



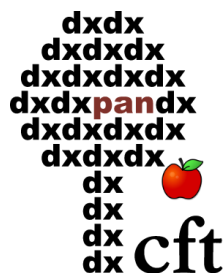
Plan Równości Płci

Centrum Fizyki Teoretycznej

Polskiej Akademii Nauk

DZIAŁANIA NA LATA 2026-2029

STATUS, CELE I WYKONANIE NA PODSTAWIE ANALIZ PRZEPROWADZONYCH W LATACH 2016, 2021, 2022, 2023 ORAZ 2025.



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

CENTRUM FIZYKI TEORETYCZNEJ PAN POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Działania na lata 2026-2029

Status, Cele i Wykonanie na podstawie analiz przeprowadzonych w latach 2016, 2021, 2022, 2023 oraz 2025.

Streszczenie	3
Informacje ogólne o Planie Równości Płci	4
Informacje o danych i zespole przygotowującym Plan Równości Płci w CFT PAN	4
Wstęp	5
Opis Instytutu w kontekście Planu Równości Płci	5
Analiza obecnej sytuacji	7
Struktura zatrudnienia w 2025	7
Podsumowanie zmian w niniejszym raporcie	7
Analiza na podstawie ankiety przeprowadzonej w 2025 roku	9
Podsumowanie otwartych komentarzy w ankiecie	34
Diagnoza i obecne rozwiązania	34
Problemy z dyskryminacją i mobbingiem	34
Metody zgłaszania naruszeń	35
Wynagrodzenia i pozyskiwanie funduszy	35
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (Work-life balance)	36
Praca elastyczna i obowiązki opiekuńcze	36
Urlopy rodzicielskie i pozostałe obawy	36
Problemy wynikające z nieprzemyślanych działań na rzecz równości	37
Cele i odpowiadające im działania	37
Cel 1 – Zmniejszanie dysproporcji płciowych w zatrudnieniu	37
Sytuacja wyjściowa (2023)	37
Działanie 1 – Monitorowanie sytuacji	38
Działanie 2 – Zwiększanie możliwości dla kobiet i mniejszości płciowych w rekrutacji do Szkoły Doktorskiej	38
Działanie 3 – Zwiększenie liczby kobiet i mniejszości płciowych w Radzie Naukowej	39
Działanie 4 – Promowanie badań naukowych prowadzonych przez kobiety w CFT PAN	39
Działanie 5 – Przeciwdziałanie segregacji płciowej w administracji	40

Działanie 6 – Zwiększanie możliwości dla kobiet i mniejszości płciowych w rekrutacji na wyższe stanowiska naukowe	40
Cel 2 – Improving work-life balance and organisational culture	41
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (Work-life balance)	41
Sytuacja wyjściowa (2023)	41
Działanie 1 – Zatrudnienie dodatkowego personelu administracyjnego w celu odciążenia naukowców od prac pozanaukowych	42
Działanie 2 – Wsparcie finansowe wypoczynku („Wczasy pod gruszą”)	43
Działanie 3 – Elastyczne godziny pracy i praca zdalna	43
Działanie 4 – Monitorowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez okresowe ankiety i spotkania	44
Cel 3 – Zapobieganie nękanii, dyskryminacji i mobbingowi	45
Sytuacja wyjściowa (2023)	45
Działanie 1 – Monitorowanie (regularne ankiety na temat dyskryminacji i nękania)	45
Działanie 2 – Szkolenia z zakresu mobbingu i praktyk zdrowej komunikacji	46
Działanie 3 – Opracowanie i upowszechnianie jasnych procedur i kontaktów do zgłaszania naruszeń	46
Działanie 4 – Opracowanie i wdrożenie Kodeksu Postępowania	47
Kluczowe wnioski, priorytety i kontekst rozwoju	47
Mapa drogowa wdrażania i zarządzanie	47
Nowe lub zmienione działania dodane w 2025 r.	47

Streszczenie

Niniejszy raport przedstawia wyniki analizy danych z ankiety pracowniczej CFT PAN z 2025 r. w podziale na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, równości, molestowania i dyskryminacji oraz wsparcia instytucjonalnego. Odpowiedzi zostały przeanalizowane pod kątem pytań zamkniętych, przy czym wartości procentowe obliczono w ramach grup płci oraz na podstawie respondentów, którzy odpowiedzieli na poszczególne pytania; łącznie w ankiecie wzięło udział 41 osób.

Ogólnie rzecz biorąc, respondenci zgłaszali ogólnie pozytywne postrzeżenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zarządzania oraz wsparcia administracyjnego: większość czuła się przynajmniej w pewnym stopniu wspierana w utrzymywaniu zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, współpraca między naukowcami a personelem wspierającym została oceniona jako „dobra” lub „doskonała” przez zdecydowaną większość, a satysfakcja z zarządzania, Działu Projektów i HR była wysoka wśród obu płci. Jednocześnie ujawniło się kilka istotnych różnic między płciami. Świadomość zasad dotyczących urlopów rodzicielskich różniła się znacznie w zależności od płci: prawie dwie trzecie kobiet, ale mniej niż jedna czwarta mężczyzn zgłosiła, że takie zasady są łatwo dostępne, a prawie połowa mężczyzn wskazała, że nie jest ich świadoma, co sugeruje potrzebę poprawy komunikacji i widoczności polityki związanej z rodziną, szczególnie wśród męskiej części personelu.

Zaufanie do sprawiedliwego i poufnego rozpatrywania incydentów związanych z molestowaniem i dyskryminacją również wykazało wyraźną lukę między płciami: kobiety ponad dwukrotnie częściej niż mężczyźni zgłaszały niskie zaufanie, mimo że zgłaszane doświadczenia niesprawiedliwego traktowania były stosunkowo rzadkie (22% zaobserwowało lub doświadczyło takich sytuacji, co stanowi poprawę w stosunku do poziomu bazowego dotyczącego mobbingu z 2023 r., wynoszącego około jednej trzeciej). Postrzeżenie polityki elastycznej pracy również różniło się w zależności od płci: kobiety znacznie częściej niż mężczyźni postrzegały takie zasady jako stosowane sprawiedliwie, podczas gdy mężczyźni częściej zgłaszali niespójne stosowanie lub niepewność co do istnienia formalnych zasad, co wskazuje na nierównomierne wdrażanie i komunikację.

Postrzeżenie równowagi płci w kierownictwie i ogólnym zarządzaniu było umiarkowanie pozytywne wśród obu płci, a większość respondentów zgadzała się, że równość i równowaga płci znajdują odzwierciedlenie w przywództwie, choć zdecydowane poparcie było ograniczone, a skład Rady Naukowej pozostaje silnie zdominowany przez mężczyzn. Pytania specyficzne dla ról – doktorantów, postdoców, kadry naukowej i personelu wspierającego – ujawniły ogólnie dobre relacje z przełożonymi i kierownikami projektów (PI), silne wsparcie działu projektów oraz pozytywną współpracę między naukowcami a personelem administracyjnym, a jednocześnie wyraźne sygnały, że onboarding oraz ustrukturyzowany rozwój dostosowany do etapu kariery wymagają wzmocnienia.

Podsumowując, ustalenia te wskazują na priorytetowe obszary działań instytucjonalnych: poprawę komunikacji wokół urlopów rodzicielskich i polityki związanej z opieką; wzmocnienie zaufania do mechanizmów zgłaszania i reagowania na molestowanie oraz dyskryminację (w tym poprzez formalny Kodeks Etyki i jaśniejsze procedury); zapewnienie spójnego i przejrzystego wdrażania ustaleń dotyczących pracy elastycznej; oraz skonsolidowanie wsparcia w zakresie onboardingu i rozwoju kariery wraz ze wzrostem liczby pracowników. Rozwiązanie tych kwestii ma kluczowe znaczenie dla postępu w zakresie równości płci oraz wspierania włączającego, zrównoważonego środowiska pracy w CFT PAN.

Informacje ogólne o Planie Równości Płci

Plan Równości Płci (GEP) CFT PAN stanowi odpowiedź na wymogi Komisji Europejskiej, zgodnie z którymi organizacje badawcze muszą przyjąć publiczny, zatwierdzony przez kierownictwo plan równości płci jako warunek dostępu do funduszy konkursowych, z zapewnieniem dedykowanych zasobów, monitorowaniem danych w podziale na płeć oraz szkoleniami mającymi na celu przeciwdziałanie uprzedzeniom i promowanie równości.

Plan jest zgodny z obszarami tematycznymi zalecanymi przez Komisję: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna, równowaga płci w przywództwie i procesach decyzyjnych, równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery, uwzględnienie płci w badaniach naukowych i dydaktyce oraz środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu, przy wykorzystaniu wytycznych takich jak zestaw narzędzi EIGE GEAR i powiązane publikacje UE.

Przydatne Linki:

- Informacje na stronie: European Institute for Gender Equality (EIGE)

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

Informacje o danych i zespole przygotowującym Plan Równości Płci w CFT PAN

Niniejszy Plan Równości Płci w Centrum Fizyki Teoretycznej Polskiej Akademii Nauk (GEP) został opracowany na podstawie konsultacji i ankiet przeprowadzonych w latach 2015–2025.

Dane statystyczne oparto na systemie Zintegrowanej Sieci Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym (POL-on), raportach przesyłanych do Prezesa Polskiej Akademii Nauk oraz sprawozdaniach z działalności, przyjmowanych corocznie przez Radę Naukową Centrum Fizyki Teoretycznej Polskiej Akademii Nauk. GEP CFT PAN jest częścią szerszej strategii kadrowej, a instytut został wyróżniony przez Komisję Europejską wyróżnieniem HR Excellence in Research.

W celu monitorowania wdrażania Planu Równości Płci oraz jego aktualizacji, Dyrektor Centrum Fizyki Teoretycznej PAN powołał w dniu 27 czerwca 2023 r. Komisję ds. Równości Płci. W skład Komisji wchodzi następujący członkowie:

Prof. dr hab. Agnieszka Janiuk (koordynator)
Prof. Marzena Szymańska (ERA Chair Holder)
Dr hab. Jarosław Korbicz, Prof. CFT
Dr. Mariana Jaber
MSc Oskar Słowik

Obecna wersja Planu jest aktualizacją dokumentu wprowadzonego decyzją Dyrektora CFT PAN w dniu 31 maja 2022 r. oraz raportu z rekomendacjami zatwierdzonego przez Radę Naukową w 2023 r.

Wyniki ankiety są porównywane z poziomem bazowym z 2023 r. w celu zidentyfikowania trendów, ulepszeń oraz utrzymujących się lub nowo powstałych luk, przy jednoczesnym uznaniu ograniczeń, takich jak zmiany w konstrukcji kwestionariusza, wskaźniki odpowiedzi oraz brak niektórych wskaźników (np. satysfakcji z wynagrodzenia lub szczegółowych danych dotyczących kandydatów do Rady Naukowej).

Wstęp

Opis Instytutu w kontekście Planu Równości Płci

Centrum Fizyki Teoretycznej Polskiej Akademii Nauk (CFT PAN) zostało założone 1 maja 1980 roku z inicjatywy prof. dr. hab. Iwo Białynickiego-Biruli, członka Polskiej Akademii Nauk i wieloletniego dyrektora tej instytucji. CFT PAN jest jedną z najmniejszych, ale najbardziej dynamicznie działających instytucji badawczych w strukturach PAN.

Wśród „ojców założycieli” CFT PAN nie było kobiet, co wpisuje się w szerszy trend instytucji powstających w XX wieku. Instytut skupia badaczy z różnych dziedzin związanych z fizyką teoretyczną, astrofizyką i naukami przyrodniczymi, w tym klasyczną i kwantową teorią pola, optyką kwantową, podstawami mechaniki kwantowej i teorią informacji kwantowej, fizyką nowych stanów materii, kosmologią oraz astronomią.

Obecnie zatrudnianie młodych liderów i konsekwentne pozyskiwanie grantów doprowadziło do znacznego wzrostu liczby personelu naukowego i administracyjnego. W latach 2010–2016 dwie kobiety zostały zatrudnione na stanowiskach profesorskich, a kilka innych przyjęto na stanowiska typu postdoc. Wzrosła również liczba doktorantek.

Kluczowe aspekty CFT PAN w kontekście Planu Równości Płci obejmują jego wielkość oraz model operacyjny.

Zaktualizowana ankieta została przeprowadzona w październiku 2025 roku i uzyskano w niej 41 odpowiedzi. Analizy koncentrują się na oryginalnych pytaniach zamkniętych. Wartości procentowe są obliczane w ramach grup płci oraz w oparciu o respondentów, którzy odpowiedzieli na poszczególne pytania. Ze względu na logikę rozgałęzień oraz braki odpowiedzi na poszczególne pozycje, mianowniki różnią się w zależności od pytania. Wyniki dotyczące osób niebinarnych są podawane tam, gdzie to możliwe, jednak należy je interpretować z ostrożnością ze względu na bardzo małą liczebność tej grupy.

W dniu 31 grudnia 2025 roku w CFT PAN pracowało

- 40 naukowców,
- 11 doktorantów,
- 14 członków administracji (2 osoby w Dziale Księgowo-Finansowym, 4 w dziale projektów, 2 w Dziale Kadr, 1 w Sekretariacie Naukowym, 3 osoby w zarządzie, 1 informatyk, 1 specjalista ds. PR). Dodatkowo, Główna Księgowa była w trakcie urlopu macierzyńskiego.

W praktyce badacze są zorganizowani w grupy badawcze kierowane przez liderów grup, którzy odpowiadają za pozyskiwanie funduszy i koordynowanie działań naukowych. Instytut nie oferuje stałego zatrudnienia na poziomie asystenta czy adiunkta. Stanowiska na tych poziomach mają charakter tymczasowy, są zazwyczaj powiązane z realizacją projektów badawczych i często stanowią etapy pośrednie na drodze do zostania liderem grupy. Liderzy grup są zazwyczaj wybierani spośród badaczy zatwierdzonych przez kadrę naukową wyższego szczebla oraz dyrekcję Instytutu. Kandydaci, we współpracy z Instytutem, muszą pozyskać zewnętrzne finansowanie na swoje badania.

Na przykład, wśród części personelu zatrudnionego na stałe znajdują się dwie osoby, które w przeszłości zdecydowały się realizować swoje stypendia Marie Skłodowska-Curie w CFT PAN (Remigiusz Augusiak i Wojciech Hellwing).

Model ten okazał się skuteczny pod względem naukowym. Jednostka stała się elitarna, a liderzy grup wyłaniają się spośród produktywnych badaczy, którzy z sukcesem prowadzą badania, pozyskują finansowanie we współpracy z Instytutem oraz rekrutują kompetentnych członków zespołów do realizacji grantów.

Podejście to zaowocowało wybitnymi wynikami naukowymi, w tym publikacjami powszechnie uznawanymi za światowej klasy, a ostatnie rezultaty ukazały się w czasopiśmie takich jak „Nature”, „Science” czy „Nature Communications”.

Jednakże ten model oparty na grantach tworzy również intensywną konkurencję na wszystkich rodzajach stanowisk. Dynamika ta stwarza istotne wyzwania związane z równością płci oraz równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, dotyczące wszystkich płci.

CFT PAN jest obecnie stosunkowo małym, ale szybko rozwijającym się instytutem, a niedawno pozyskane i nadchodzące granty mają znacząco zwiększyć liczbę doktorantów, pracowników na stażach podoktorskich (postdoc) oraz liderów grup. Wzrost ten potęguje istniejące wyzwania w obszarze równości płci i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, sprawiając, że kluczowe staje się zaprojektowanie działań w ramach GEP w sposób umożliwiający ich skalowanie wraz z rosnącą liczbą personelu.

Analiza obecnej sytuacji

Struktura zatrudnienia w 2025

Od czerwca 2023 r. Instytutem zarządza dwóch mężczyzn i jedna kobieta:

1. Dyrektor: Krzysztof Pawłowski
2. Zastępca Dyrektora ds. Ogólnych: Magdalena Kacprzak
3. Zastępca Dyrektora ds. Naukowych: Remigiusz Augusiak

Wiele decyzji wymaga zatwierdzenia przez Radę Naukową CFT PAN. Według stanu na 31 grudnia 2023 r. Rada Naukowa liczyła 35 członków, z czego tylko pięć stanowiły kobiety; skład ten pozostał niezmieniony w 2025 r. (35 członków, 5 kobiet).

W przypadku poziomu bazowego z 2023 r. dane te dokumentowały, że kobiety stanowiły około 25% ogółu badaczy, około 10% na poziomie profesorskim oraz że niemal cały personel administracyjny składał się z kobiet, przy jednoczesnym udziale kobiet w Radzie Naukowej na poziomie zaledwie około 14%. Tam, gdzie to możliwe, raport porównuje te dane z późniejszym monitoringiem i demografią ankietową, aby ocenić, czy planowane działania dotyczące rekrutacji, widoczności i reprezentacji w kierownictwie zaczęły zmieniać wzorce instytucjonalne, przy jednoczesnym odnotowaniu, że niektóre statystyki pozostają niepełne lub są wywnioskowane pośrednio z odpowiedzi w ankietach.

Struktura płci wśród pracowników naukowych na koniec listopada 2025 r., na podstawie danych ze strony internetowej CFT PAN (<https://www.cft.edu.pl/en/pracownicy/>) jest następująca:

- Profesorowie: W sumie 21, 3 kobiety, 18 mężczyzn
- Adiunkci: Łącznie 19, 4 kobiety, 15 mężczyzn
- Asystenci: Łącznie 8, 2 kobiety, 6 mężczyzn
- Doktoranci: Łącznie 17, 2 kobiety, 15 mężczyzn
- Stypendyści: Łącznie 5, 0 kobiet, 5 mężczyzn
- Administracja: Łącznie 17, 15 kobiet, 2 mężczyzn

Podsumowując, kobiety stanowią 30% wszystkich pracowników i stypendystów.

Podsumowanie zmian w niniejszym raporcie

W odpowiedzi na ankietę z 2025 r. zaktualizowany Plan Równości Płci wprowadza nowe działania oraz rozszerza szereg inicjatyw z 2023 r., aby zwiększyć ich przejrzystość, wykonalność i wpływ. Ogólnie rzecz biorąc, nowelizacja z 2025 r. przesuwą GEP z poziomu głównie perspektywicznych zamierzeń w stronę modelu łączącego udokumentowany status wdrażania z bardziej mierzalnymi i określonymi w czasie zobowiązaniami na lata 2026–2029.

Cel 1 – Redukcja dysproporcji płci w zatrudnieniu: Ten sam ogólny cel, obecnie skalowany do potrzeb rozwijającego się instytutu i wyraźnie odnoszący się do kobiet oraz mniejszości płciowych.

- **Działanie 1 – Monitoring:** Przejście od planowanego monitoringu do ustandaryzowanej, sporządzanej co dwa lata notatki z monitoringu płci ze zdefiniowanymi wskaźnikami, służącej do śledzenia reprezentacji oraz postępów na wyższych szczeblach.
- **Działanie 2 – Rekrutacja doktorantów:** Nadal koncentruje się na Szkole Doktorskiej; obecnie uznaje, że dotychczasowe wysiłki miały charakter nieformalny i zobowiązuje do gromadzenia danych o kandydatach i przyjęciach w podziale na płeć.
- **Działanie 3 – Rada Naukowa:** Dodaje systematyczne śledzenie kandydatur i wyborów według płci w odniesieniu do celu wynoszącego $\geq 20\%$ udziału kobiet.
- **Działanie 4 – Widoczność:** Ten sam tytuł; zakres rozszerzony o wyraźne uwzględnienie kobiet oraz, tam gdzie to istotne, badaczy z mniejszości płciowych, wraz z podstawową dokumentacją działań promocyjnych.
- **Działanie 5 – Administracja:** Przejście od „zatrudniania większej liczby mężczyzn” do zajęcia się strukturalną segregacją płciową poprzez analizę barier, inkluzywne ogłoszenia i podstawowy monitoring płci w rekrutacji administracyjnej.

- **Działanie 6 – Rekrutacja na wyższe stanowiska:** Obecnie wyraźnie uwzględnia mniejszości płciowe oraz kładzie większy nacisk na sposób ogłaszania naborów, działania zasięgowe (outreach) oraz monitoring list kandydatów i osób zakwalifikowanych (shortlists) w podziale na płeć.

Cel 2 – Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna: Tytuł bez zmian, obecnie sformułowany tak, aby dotrzymać kroku szybkiemu wzrostowi liczby personelu i grantów.

- **Działanie 1 – Wsparcie administracyjne:** Potwierdzono rozszerzenie Działu Projektów; dodano formalny proces onboardingu (wdrażania do pracy) oraz działania następcze dla nowych pracowników.
- **Działanie 2 – Dofinansowanie wypoczynku:** Program utrzymany zgodnie z zasadami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych; wpływ nie jest jeszcze monitorowany w podziale na płeć, ale wiąże się z pozytywnymi ocenami dobrostanu.
- **Działanie 3 – Praca elastyczna/zdalna:** Przejście od wprowadzenia regulacji do przeglądu i standaryzacji ich stosowania, z wykorzystaniem danych z ankiety z 2025 r. wskazujących na nierówną świadomość i kwestie sprawiedliwości w tym zakresie.
- **Działanie 4 – Monitorowanie równowagi praca-życie:** Przejście od planowanego do wdrożonego monitoringu opartego na ankietach, z uwzględnieniem wskaźników w podziale na płeć dotyczących wsparcia, onboardingu, urlopów rodzicielskich oraz obowiązków opiekuńczych.

Cel 3 – Przeciwdziałanie molestowaniu, dyskryminacji i mobbingowi: Tytuł bez zmian; obecnie wyraźnie powiązany z bardziej różnorodną, rosnącą społecznością oraz potrzebą wprowadzenia solidnych procedur i szkoleń; dodano jedno nowe działanie obejmujące Kodeks Postępowania.

- **Działanie 1 – Monitorowanie zjawiska molestowania:** Przejście od sfery intencji do funkcjonującego, regularnego modułu ankietowego dotyczącego molestowania, dyskryminacji i zgłaszania nieprawidłowości, z wykorzystaniem wskaźników z 2025 r. do śledzenia zmian.
- **Działanie 2 – Szkolenia:** Szkolenia istnieją, ale są postrzegane jako doraźne; obecne działanie ukierunkowane jest na bardziej precyzyjne planowanie oraz – tam, gdzie to możliwe – sesje dostosowane do pełnionych ról (np. dla przełożonych i osób prowadzących seminaria).
- **Działanie 3 – Procedury zgłaszania:** Cel bez zmian; obecnie działania oparte są na danych z 2025 r. wskazujących na niejasność procedur i umiarkowany poziom zaufania, z naciskiem na uproszczenie ścieżek zgłaszania i zapewnienie wielu poufnych możliwości kontaktu.
- **Działanie 4 – Kodeks Postępowania:** Nowe działanie, będące odpowiedzią na uwagi zgłoszone w ankietach; zobowiązuje do opracowania, przyjęcia i szerokiego rozpowszechnienia Kodeksu Postępowania oraz włączenia go do programów szkoleń i praktyki seminaryjnej.

Analiza na podstawie ankiety przeprowadzonej w 2025 roku

Zaktualizowana ankieta została przeprowadzona w październiku 2025 roku i uzyskano w niej 41 odpowiedzi. Wśród respondentów 2 osoby zidentyfikowały się jako niebinarne, 11 jako kobiety (26,8%), a 26 jako mężczyźni (63%). Dwóch uczestników (6,5%) nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące płci.

Wyniki ankiety zilustrowano za pomocą wykresów kołowych, przedstawiających odpowiedzi na poszczególne pytania.

Uwaga! Z powodu dużej liczby obcokrajowców w CFT PAN ankieta była prowadzona **po angielsku**. W niniejszym raporcie zachowano oryginalne pytania i odpowiedzi.

2025 CTP Gender Equality Survey Summary

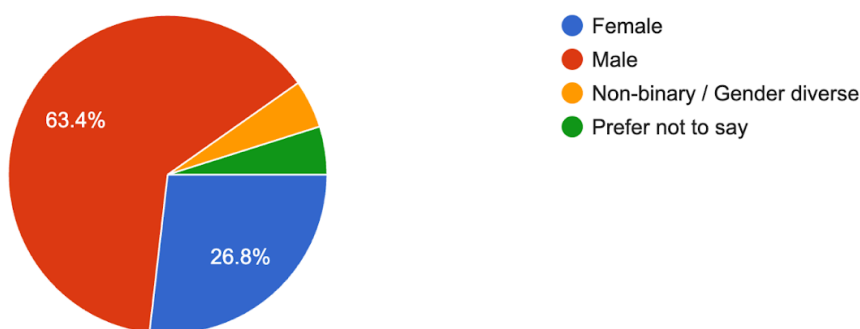
Survey Details: 41 responses

Form the Updated survey CTP

Section 1. Demographics

What is your gender identity?

41 responses

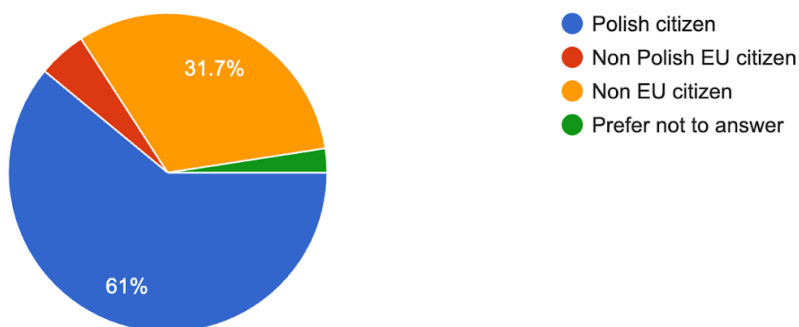


Tożsamość płciowa

- Mężczyźni: 63.4%
- Kobiety: 26.8%
- Osoby niebinarne / różnorodne płciowo: ~2%
- Wolę nie odpowiadać: minimalnie

What is your nationality status?

41 responses



Narodowość

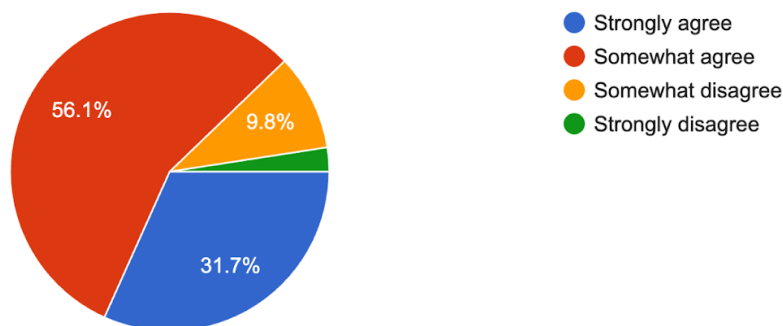
- Polska: 61%

- Spoza Unii Europejskiej: 31.7%
- Obywatel Unii Europejskiej spoza Polski: minimal
- Wolę nie odpowiadać: minimal

Section 2. Work-Life Balance, Quality of Life, & Work Environment

Do you feel supported in maintaining a healthy work-life balance by CFT?

41 responses



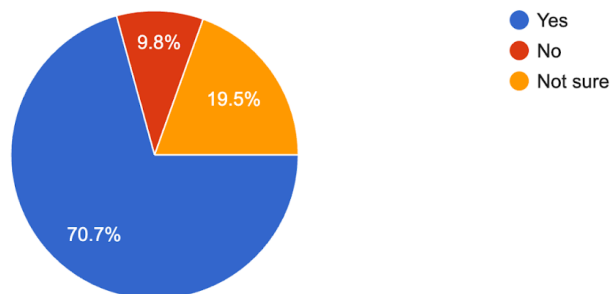
Work-Life Balance Support

- Somewhat agree: 56.1%
- Strongly agree: 31.7%
- Somewhat disagree: 9.8%
- Strongly disagree: minimal

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Somewhat agree	14 (53.8%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	7 (63.6%)
Somewhat disagree	3 (11.5%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
Strongly agree	9 (34.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (36.4%)
Strongly disagree	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

Are you aware of CFT's policies addressing work-life balance (e.g., flexible schedules, workload management, remote work options)?

41 responses



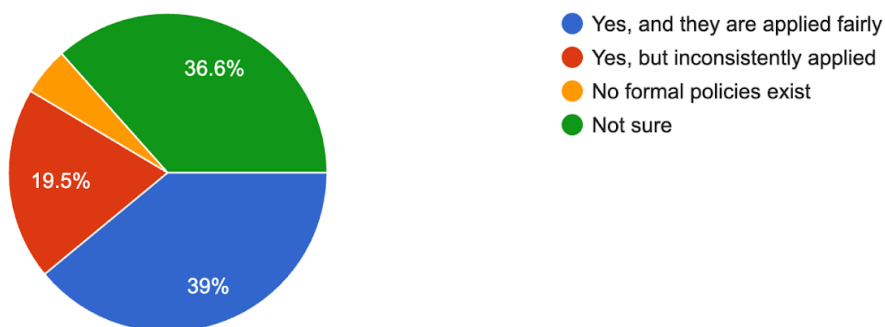
Awareness of Work-Life Balance Policies

- Yes: 70.7%
- Not sure: 19.5%
- No: 9.8%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
No	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Not sure	4 (15.4%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	2 (18.2%)
Yes	18 (69.2%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	9 (81.8%)

Are there clear and accessible policies supporting flexible working or telecommuting?

41 responses



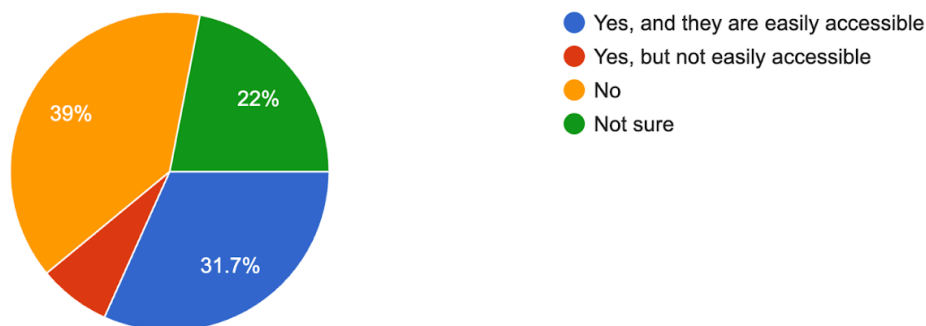
Flexible Working/Telecommuting Policies

- Yes, fairly applied: 39%
- Not sure: 36.6%
- Yes, inconsistently applied: 19.5%
- No formal policies: minimal

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
No formal policies exist	1 (3.8%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
Not sure	11 (42.3%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	3 (27.3%)
Yes, and they are applied fairly	9 (34.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (63.6%)
Yes, but inconsistently applied	5 (19.2%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	1 (9.1%)

Are you aware of CFT's policies on parental leave (maternity, paternity, or adoption leave)?

41 responses



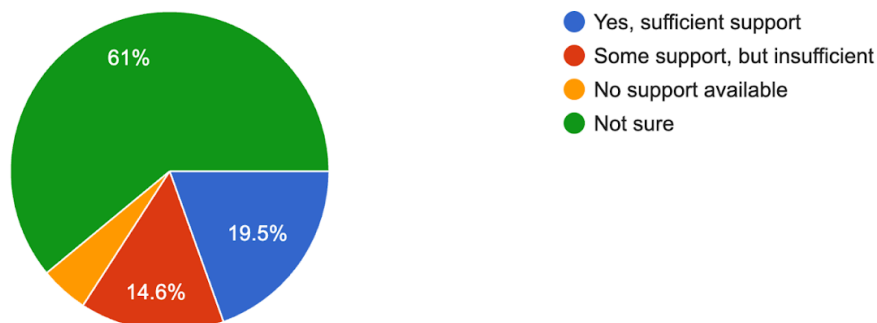
Parental Leave Accessibility

- Yes, easily accessible: 31.7%
- No: 39%
- Yes, not easily accessible: minimal
- Not sure: 22%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
No	12 (46.2%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	2 (18.2%)
Not sure	7 (26.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)
Yes, and they are easily accessible	6 (23.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (63.6%)
Yes, but not easily accessible	1 (3.8%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)

Does CFT provide adequate support or services for members with child or other caring responsibilities (e.g., childcare facilities, subsidies, flexible hours)?

41 responses



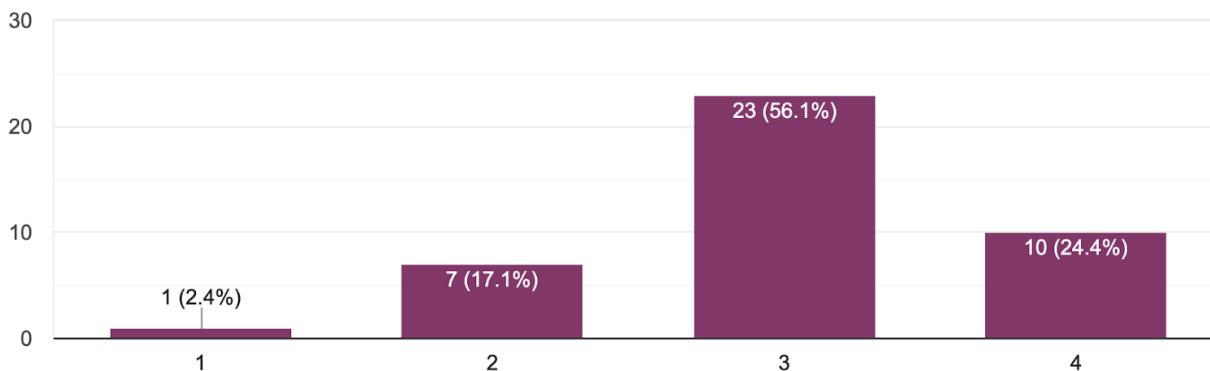
Support for Caring Responsibilities

- Yes, sufficient: 19.5%
- Some support, insufficient: 14.6%
- No support: minimal
- Not sure: 61%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
No support available	1 (3.8%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Not sure	18 (69.2%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)	4 (36.4%)
Some support, but insufficient	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)
Yes, sufficient support	3 (11.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (45.5%)

Overall, how would you rate CFT's efforts to promote well-being and a healthy work environment? (1= Very poor, 4 = Excellent)

41 responses



Well-Being Rating (1=Poor, 4=Excellent)

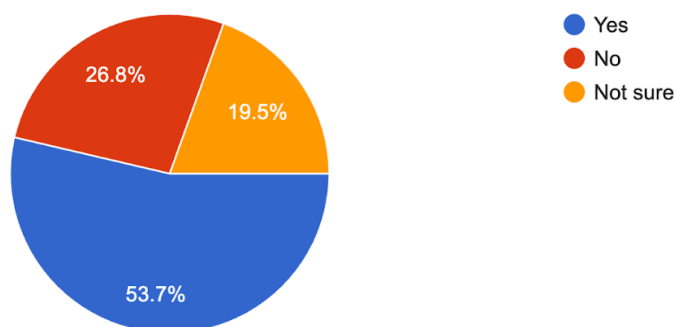
- Rating 3: 56.1% (most common)
- Rating 4: 24.4%
- Rating 2: 17.1%
- Rating 1: 2.4%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
1	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
2	6 (23.1%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
3	13 (50.0%)	2 (100.0%)	1 (50.0%)	7 (63.6%)
4	7 (26.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (27.3%)

Section 3. Equity, Equality, Discrimination, & Harassment

Are you aware of policies or initiatives at CFT that address equity, diversity, and inclusion?

41 responses



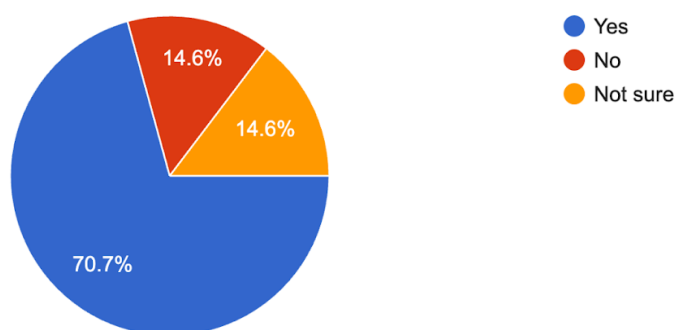
Awareness of Equity/Diversity Initiatives

- Yes: 53.7%
- No: 26.8%
- Not sure: 19.5%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
No	7 (26.9%)	2 (100.0%)	1 (50.0%)	1 (9.1%)
Not sure	5 (19.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (27.3%)
Yes	14 (53.8%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	7 (63.6%)

Are you aware of policies or initiatives at CFT that address or aim to prevent harassment and discrimination?

41 responses



Awareness of Anti-Harassment Policies

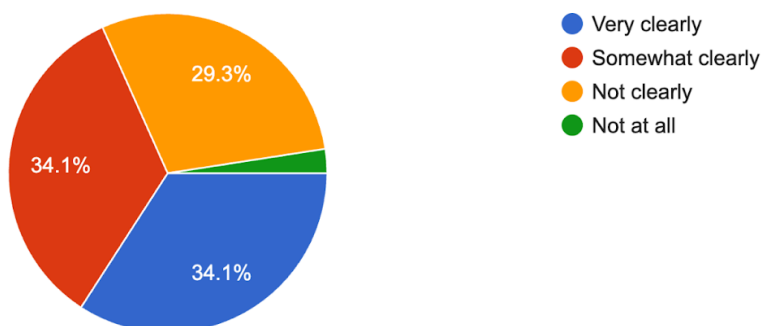
- Yes: 70.7%

- No: 14.6%
- Not sure: 14.6%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
No	5 (19.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
Not sure	5 (19.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
Yes	16 (61.5%)	2 (100.0%)	2 (100.0%)	9 (81.8%)

How clearly does CFT communicate where to seek help or report incidents related to discrimination, bullying, or harassment?

41 responses



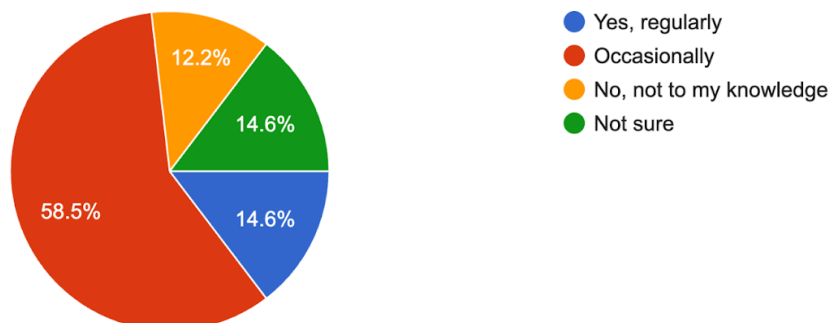
Communication on Reporting Procedures

- Very clearly: 34.1%
- Somewhat clearly: 34.1%
- Not clearly: 29.3%
- Not at all: minimal

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Not at all	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
Not clearly	7 (26.9%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	4 (36.4%)
Somewhat clearly	11 (42.3%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)
Very clearly	8 (30.8%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	5 (45.5%)

To your knowledge, does CFT offer any training or awareness activities related to equity, diversity, fair recruitment, or harassment prevention?

41 responses



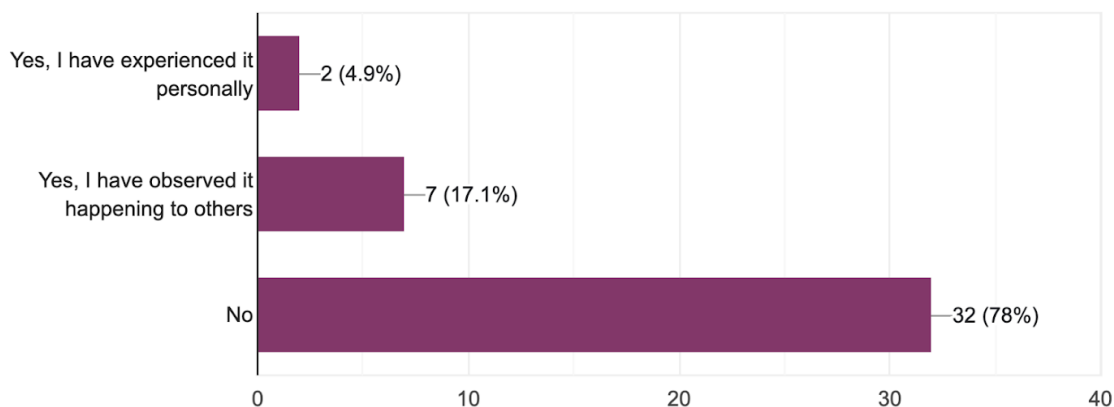
Training on Equality/Diversity

- Occasionally: 58.5%
- No, not to knowledge: 12.2%
- Yes, regularly: 14.6%
- Not sure: 14.6%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
No, not to my knowledge	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
Not sure	6 (23.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Occasionally	12 (46.2%)	2 (100.0%)	2 (100.0%)	8 (72.7%)
Yes, regularly	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)

Have you experienced or observed unfair or disrespectful treatment based on personal characteristics (e.g., gender, nationality, ethnicity, disability, or age) within CFT?

41 responses



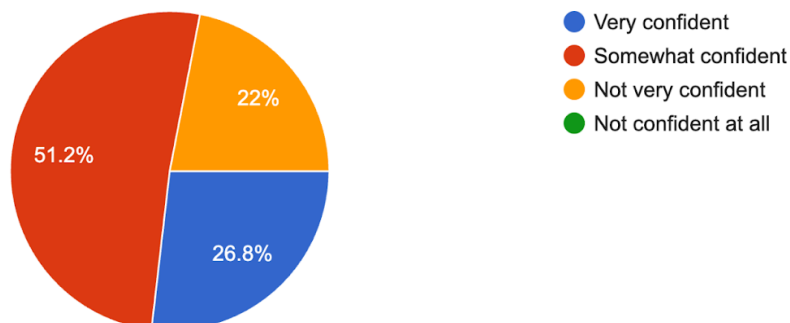
Experienced/Observed Unfair Treatment

- No: 78% (32 respondents)
- Yes, observed: 17.1% (7 respondents)
- Yes, experienced: 4.9% (2 respondents)

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
No	21 (80.8%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	9 (81.8%)
Yes, I have experienced it personally	1 (3.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
Yes, I have observed it happening to others	4 (15.4%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	1 (9.1%)

How confident are you that such incidents would be handled fairly and confidentially, without retaliation?

41 responses



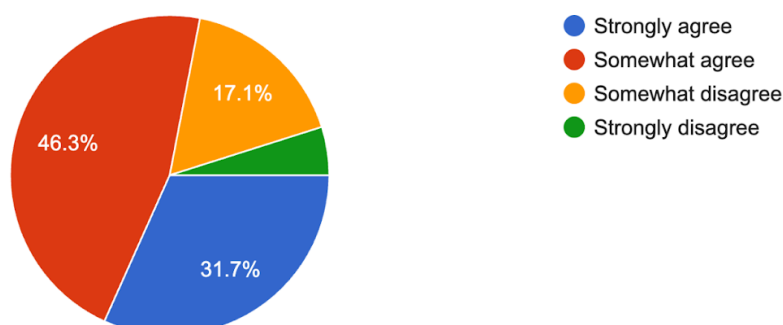
Confidence in Fair Handling of Incidents

- Somewhat confident: 51.2%
- Not very confident: 22%
- Very confident: 26.8%
- Not confident at all: 0%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Not very confident	4 (15.4%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	4 (36.4%)
Somewhat confident	14 (53.8%)	2 (100.0%)	1 (50.0%)	4 (36.4%)
Very confident	8 (30.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (27.3%)

Do you feel equity and gender balance are adequately reflected in leadership roles and decision-making at CFT?

41 responses



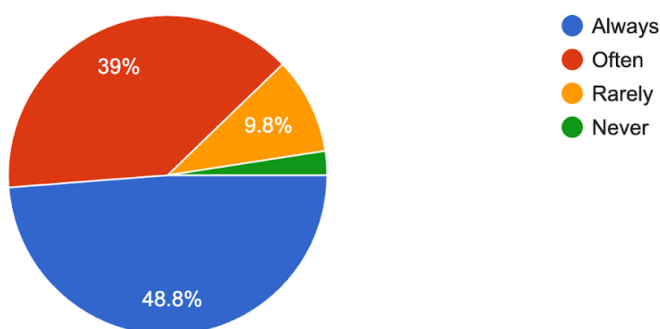
Equity in Leadership Representation

- Somewhat agree: 46.3%
- Strongly agree: 31.7%
- Somewhat disagree: 17.1%
- Strongly disagree: minimal

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Somewhat agree	13 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	5 (45.5%)
Somewhat disagree	5 (19.2%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (9.1%)
Strongly agree	8 (30.8%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	4 (36.4%)
Strongly disagree	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)

Do you believe inclusive and respectful language and behaviour are promoted across CFT (e.g., in communication, meetings, and materials)?

41 responses



Inclusive Language & Behaviour

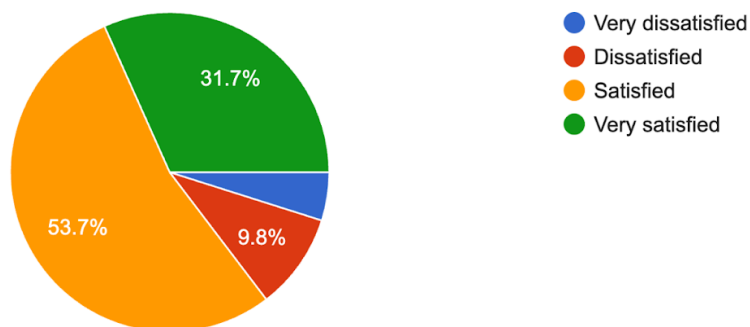
- Always: 48.8%
- Often: 39%
- Rarely: 9.8%
- Never: minimal

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Always	12 (46.2%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	6 (54.5%)
Never	1 (3.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Often	10 (38.5%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	5 (45.5%)
Rarely	3 (11.5%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)

Section 4. Management, Administration, & Project Support

How satisfied are you with the overall management of CFT (e.g., leadership, communication, strategic direction, and fair treatment of staff)?

41 responses



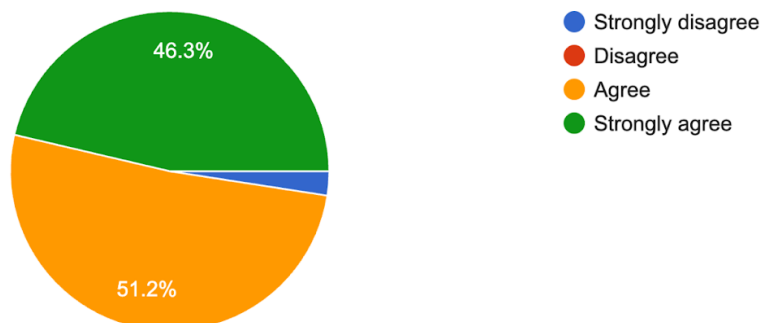
Overall Management Satisfaction

- Satisfied: 53.7% (most common)
- Very satisfied: 31.7%
- Dissatisfied: 9.8%
- Very dissatisfied: minimal

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Dissatisfied	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Satisfied	14 (53.8%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)	5 (45.5%)
Very dissatisfied	1 (3.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
Very satisfied	7 (26.9%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	5 (45.5%)

The Project Department actively supports the development of research activities (e.g., funding opportunities, project planning, administrative guidance).

41 responses



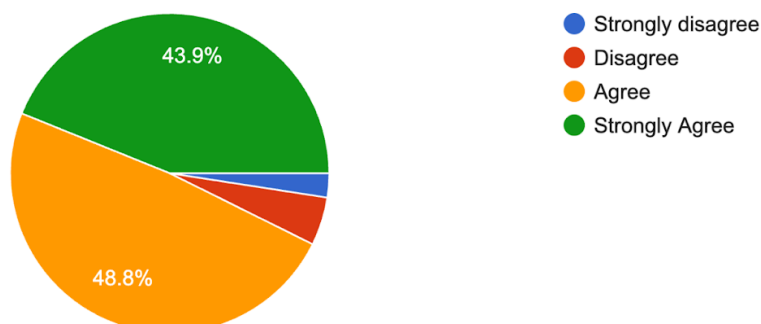
Project Department Support for Development

- Agree: 51.2%
- Strongly agree: 46.3%
- Strongly disagree: minimal
- Disagree: 0%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Agree	14 (53.8%)	2 (100.0%)	2 (100.0%)	3 (27.3%)
Strongly agree	11 (42.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (72.7%)
Strongly disagree	1 (3.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

The Project Department provides effective and equitable support in preparing and managing research projects.

41 responses



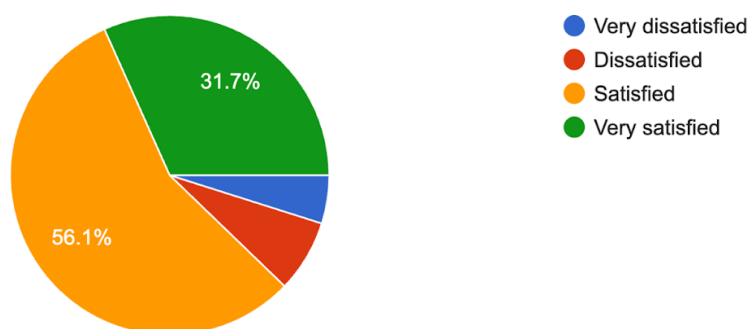
Project Department Effectiveness

- Agree: 48.8%
- Strongly agree: 43.9%
- Disagree: 4.9%
- Strongly disagree: 2.4%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Agree	11 (42.3%)	2 (100.0%)	2 (100.0%)	5 (45.5%)
Disagree	2 (7.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Strongly Agree	12 (46.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (54.5%)
Strongly disagree	1 (3.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

How satisfied are you with the support provided by the HR Department (e.g., contracts, recruitment, employment issues, fairness of procedures)?

41 responses



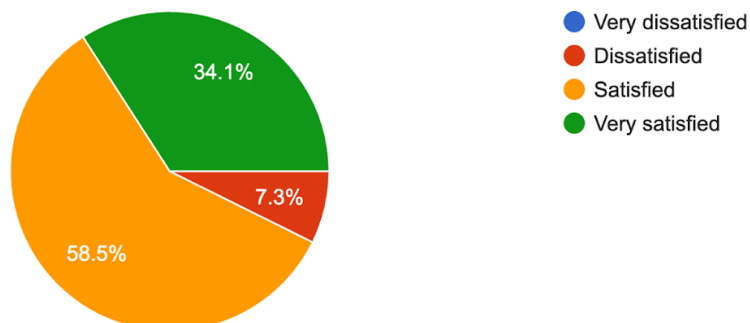
Zadowolenie z Działu Kadr:

- Satisfied: 56.1%
- Very satisfied: 31.7%
- Dissatisfied: 7.3%
- Very dissatisfied: 4.9 %

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Dissatisfied	2 (7.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
Satisfied	14 (53.8%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)	6 (54.5%)
Very dissatisfied	2 (7.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Very satisfied	8 (30.8%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	4 (36.4%)

How satisfied are you with the efficiency, accessibility, and responsiveness of the administrative services at CFT (e.g., travel, finance, documentation)?

41 responses



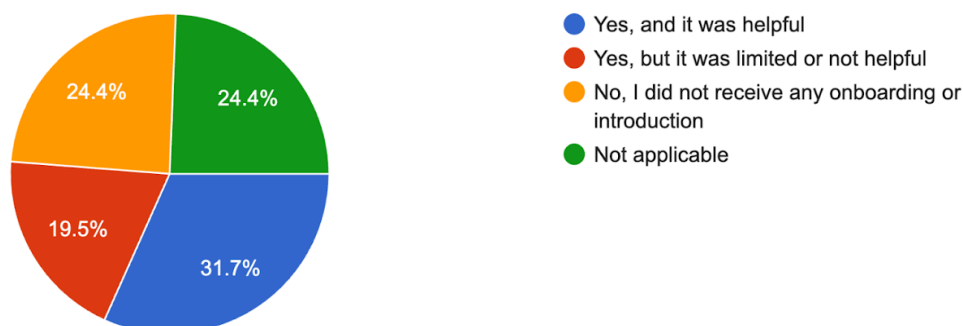
Administrative Services Efficiency

- Satisfied: 58.5%
- Very satisfied: 34.1%
- Dissatisfied: 7.3%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Dissatisfied	2 (7.7%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Satisfied	15 (57.7%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)	6 (54.5%)
Very satisfied	9 (34.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (45.5%)

Have you received any form of introduction, guidance, or support when you first joined CFT (e.g., informal or formal onboarding)?

41 responses



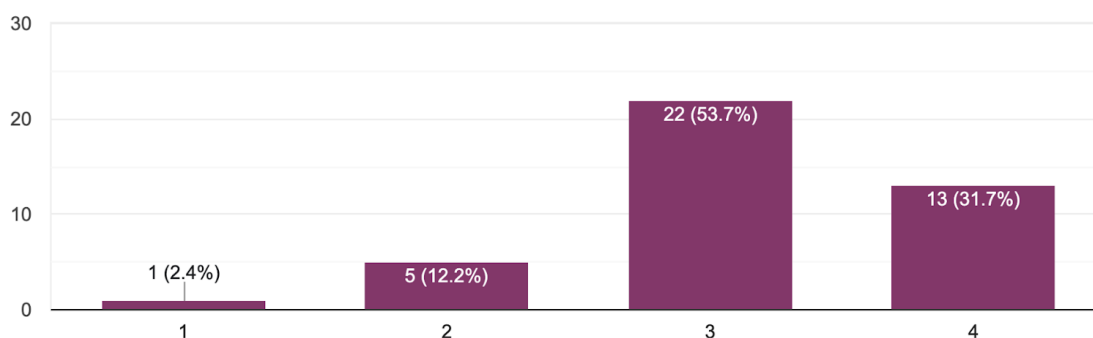
Onboarding Experience

- Yes, helpful: 31.7%
- Yes, limited/not helpful: 19.5%
- No onboarding: 24.4%
- Not applicable: 24.4%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
No, I did not receive any onboarding or introduction	8 (30.8%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
Not applicable	6 (23.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (36.4%)
Yes, and it was helpful	7 (26.9%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	4 (36.4%)
Yes, but it was limited or not helpful	5 (19.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (27.3%)

Overall, how would you describe the quality of collaboration between researchers and support staff at CFT? (Linear scale: 1 = Very poor, 4 = Excellent)

41 responses



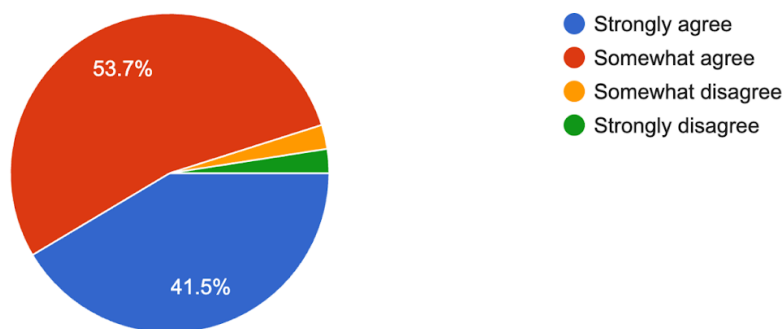
Researcher-Support Staff Collaboration
(Scale 1-4, 1=Very poor, 4=Excellent)

- Rating 3: 53.7%
- Rating 4: 31.7%
- Rating 2: 12.2%
- Rating 1: 2.4%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
1	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
2	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)
3	15 (57.7%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)	4 (36.4%)
4	7 (26.9%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	5 (45.5%)

Overall, do you feel that CFT's management and administrative practices reflect principles of fairness, transparency, and equity?

41 responses



Fairness, Transparency, Equity in Practices

- Somewhat agree: 53.7%
- Strongly agree: 41.5%
- Somewhat disagree: 2.4%
- Strongly disagree: 2.4%

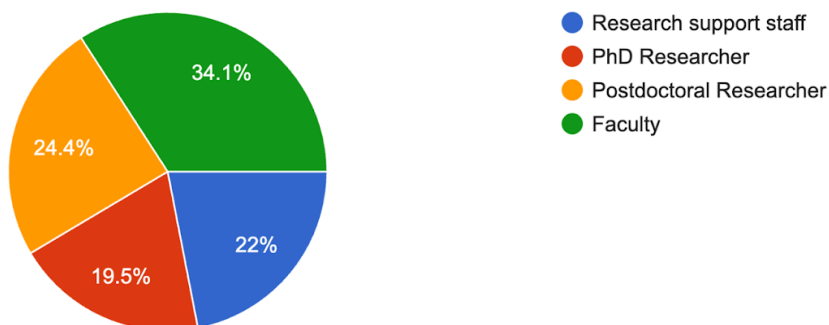
Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Somewhat agree	13 (50.0%)	2 (100.0%)	2 (100.0%)	5 (45.5%)
Somewhat disagree	1 (3.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Strongly agree	12 (46.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (45.5%)
Strongly disagree	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)

Survey Branching Structure:

When respondents select "What is your current role at CTP?", they are routed to role-specific subsections of Section 5:

What is your current role at CFT?

41 responses



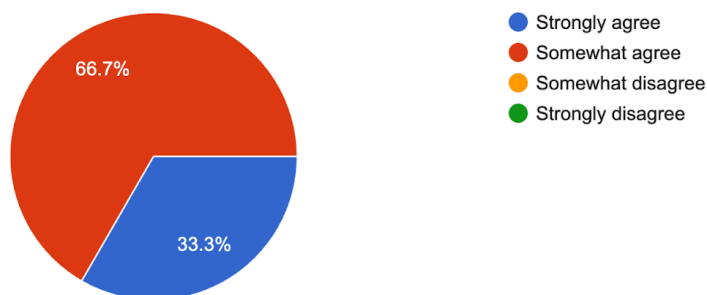
Section 5a: Research Support Staff (9 responses)

Questions asked to this group:

1. Recognition of contributions by research/academic staff

Do you feel that your contributions are recognised and valued by research and academic staff?

9 responses

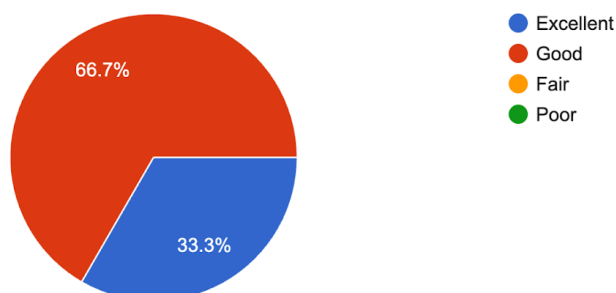


- Strongly agree: 33.3%
- Somewhat agree: 66.7%
- Result: 100% feel recognised (though mostly "somewhat")

Odpowiedzi	Mężczyźni	Kobiety
Somewhat agree	1 (50.0%)	5 (71.4%)
Strongly agree	1 (50.0%)	2 (28.6%)

2. Communication & collaboration between support staff and researchers

How would you evaluate communication and collaboration between support staff and researchers?
9 responses



- Excellent: 33.3%
- Good: 66.7%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Kobiety
Excellent	1 (50.0%)	2 (28.6%)
Good	1 (50.0%)	5 (71.4%)

Key Finding: Support staff feel both recognised and well-connected with researchers—positive workplace integration.

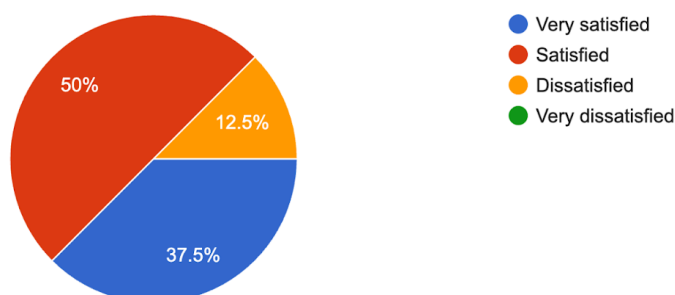
Section 5b: PhD Researchers/Doctoral Researchers (8 responses)

Questions asked to this group:

1. Satisfaction with supervisor feedback & support (planning, periodic reviews, practice interviews)

How satisfied are you with the support and feedback you receive from your supervisor(s) (e.g. planning, periodic reviews, practice interviews)?

8 responses



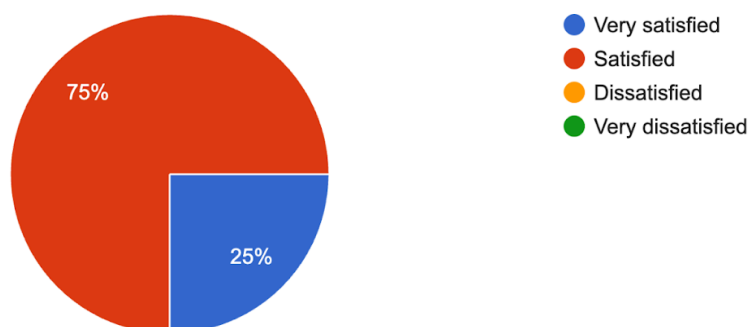
- Very satisfied: 37.5%
- Satisfied: 50%
- Dissatisfied: 12.5%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Dissatisfied	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Satisfied	1 (20.0%)	1 (100.0%)	2 (100.0%)
Very satisfied	3 (60.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

2. Opportunities for developing research skills & career (training, mentoring, networking)

How satisfied are you with opportunities for developing your research skills and career at CFT (e.g., training, mentoring, networking)?

8 responses



- Very satisfied: 25%
- Satisfied: 75%
- Dissatisfied: 0%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Satisfied	3 (60.0%)	1 (100.0%)	2 (100.0%)
Very satisfied	2 (40.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

Kluczowy wniosek: Doktoranci mają dobre relacje z promotorami, ale brakuje im szerszego wsparcia instytucjonalnego w zakresie rozwoju kariery (pisanie wniosków o granty, zarządzanie projektami, networking).

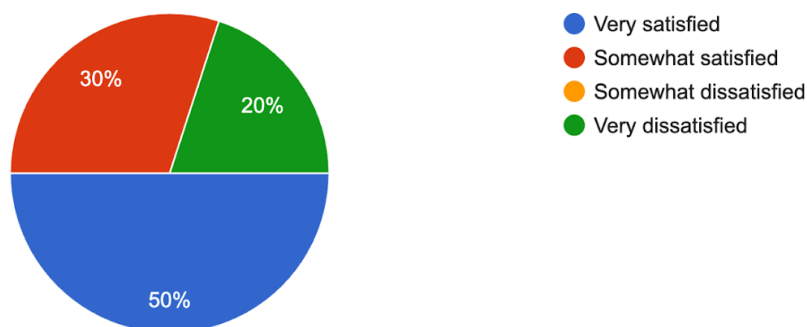
Section 5c: Postdoctoral Researchers (10 odpowiedzi)

Pytania zadane do tej grupy:

1. Guidance, feedback & support from Principal Investigator (PI)

How satisfied are you with the guidance, feedback, and support you receive from your principal investigator (PI)?

10 responses



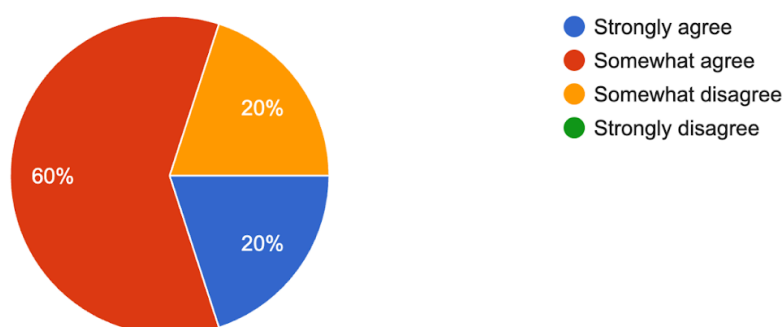
- Very satisfied: 50%
- Somewhat satisfied: 30%
- Very dissatisfied: 20%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Osoby niebinarne	Kobiety
Somewhat satisfied	3 (37.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Very dissatisfied	1 (12.5%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
Very satisfied	4 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)

2. Fair & transparent collaboration opportunities

To what extent do you feel that CFT provides fair and transparent opportunities for collaboration?

10 responses



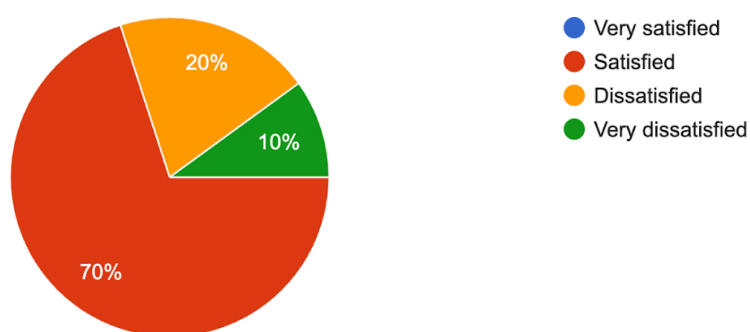
- Strongly agree: 20%
- Somewhat agree: 60%
- Somewhat disagree: 20%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Osoby niebinarne	Kobiety
Somewhat agree	4 (50.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)
Somewhat disagree	2 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Strongly agree	2 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

3. Professional growth opportunities (project management, grant writing)

How satisfied are you with opportunities for professional growth (e.g. project management, grant writing) and developing your research skills at CFT (e.g., training, mentoring, networking)?

10 responses



- Very satisfied: 0%
- Satisfied: 70%
- Dissatisfied: 20%
- Very dissatisfied: 10%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Osoby niebinarne	Kobiety
Dissatisfied	1 (12.5%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
Satisfied	6 (75.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
Very dissatisfied	1 (12.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

Kluczowe wnioski: Postdocy zgłaszają silne wsparcie we wszystkich wymiarach, dobre relacje z kierownikami projektów (PI) (70% pozytywnych ocen), sprawiedliwe możliwości współpracy (80%), a co szczególnie istotne – 70% badaczy jest zadowolonych z rozwoju zawodowego w zakresie pisania wniosków o granty i zarządzania projektami. Wyniki te sugerują, że CFT PAN zapewnia skuteczny mentoring i rozwój kariery pracownikom na stażach podoktorskich, choć wciąż 30% z nich wyraża niezadowolenie z możliwości rozwoju zawodowego.

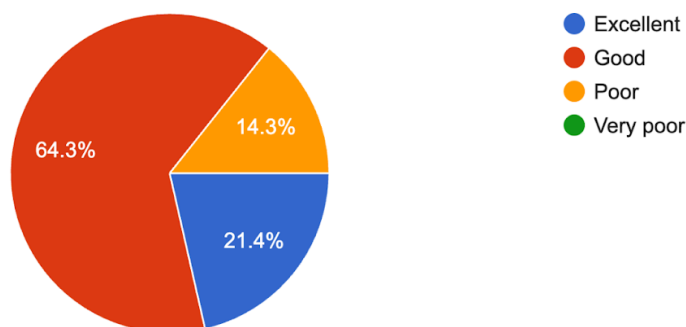
Rozdział 5d: Pracownicy samodzielni (14 odpowiedzi)

Pytania zadane do tej grupy:

1. **Communication & collaboration with early-career researchers (PhD students, postdocs)**

How would you evaluate communication and collaboration between faculty and early-career researchers (PhD, postdocs)?

14 responses



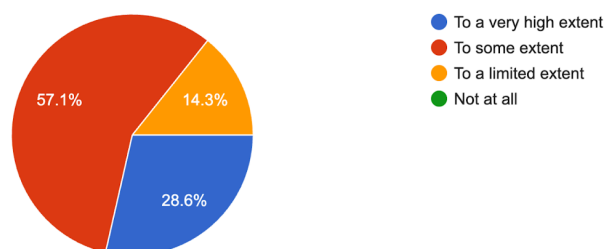
- Excellent: 21.4%
- Good: 64.3%
- Poor: 14.3%
- Very poor: 0%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Osoby niebinarne / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Excellent	2 (18.2%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Good	7 (63.6%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)
Poor	2 (18.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

2. **Research & mentoring activities contributing to equity, diversity, inclusion (EDI)**

To what extent do you believe your research and mentoring activities contribute to promoting equity, diversity, and inclusion?

14 responses



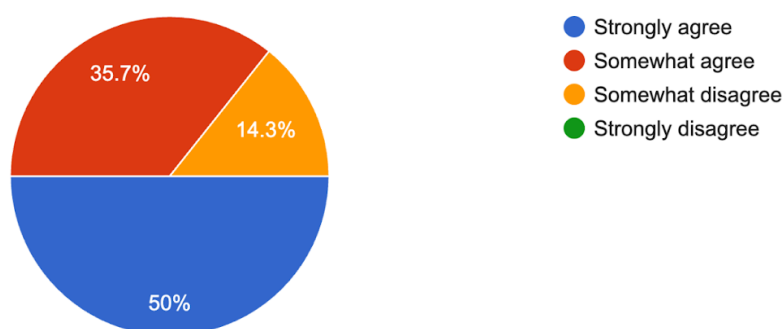
- To a very high extent: 28.6%
- To some extent: 57.1%
- To a limited extent: 14.3%
- Not at all: 0%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Osoby niebinarne / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
To a limited extent	1 (9.1%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
To a very high extent	3 (27.3%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
To some extent	7 (63.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)

3. Fair support for PhD students and postdoctoral researchers to advance their careers

Do you feel that PhD students and postdoctoral researchers within CFT are fairly supported to advance their careers?

14 responses



- Strongly agree: 50%
- Somewhat agree: 35.7%
- Somewhat disagree: 14.3%
- Strongly disagree: 0%

Odpowiedzi	Mężczyźni	Non-binary / GNC	Wolę nie odpowiadać	Kobiety
Somewhat agree	3 (27.3%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)
Somewhat disagree	2 (18.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
Strongly agree	6 (54.5%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

Podsumowanie otwartych komentarzy w ankiecie

Ze względu na ograniczoną liczbę odpowiedzi, odpowiedzi na pytania otwarte nie zostały podzielone według żadnych cech chronionych respondentów.

Odpowiedzi
Behaviour towards junior scientists during seminars by some of the senior people is sometimes quite disrespectful.
I think scientific excellence should be our priority.
Not sufficient reactions from leadership of CTP PAS regarding toxic and authoritative emails of "old professors" (especially with regards to seminars at CTP PAS, but also other matters)

Without a clearly communicated code of conduct, this is hard to measure and implement.

Diagnoza i obecne rozwiązania

Problemy z dyskryminacją i mobbingiem

Ankieta z 2025 r. potwierdza, że większość personelu nie doświadczyła ani nie zaobserwowała niesprawiedliwego lub lekceważącego traktowania, jednak niebagatelna mniejszość wciąż zgłasza takie incydenty, często powiązane ze stylem komunikacji i dynamiką seminariów. 22% respondentów zgłosiło, że było świadkami (17,1%) lub osobiście doświadczyło (4,9%) niesprawiedliwego traktowania, co stanowi poprawę w porównaniu z poziomem wyjściowym mobbingu wynoszącym około jednej trzeciej, zidentyfikowanym w 2023 r., ale wskazuje, że problemy nadal występują.

Świadomość polityki przeciwdziałania nękanii wzrosła (70,7% zgłasza, że jest jej świadoma), jednak wielu pracowników nadal uważa procedury zgłaszania incydentów za niewystarczająco jasne. Tylko 34,1% twierdzi, że kanały zgłaszania są komunikowane „bardzo jasno”, podczas gdy podobny odsetek uważa je za komunikowane jedynie „dość jasno”, a 29,3% – „niejasno”. Kobiety zgłaszają mniejsze zaufanie niż mężczyźni co do sprawiedliwego i poufnego rozpatrywania spraw, a otwarte komentarze zwracają uwagę na „toksyczne i autorytarne e-maile” oraz brak szacunku wobec młodszych badaczy na niektórych seminariach.

Istnieją formalne struktury obsługi naruszeń (mechanizmy dyscyplinarne i wyznaczone osoby do kontaktu), a Dyrektor od 2023 r. ponownie rozpowszechniał informacje o dostępnych kanałach. Zorganizowano szkolenia i działania informacyjne, a w 2025 r. rozszerzono ukierunkowane pytania ankietowe dotyczące nękania i zgłaszania. Jednak personel nadal postrzega szkolenia jako okazjonalne, a nie systematyczne, a brak formalnego Kodeksu Postępowania i usprawnionych ścieżek zgłaszania osłabia zaufanie do tych rozwiązań.

Metody zgłaszania naruszeń

Ankieta z 2025 r. wskazuje, że świadomość procedur zgłaszania naruszeń wzrosła w porównaniu z 2023 r., jednak pozostaje zróżnicowana w zależności od grupy i płci. Choć około dwie trzecie respondentów wie o istnieniu zasad przeciwdziałania nękanii, tylko jedna trzecia uważa, że procedury zgłaszania są komunikowane w sposób „bardzo jasny”, a zaufanie do sprawiedliwego i poufnego rozpatrywania spraw jest umiarkowane: 51,2% respondentów jest „raczej przekonanych”, 22% „niezbyt przekonanych”, a 26,8% „bardzo przekonanych”. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni deklarują niski poziom zaufania co do sposobu, w jaki incydenty byłyby procedowane.

Istniejące kanały – takie jak formalne struktury dyscyplinarne i wyznaczone osoby do kontaktu w sprawach naruszeń – pozostają niedostatecznie wykorzystywane, częściowo dlatego, że nie są powszechnie znane lub nie są postrzegane jako łatwo dostępne, zwłaszcza wśród młodszych pracowników i doktorantów. Dlatego zaktualizowany Plan Równości Płci (GEP) nadaje priorytet uproszczeniu i nagłośnieniu możliwości zgłaszania naruszeń (w tym wielu kanałów poufnych), przyjęciu kompleksowego Kodeksu Postępowania oraz zapewnieniu regularnych, dostosowanych do

pełnionej roli szkoleń dla przełożonych i osób prowadzących seminaria, co ma na celu wzmocnienie zaufania i ograniczenie barier w zgłaszaniu nieprawidłowości.

Wynagrodzenia i pozyskiwanie funduszy

W ankiecie z 2025 r. nie uwzględniono żadnych nowych pytań dotyczących wynagrodzeń lub dochodów, w związku z czym temat ten nie może zostać przeanalizowany w podziale na płeć ani porównany ilościowo z wynikami z 2023 r.

W CFT PAN wynagrodzenia zasadnicze pozostają ustandaryzowane i powiązane ze stanowiskiem, niezależnie od płci, natomiast dodatkowe wynagrodzenie wynika z koordynacji grantów (zgodnie z budżetami projektów), dydaktyki, dodatkowych ról instytucjonalnych oraz ustawowych płatności dla recenzentów i promotorów. Instytut przyznaje obecnie premie pracownikom naukowym, jednak brakuje formalnych i przejrzystych uregulowań dotyczących ich przyznawania. Większość dodatkowych dochodów nadal pochodzi z grantów badawczych, co jest bezpośrednio powiązane z jakością naukową i sukcesami w pozyskiwaniu finansowania zewnętrznego; naukowcy z CFT PAN utrzymują wysoki współczynnik sukcesu w konkursach grantowych w stosunku do liczby składanych wniosków.

Informacje o realizowanych i zakończonych grantach badawczych, które stanowią główne źródło dodatkowego wynagrodzenia, są publicznie dostępne na stronie internetowej CFT PAN (<https://www.cft.edu.pl/en/nauka/granty-badawcze/>).

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (Work-life balance)

Ankieta z 2025 r. rysuje ogólnie pozytywny obraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w CFT PAN – 88,4% respondentów czuje się co najmniej w pewnym stopniu wspieranych w zachowaniu zdrowego balansu między sferą zawodową a prywatną. Wszystkie respondentki oraz zdecydowana większość mężczyzn zadeklarowali pewien poziom wsparcia, choć jedna osoba niebinarna oraz jedna osoba, która wybrała odpowiedź „wolę nie podawać”, wyraziły sprzeciw, co podkreśla, że presja pozostaje odczuwalna dla niektórych jednostek.

Ogólne wyniki dotyczące dobrostanu (well-being) skupiają się w górnej granicy skali: 56,1% badanych wybrało ocenę „3”, a 24,4% ocenę „4” (w skali 1–4). Mimo to 19,5% wciąż zgłasza niski lub tylko umiarkowany poziom dobrostanu. Otwarte odpowiedzi wskazują na znane już czynniki zidentyfikowane w 2023 r. – dużą zależność od grantów, długie godziny pracy i napięte terminy. Sugeruje to, że strukturalne cechy modelu badawczego nadal obciążają work-life balance, nawet tam, gdzie wsparcie instytucjonalne jest postrzegane jako silne.

Praca elastyczna i obowiązki opiekuńcze

Rozwiązania w zakresie pracy zdalnej i elastycznej uległy poprawie od czasu przyjęcia regulacji w 2023 r., jednak ich wdrażanie pozostaje nierówne, a nie wszyscy pracownicy są świadomi dostępnych opcji. 39% respondentów uważa, że zasady elastycznej pracy są stosowane sprawiedliwie, 19,5% zgłasza niespójność w ich stosowaniu, a 36,6% nie ma pewności, czy formalne zasady w ogóle istnieją. Mężczyźni częściej niż kobiety zgłaszali niespójność lub niepewność. Wyniki w podziale na płeć pokazują, że 63,6% kobiet, ale tylko 34,6% mężczyzn uważa, że zasady elastycznej pracy są stosowane sprawiedliwie; mężczyźni częściej deklarowali brak pewności lub twierdzili, że nie widzą formalnych zasad.

Postrzeganie wsparcia w zakresie obowiązków opiekuńczych jest słabsze i obarczone dużą niepewnością. Tylko 19,5% respondentów uważa wsparcie za wystarczające, 14,6% dostrzega pewne, ale niewystarczające wsparcie, a 61% nie wie, czy jakiegokolwiek wsparcie istnieje. Kobiety częściej niż mężczyźni twierdzą, że odpowiednie wsparcie jest dostępne (45,5% vs 11,5%), podczas gdy 69,2% mężczyzn wybiera odpowiedź „nie wiem”, co wskazuje, że komunikacja o istniejących rozwiązaniach nie dociera do wszystkich grup w równym stopniu.

Urlopy rodzicielskie i pozostałe obawy

Zasady dotyczące urlopów rodzicielskich pozostają słabo zrozumiałe dla dużej części personelu, mimo znaczenia tej kwestii dla naukowców na wczesnym etapie kariery. Tylko 31,7% respondentów uważa urlop rodzicielski za łatwo dostępny, podczas gdy 39% twierdzi, że nie jest on dostępny, a 22% nie ma pewności. Różnice między płciami są wyraźne: blisko dwie trzecie kobiet (63,6%) uważa urlop rodzicielski za łatwo dostępny, w porównaniu do zaledwie 23,1% mężczyzn. Prawie połowa mężczyzn (46,2%) deklaruje brak wiedzy na temat tych zasad.

Wyniki te nawiązują do wcześniejszych obaw z raportu z 2023 r. dotyczących luk systemowych, szczególnie w przypadku doktorantów, których status prawny ogranicza dostęp do płatnych urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Wskazują one na potrzebę nie tylko zmian w polityce tam, gdzie to możliwe, ale także znacznie jaśniejszej, proaktywnej komunikacji o istniejących prawach i mechanizmach wsparcia – zwłaszcza skierowanej do mężczyzn oraz pracowników z obowiązkami opiekuńczymi, którzy obecnie nie są pewni, co instytut może im zaoferować.

Problemy wynikające z nieprzemyślanych działań na rzecz równości

Częstą reakcją na nierównowagę płci jest gwałtowne zwiększanie liczby kobiet i mniejszości płciowych w ważnych komisjach. Bez uwzględnienia ich faktycznego udziału w ogóle personelu, wyznaczanie tych samych osób z grup niedoreprezentowanych do wielu komisji może stworzyć znaczne dodatkowe obciążenie administracyjne. Ma to negatywny wpływ na ich czas poświęcony na badania oraz rozwój kariery naukowej.

Cele i odpowiadające im działania

Diagnoza wskazuje obszary, w których Instytut mógłby wprowadzić ulepszenia. Dyrekcja CFT PAN [CTP PAS] planuje przyjąć ostrożne podejście, aby uniknąć uzyskania efektów sprzecznych z zamierzonymi. W tym celu kobiety oraz mniejszości płciowe pracujące w CFT PAN będą zapraszane, lecz nie zobligowane, do:

- a) proponowania niezbędnych działań mających na celu wdrożenie Strategii Unii Europejskiej na rzecz równości płci,
- b) udziału w pracach komisji, w szczególności komisji rekrutacyjnych.

Poniżej przedstawiono główne cele oraz zaplanowane działania służące ich realizacji.

Cel 1 – Zmniejszenie dysproporcji płciowych w zatrudnieniu

W miarę wzrostu liczby personelu, środki w zakresie monitorowania, rekrutacji i widoczności muszą być projektowane tak, aby mogły być spójnie stosowane wobec większych grup kandydatów, grup badawczych i organów decyzyjnych, a nie tylko wobec obecnego, wąskiego trzonu kadry.

Sytuacja wyjściowa (2023)

W raporcie z 2023 r. kobiety stanowiły około 25% ogółu naukowców i około 10% na poziomie profesorskim, podczas gdy niemal cały personel administracyjny stanowiły kobiety. Rada Naukowa liczyła 35 członków, w tym tylko 5 kobiet (14%), a skład ten nie uległ zmianie do 2025 r. Te strukturalne nierównowagi stały się motywacją do działań w zakresie monitorowania, rekrutacji, różnorodności Rady Naukowej i segregacji administracyjnej.

W stosunku do poziomu bazowego z 2023 r. (ok. 25% kobiet wśród naukowców, $\approx 10\%$ kobiet profesorów, niemal same kobiety w administracji, 14% kobiet w Radzie Naukowej), dane z 2025 r. wykazują:

1. niewielką poprawę ogólnego udziału kobiet (do 30%),
2. niewielki, ale wciąż niski udział kobiet na poziomie profesorskim ($3/21 \approx 14\%$),
3. utrzymującą się niską reprezentację wśród doktorantów i stypendystów,
4. dalszą silną segregację płciową w administracji (15 kobiet, 2 mężczyzn).

Raport zauważa, że udział kobiet wśród naukowców i respondentów ankiety pozostaje stabilny na poziomie około 26–27%, bez wyraźnego wzrostu na wyższych szczeblach, zatem strukturalne nierównowagi będące przyczyną pierwotnych działań w dużej mierze utrzymują się pomimo pewnych przyrostów liczbowych.

Działanie 1. Monitorowanie sytuacji

Ustanowiono okresowy monitoring w podziale na płeć, który został zintegrowany z regularnymi ankietami pracowniczymi i sprawozdawczością kadrową (HR). Udział kobiet wśród naukowców i respondentów ankiety utrzymuje się na stabilnym poziomie około 26–27%, bez wyraźnego wzrostu na wyższych stanowiskach. Obecnie śledzony jest zwięzły zestaw wskaźników (personel według ról i płci, skład Rady Naukowej i kierownictwa, podstawowe pytania ankietowe), który służy do aktualizacji niniejszego Planu Równości Płci (GEP) oraz monitorowania sytuacji kobiet i mniejszości płciowych w czasie.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. (w ramach okresu GEP 2026–2029) CFT PAN:

- Utrzyma skalowalne ramy monitorowania, rekrutacji i widoczności, które mogą być spójnie stosowane wobec większych pul kandydatów, grup badawczych i organów decyzyjnych, a nie tylko wobec obecnego, wąskiego trzonu kadry.
- Będzie wykorzystywać te ramy do śledzenia reprezentacji kobiet i mniejszości płciowych na wszystkich etapach kariery oraz w kluczowych organach zarządzających (Rada Naukowa, kierownictwo, komisje).

Działanie 2. Zwiększanie możliwości dla kobiet i mniejszości płciowych w rekrutacji do Szkoły Doktorskiej

Ukierunkowane zachęcanie kandydatek było realizowane nieformalnie przez komisje rekrutacyjne, ale wciąż brakuje systematycznych danych na temat puli kandydatów i postępów w podziale na płeć

i tożsamość płciową. Ankieta z 2025 r. pokazuje, że kobiety pozostają nieliczną mniejszością wśród doktorantów, a respondentów niebinarnych i różnorodnych płciowo jest bardzo niewielu, więc nie ma jeszcze jasnych dowodów na to, że działanie to znacząco wpłynęło na wyniki rekrutacji kobiet i mniejszości płciowych.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Wprowadzi standardowy szablon dla każdej rundy rekrutacji do Szkoły Doktorskiej, rejestrujący (według płci i tożsamości płciowej, jeśli zostały ujawnione) liczbę osób: aplikujących, zakwalifikowanych po ocenie formalnej, wpisanych na krótką listę, zaproszonych na rozmowę i przyjętych.
- Zapewni, że przy każdym naborze do Szkoły Doktorskiej przeprowadzone i udokumentowane zostanie co najmniej jedno wyraźne działanie informacyjne lub zachęcające skierowane do kobiet i mniejszości płciowych (np. krótki e-mail do odpowiednich list mailingowych lub sieci, wyraźne zdanie w tekście ogłoszenia zapraszające osoby z niedoreprezentowanych płci do składania aplikacji lub krótka prezentacja/ogłoszenie podczas seminarium) oraz odnotuje to w szablonie rekrutacyjnym.
- Przygotuje krótkie podsumowanie wyników rekrutacji doktorantów (2026–2028) według płci i roli, które zostanie omówione z przedstawicielami Szkoły Doktorskiej i Komisją ds. GEP.

Status w 2028: szablony uzupełnione dla wszystkich naborów; udokumentowane co najmniej jedno ukierunkowane działanie informacyjne na nabór; sporządzony i omówiony raport podsumowujący.

Działanie 3. Zwiększenie liczby kobiet i mniejszości płciowych w Radzie Naukowej

Cel osiągnięcia co najmniej 20% kobiet wśród kandydatów do Rady Naukowej do 2026 r. pozostaje aktualny, ale liczby nie zmieniły się od poprzedniego raportu z 2023 r. (5 z 35 członków to kobiety, czyli 14%). Odpowiedzi w ankiecie pokazują, że kobiety i mężczyźni w umiarkowanym stopniu zgadzają się, że sprawiedliwość i równowaga płci są odzwierciedlone w rolach liderów. Jednak brak systematycznego monitorowania kandydatów według płci oznacza, że nie jest jasne, czy cel 20% jest realizowany, co skłania do podjęcia nowego działania w celu śledzenia nominacji i wyborów w bardziej włączający sposób.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Wdroży dla każdej tury wyborów do Rady Naukowej rejestr list kandydatów, uwzględniający płeć (oraz tożsamość płciową, jeśli została dobrowolnie ujawniona) osób nominowanych, kandydatów i wybranych członków.
- Wprowadzi wymóg sporządzenia krótkiej notatki przedwyborczej dla Dyrektora/Rady Naukowej, podsumowującej udział kobiet wśród osób nominowanych i kandydatów oraz porównującej go z celem $\geq 20\%$ udziału kobiet wśród kandydatów.
- Będzie przechowywać te dane centralnie, aby umożliwić śledzenie trendów w ciągu co najmniej dwóch cykli wyborczych.

Status w 2028: istnieją rejestry dla wszystkich wyborów do RN od 2026 r.; sporządzono notatki przedwyborcze; istnieje możliwość obliczenia udziału kobiet i płci niedoreprezentowanych oraz porównania go z celem 20%.

Działanie 4. Promowanie badań naukowych prowadzonych przez kobiety w CFT PAN

Zlecono działania zwiększające widoczność kobiet-naukowców (w tym komunikację i wydarzenia), a przyszłe działania mają obejmować mniejszości płciowe tam, gdzie jest to istotne, jednak ich efekty nie zostały jeszcze systematycznie udokumentowane. Ogólne zadowolenie z zarządzania i postrzeganie równowagi płci w kierownictwie są pozytywne – około jedna trzecia kobiet i mężczyzn „zdecydowanie zgadza się”, że sprawiedliwość i równowaga płci są odzwierciedlone w przywództwie, a około połowa „raczej się zgadza” – ale bez wyraźnych wskaźników dla działań promocyjnych trudno jest przypisać te spostrzeżenia wyłącznie temu działaniu.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Będzie prowadzić roczny rejestr działań promujących widoczność, które wyróżniają kobiety oraz (tam gdzie to istotne) badaczy z mniejszości płciowych (np. wpisy na stronie/w aktualnościach, wystąpienia seminaryjne, profile, wydarzenia popularyzatorskie), zawierający datę, format i liczbę prezentowanych osób.
- Ustanowi minimum jedno udokumentowane działanie promocyjne rocznie, które wyraźnie prezentuje badaczki z CFT PAN, z podaniem zasięgu, jeśli to możliwe (np. szacowana liczba odbiorców).
- Doda lub utrzyma w ankiecie pytanie o to, czy respondenci uważają, że badania prowadzone przez kobiety i naukowców z mniejszości płciowych są wystarczająco widoczne, oraz będzie raportować odpowiedzi w podziale na płeć.

Status w 2028: istnieją rejestry za lata 2026–2028; próg minimalnej aktywności osiągnięty w każdym roku; pytanie ankietowe obecne i przeanalizowane w podziale na płeć.

Działanie 5. Przeciwdziałanie segregacji płciowej w administracji

Role administracyjne pozostają silnie podzielone ze względu na płeć, przy niewielkich zmianach w strukturze personelu administracyjnego od 2023 r. Wcześniejsza próba „zatrudnienia większej liczby mężczyzn” w administracji przyniosła ograniczone postępy i pozostaje działaniem słabym lub doraźnym. Dlatego działanie to zostało przeformułowane w kierunku analizy barier, stosowania bardziej włączającego języka w ogłoszeniach oraz monitorowania puli kandydatów i krótkich list według płci, z szerszym celem ograniczania segregacji zawodowej, zamiast celowania w jedną grupę.

Do czasu przeglądu śródkresowego in 2028 r. CFT PAN:

- Zapewni, że wszystkie ogłoszenia o pracę w administracji będą pisane językiem włączającym i będą zawierać wyraźne oświadczenie o równych szansach, przy czym dział kadr (HR) będzie przechowywać wzorcowe szablony.

- Będzie stosować szablon monitorowania rekrutacji dla każdego konkursu administracyjnego, rejestrując płeć kandydatów, osób na krótkich listach i zatrudnionych pracowników oraz kluczowe kanały ogłoszeniowe.

Status w 2028: szablony uzupełnione dla wszystkich rekrutacji administracyjnych; włączający język obecny we wszystkich ogłoszeniach; utrzymanie działań do 2029 r.

Działanie 6. Zwiększanie możliwości dla kobiet i mniejszości płciowych w rekrutacji na wyższe stanowiska naukowe

Poszczególne konkursy były monitorowane, ale nie wprowadzono jeszcze konkretnych mechanizmów mających na celu zaradzenie niskiemu udziałowi kobiet w naborach na wyższe stanowiska (senior-level) ani zapewnienie, że procesy te są otwarte dla mniejszości płciowych. Problem nadal występuje, a działanie to jest kontynuowane jako potrzeba przeglądu sposobów ogłaszania, działań informacyjnych i kryteriów, a także monitorowania wzorców płci w pulach kandydatów i na krótkich listach na stanowiska seniorskie. Wprowadzone zostanie – dla każdego naboru na wyższe stanowisko – co najmniej jedno udokumentowane działanie informacyjne skierowane specjalnie do kobiet i badaczy z mniejszości płciowych (np. celowe wysyłki do odpowiednich sieci lub indywidualne zaproszenia) oraz prosty szablon do rejestrowania tożsamości płciowej kandydatów na każdym etapie, co zostanie poddane dwuletniemu podsumowaniu konkursów seniorskich.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Dla każdego konkursu na wyższe stanowisko naukowe przeprowadzi i udokumentuje co najmniej jedno ukierunkowane działanie informacyjne skierowane specjalnie do kobiet i badaczy z mniejszości płciowych (takie jak celowe wysyłki do odpowiednich sieci lub indywidualne zaproszenia).
- Będzie stosować standardowy szablon dla każdego naboru seniorskiego w celu rejestrowania płci / tożsamości płciowej (jeśli została ujawniona) kandydatów na wszystkich etapach (aplikacja, długa lista, krótka lista, zatrudnienie) oraz wykorzystanych kanałów informacyjnych.
- Przygotuje dwuletnie podsumowanie konkursów na wyższe stanowiska (obejmujące lata 2026–2028), raportujące wzorce płci na każdym etapie i omówi je z Dyrektorem oraz odpowiednimi komisjami rekrutacyjnymi, wskazując co najmniej jedną konkretną poprawę do wdrożenia w kolejnych naborach.

Status w 2028: dla każdego naboru seniorskiego w aktach znajdują się udokumentowane działania informacyjne i szablony; sporządzono i omówiono jeden raport podsumowujący; zidentyfikowano i przekazano do realizacji w 2029 r. co najmniej jedną korektę procesu.

Cel 2 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (Work-life balance)

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest niezbędna dla prawidłowego funkcjonowania każdej organizacji. Ten aspekt jest często pomijany w pracy naukowej. Celem CFT

PAN jest staniem się instytucją przyjazną, o pozytywnej atmosferze, tworzącą warunki do zdrowego rozwoju osobistego i zawodowego.

Wraz ze wzrostem liczby pracowników naukowych musi następować proporcjonalne zwiększenie wsparcia administracyjnego oraz zdolności w zakresie wdrożenia nowych pracowników (onboarding) i nadzoru, tak aby równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna nie uległy pogorszeniu w miarę rozwoju instytutu.

Sytuacja wyjściowa (2023)

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym została zidentyfikowana jako główne wyzwanie – wielu badaczy zgłaszało długie godziny pracy, wysokie obciążenie administracyjne i silną presję grantową oraz ograniczone ustrukturyzowane wsparcie w zakresie odpoczynku i regeneracji. Rozwiązania dotyczące elastycznej i zdalnej pracy nie były jeszcze jasno uregulowane ani spójnie stosowane, a dostępność urlopów rodzicielskich budziła poważne obawy.

W porównaniu z poziomem wyjściowym z 2023 r., w roku 2025 postrzeganie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz wsparcia instytucjonalnego ogólnie uległo poprawie, jednak presja strukturalna oraz nierówne wdrażanie elastycznej pracy i urlopów rodzicielskich pozostają problematyczne. Praca zdalna i elastyczna jest obecnie uregulowana i postrzegana jako sprawiedliwie stosowana przez 39% pracowników, ale 19,5% dostrzega niespójność w jej stosowaniu, a 36,6% nie ma pewności, czy formalne zasady istnieją. Mężczyźni częściej niż kobiety zgłaszają niespójność lub niepewność. Kwestia urlopów rodzicielskich pozostaje słabo zrozumiała: 31,7% uważa je za łatwo dostępne, 39% twierdzi, że nie są dostępne, a 22% nie ma pewności.

Działanie 1. Zatrudnienie dodatkowego personelu administracyjnego w celu odciążenia naukowców od prac pozanaukowych

Dział Projektów został rozbudowany, a obsada administracyjna wzmocniona, aby zmniejszyć obciążenie administracyjne badaczy i wesprzeć zarządzanie grantami. Wyniki ankiety wskazują na bardzo pozytywne postrzeganie wsparcia Działu Projektów – 97,5% respondentów deklaruje, że czuje wsparcie ze strony tej jednostki. Brak znaczących różnic między płciami w tej kwestii sugeruje, że korzyści te są odczuwane przez kobiety, mężczyzn, jak i osoby z mniejszości płciowych. Na tej podstawie zaktualizowany plan wprowadza również formalny protokół wdrożeniowy (onboarding), mający zastosowanie do wszystkich nowych pracowników i doktorantów, aby zapewnić spójny dostęp do informacji o politykach instytucjonalnych, prawach i mechanizmach wsparcia (w tym o work-life balance, pracy elastycznej i urlopach rodzicielskich). Protokół będzie obejmował standardową listę kontrolną (checklist), wyznaczoną osobę odpowiedzialną w każdej jednostce oraz krótkie spotkanie sprawdzające po pierwszych miesiącach, aby zidentyfikować ewentualne braki informacyjne, ze szczególnym uwzględnieniem obcokrajowców i młodych badaczy.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. (w ramach okresu GEP 2026–2029) CFT PAN:

- Utrzyma co najmniej obecny poziom obsady Działu Projektów i przyjmie proste standardy obsługi (np. orientacyjne czasy odpowiedzi na zapytania grantowe i administracyjne,

wsparcie oferowane na każdym etapie projektu) opublikowane w intranecie (wewnętrzna Wiki instytutu).

- Uwzględni w ankietach pracowniczych okresowe pytanie o satysfakcję ze wsparcia Działu Projektów, z wynikami w podziale na rolę i płeć, podsumowanymi w notatce monitoringowej.
- Wdroży formalny protokół wdrożeniowy dla wszystkich nowych pracowników i doktorantów, składający się ze standardowej listy kluczowych informacji, wyznaczonej osoby odpowiedzialnej w każdej jednostce oraz udokumentowanego kontaktu sprawdzającego w ciągu 3–6 miesięcy.
- Będzie prowadzić prosty rejestr dla każdej nowej osoby (data wdrożenia, osoba odpowiedzialna, data kontaktu sprawdzającego), zwracając szczególną uwagę na pracowników zagranicznych i młodych badaczy.

Działanie 2. Wsparcie finansowe wypoczynku („Wczasy pod gruszą”)

Program „Wczasy pod gruszą” nadal zapewnia dofinansowanie do co najmniej 14 kolejnych dni urlopu zgodnie z regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), zachęcając pracowników do brania wolnego i odpoczynku z rodzinami. Ankieta z 2025 r. nie zawierała szczegółowych pytań dotyczących korzystania z tego programu, więc jego wpływ nie może być oceniony w podziale na płeć, chociaż ogólnie pozytywne oceny work-life balance i dobrostanu sugerują, że świadczenia te stanowią część pakietu rozwiązań cenionych przez wszystkie grupy pracowników.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Będzie nadal oferować dofinansowanie „Wczasy pod gruszą” zgodnie z zasadami ZFŚS i komunikować o programie co najmniej raz w roku drogą mailową lub przez intranet.
- Raz w roku przygotowuje podstawowe dane o wykorzystaniu środków (liczba beneficjentów, w podziale na rolę i płeć, o ile to możliwe) na podstawie dokumentacji kadrowej.
- Uwzględni krótki akapit w okresowej notatce monitoringowej podsumowujący poziom wykorzystania i ewentualne problemy z dostępem.

Działanie 3. Elastyczne godziny pracy i praca zdalna

Elastyczna praca jest formalnie możliwa na gruncie polskiego prawa poprzez umowy z nienormowanym czasem pracy, a w kwietniu 2023 r. CFT PAN przyjął dedykowany regulamin pracy zdalnej, określający zasady i warunki pracy z domu. Działania związane z elastyczną organizacją pracy zostają rozszerzone o przegląd obecnych praktyk we wszystkich działach, w celu zidentyfikowania niespójności i promowania bardziej przejrzystego i ustandaryzowanego wdrażania tych zasad.

W ankiecie z 2025 r. 87,8–88,4% respondentów czuło się co najmniej w pewnym stopniu wspieranych w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a większość oceniła środowisko pracy między „dobrym” a „doskonałym”. Jednak postrzeganie polityki elastycznej pracy różni się w zależności od płci: 63,6% kobiet, ale tylko 34,6% mężczyzn uznało, że

zasady te są stosowane sprawiedliwie. Mężczyźni częściej niż kobiety zgłaszali niespójność (19,2% vs 9,1%) lub brak pewności co do istnienia formalnych zasad (42,3% vs 27,3%). Sugeruje to, że obecne rozwiązania mogą być bardziej widoczne lub dostępne dla kobiet niż dla mężczyzn, oraz że komunikacja i wdrażanie powinny zostać zweryfikowane z wyraźnym uwzględnieniem mężczyzn i osób z mniejszości płciowych.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Przeprowadzi co najmniej jeden ustrukturyzowany przegląd praktyk pracy elastycznej i zdalnej we wszystkich działach (krótki kwestionariusz lub konsultacje z liderami grup i personelem), identyfikując niespójności i dobre praktyki.
- Zaktualizuje i ponownie rozpowszechni zwięzłą notatkę informacyjną podsumowującą przepisy dotyczące pracy zdalnej i opcje pracy elastycznej, zawierającą jasne przykłady, oraz zapewni jej dostępność w intranecie i uwzględnienie w procesie wdrożeniowym.

Działanie 4. Monitorowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez okresowe ankiety i spotkania

Planowany monitoring został wdrożony i rozszerzony: regularne ankiety pracownicze zawierają teraz dedykowaną sekcję dotyczącą work-life balance, z szczegółową analizą w podziale na płeć w 2025 r.

Ogólnie 88,4% respondentów „zdecydowanie” lub „raczej” zgadza się, że czuje wsparcie w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym wszystkie respondentki (11/11) i 87,7% mężczyzn (23/26); obaj respondenci niebinarni również zadeklarowali pewien poziom zgody, choć ich niewielka liczba wymaga ostrożnej interpretacji. Jednocześnie tylko 31,7% wszystkich respondentów uważa onboarding za pomocny, urlop rodzicielski jest postrzegany jako łatwo dostępny przez zaledwie 31,7% badanych (przy czym zgadza się z tym blisko dwie trzecie kobiet, ale mniej niż jedna czwarta mężczyzn, a prawie połowa mężczyzn nie zna tych zasad), zaś wsparcie w obowiązkach opiekuńczych jest oceniane jako wystarczające przez 45,5% kobiet, ale tylko 11,5% mężczyzn (przy czym 69,2% mężczyzn wybrało odpowiedź „nie wiem”). Wzorce te pokazują, że mimo ogólnego wsparcia, konkretne zasady są nierówno rozumiane i doświadczane przez różne płcie.

Podsumowując, wzorce te wskazują, że o ile istniejące środki mogą działać całkiem dobrze w przypadku wielu kobiet, które wiedzą, jak z nich korzystać, o tyle mężczyźni i osoby z mniejszości płciowych częściej nie są świadomi dostępnych opcji lub nie mają pewności, czy jakiegokolwiek wsparcie istnieje.

Działania dotyczące urlopów rodzicielskich i polityki opiekuńczej zostają przeformułowane tak, aby skupić się na poprawie widoczności i dostępności istniejących rozwiązań (zamiast zakładać ich brak), poprzez przegląd sposobu komunikowania tych polityk i zapewnienie, że zostaną one systematycznie włączone do onboardingu i rutynowej komunikacji kadr (HR).

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Utrzyma dedykowaną sekcję dotyczącą work-life balance w regularnych ankietach pracowniczych, w tym pytania o postrzegane wsparcie, pomocność onboardingu, dostępność urlopów rodzicielskich i wsparcie w obowiązkach opiekuńczych, raportowane w podziale na płeć i rolę.
- Doda lub utrzyma co najmniej jedno pytanie o znajomość polityk dotyczących urlopów rodzicielskich i opieki oraz jedno pytanie o to, skąd respondenci dowiedzieli się o nich (onboarding, przełożony, HR, strona internetowa itp.).
- Zapewni, że informacje o urlopach rodzicielskich, obowiązkach opiekuńczych i polityce work-life będą systematycznie włączane do protokołu wdrożeniowego i wysyłane raz w roku jako zwięzłe przypomnienie do wszystkich pracowników.
- Przygotuje do 2028 r. krótką notatkę syntetyzującą (obejmującą lata 2026–2028), wskazującą grupy o niskiej świadomości lub niskim postrzeganiu dostępności tych polityk oraz zaproponuje co najmniej jedną konkretną zmianę w komunikacji lub wsparciu, która zostanie wdrożona i utrzymana do 2029 r.

Oto tłumaczenie kolejnej części raportu:

Cel 3 Zapobieganie nękanu, dyskryminacji i mobbingowi

Rosnąca i coraz bardziej różnorodna społeczność wymaga solidnych, łatwych w użyciu procedur, regularnych szkoleń oraz Kodeksu Postępowania, które będą znane i darzone zaufaniem zarówno przez nowych pracowników, jak i kadrę z długim stażem.

Sytuacja wyjściowa (2023)

Ankieta z 2023 r. wykazała, że około jedna trzecia personelu doświadczyła lub zaobserwowała mobbing lub niesprawiedliwe traktowanie, a świadomość polityki przeciwdziałania nękanu i procedur zgłaszania była niska. Formalne kanały istniały, ale nie były powszechnie znane ani obdarzone zaufaniem, a szkolenia dotyczące dyskryminacji i mobbingu miały charakter doraźny, a nie systematyczny.

Do 2025 r. liczba zgłaszanych incydentów spadła, ale nie zniknęła: 22% respondentów zadeklarowało, że zaobserwowało lub doświadczyło niesprawiedliwego traktowania, podczas gdy 78% nie odnotowało takich zdarzeń. Świadomość polityki antidyskryminacyjnej wzrosła do około 71%, jednak tylko około jedna trzecia personelu uznała procedury zgłaszania za bardzo jasno skomunikowane, a zaufanie do sprawiedliwego i poufnego rozpatrywania spraw pozostało umiarkowane, z wyraźną różnicą w poziomie zaufania ze względu na płeć. Szkolenia z zakresu mobbingu, dyskryminacji i zdrowej komunikacji odbywały się częściej niż w 2023 r., ale większość respondentów nadal postrzega je jako okazjonalne, a nie systematyczne.

Działanie 1. Monitorowanie (regularne ankiety na temat dyskryminacji i nękania)

Utrzymano i rozszerzono regularne ankiety dotyczące dyskryminacji, nękania i kultury organizacyjnej, z uproszczonymi pytaniami i anonimizacją nadzorowaną przez grupę roboczą (w tym przedstawicieli doktorantów). W 2025 r. 22% respondentów zgłosiło doświadczenie lub zaobserwowanie niesprawiedliwego traktowania (17,1% zaobserwowało, 4,9% doświadczyło), co

stanowi poprawę w stosunku do poziomu bazowego wynoszącego ok. 33%. Wyniki w podziale na płeć pokazują podobny odsetek odpowiedzi „brak incydentów” u mężczyzn i kobiet (80,8% vs 81,8%), przy czym kobiety nieco częściej zgłaszały osobiste doświadczenia (9,1% vs 3,8%), a mężczyźni nieco częściej samą obserwację (liczby te są małe i należy je interpretować ostrożnie).

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Uwzględni w każdej regularnej ankiecie pracowniczej krótki moduł podstawowy dotyczący dyskryminacji, nękania i kultury organizacyjnej, z raportowaniem w podziale na płeć: osobistych doświadczeń, obserwacji incydentów, świadomości polityk oraz zaufania do procedur zgłaszania.
- Zachowaj spójne brzmienie pytań, aby umożliwić porównanie z poziomem bazowym z 2023 r. i wynikami z 2025 r.
- Po każdej ankiecie przygotuj krótką notatkę podsumowującą wskaźniki i trendy, która zostanie omówiona przez Dyrektora i Komisję ds. Równości Płci.

Działanie 2. Szkolenia z zakresu mobbingu i praktyk zdrowej komunikacji

Zorganizowano działania szkoleniowe i informacyjne, ale są one odbierane jako okazjonalne. W 2025 r. 58,5% respondentów podało, że takie szkolenia odbywają się „okazjonalnie”, 14,6% – „regularnie”, a 14,6% nie miało pewności. Kobiety częściej niż mężczyźni zgłaszały udział w jakiejś formie szkolenia (72,7% kobiet wybrało „okazjonalnie”, a 18,2% „regularnie”, w porównaniu do odpowiednio 46,2% i 15,4% mężczyzn). Prawie jedna czwarta mężczyzn (23,1%) wybrała odpowiedź „nie wiem”, co sugeruje, że komunikacja o szkoleniach nie dociera do wszystkich grup w równym stopniu.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Zorganizuje co najmniej jedno ogólnoinstitutowe szkolenie na temat mobbingu, nękania, dyskryminacji i zdrowej komunikacji co dwa lata (co najmniej jedna sesja w latach 2026–2028).
- Będzie szczególnie zachęcać do udziału kadrę wyższego szczebla (kierowników grup, profesorów, menedżerów).

Działanie 3. Opracowanie i upowszechnianie jasnych procedur i kontaktów do zgłaszania naruszeń

Świadomość polityki antydyskryminacyjnej poprawiła się: 70,7% respondentów wie o jej istnieniu (81,8% kobiet; 61,5% mężczyzn), ale jasność procedur zgłaszania jest ograniczona. Tylko 34,1% uważa, że są one komunikowane „bardzo jasno”.

Zaufanie do sposobu rozpatrywania incydentów jest umiarkowane i zróżnicowane ze względu na płeć. Ogólnie 26,8% czuje się „bardzo pewnie”, 51,2% „raczej pewnie”, a 22% „niezbyt pewnie”. Kobiety ponad dwukrotnie częściej niż mężczyźni deklarują niski poziom zaufania (36,4% kobiet vs 15,4% mężczyzn). Komentarze otwarte wspominają o „toksycznych i autorytarnych e-mailach” od niektórych pracowników wyższego szczebla oraz o braku szacunku wobec młodych badaczy na seminariach.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Przygotuje jednostronicowy wizualny schemat opcji zgłaszania (ścieżka dyscyplinarna, rzecznicy zaufania, kanał anonimowy) z gwarancjami poufności i ochrony przed odwetem.
- Wyznaczy i nagłośni nazwiska dwóch poufnych osób do kontaktu (optymalnie różnych płci) w celu wstępnych konsultacji.

Działanie 4. Opracowanie i wdrożenie Kodeksu Postępowania

Dedykowany Kodeks Postępowania nie został jeszcze przyjęty, ale stał się kluczową potrzebą wynikającą z ankiety. Nieprofesjonalna komunikacja i zachowanie niektórych starszych stażem pracowników na seminariach podważają pozytywną atmosferę pracy. CFT PAN dąży do opracowania kompleksowego Kodeksu Postępowania obejmującego komunikację, seminaria, opiekę naukową i zachowanie w sieci.

Do czasu przeglądu śródkresowego w 2028 r. CFT PAN:

- Opracuje, skonsultuje i formalnie przyjmie Kodeks Postępowania z jasnymi przykładami niedopuszczalnych zachowań i możliwymi konsekwencjami.
- Przygotuje krótkie wytyczne dla prowadzących seminaria i promotorów (np. dotyczące inkluzywnej moderacji i deeskalacji konfliktów).

Kluczowe wnioski, priorytety i kontekst rozwoju

Od 2023 r. świadomość polityki antydyskryminacyjnej wzrosła do 70,7%, a odsetek zgłoszeń o niesprawiedliwym traktowaniu spadł z około jednej trzeciej do 22%. Jednak dysproporcje płciowe na wyższych stanowiskach i silna segregacja w administracji nadal występują.

W związku z tym zaktualizowany GEP uznaje za priorytety:

1. Przyjęcie Kodeksu Postępowania i zaufanych procedur zgłaszania.
2. Solidny system wdrożeniowy (onboarding) dla wszystkich nowych pracowników i doktorantów.
3. Ustrukturyzowane programy rozwoju kariery dostosowane do jej etapu.

Mapa drogowa wdrażania i zarządzanie

Wdrażanie w latach 2026–2029 podzielono na trzy fazy: projektowanie, uruchomienie i konsolidację. Dyrektor i Rada Naukowa zachowują ogólną odpowiedzialność za zatwierdzenie GEP, natomiast Komisja ds. GEP koordynuje wdrażanie i ankiety.

Nowe lub zmienione działania dodane w 2025 r.

W odpowiedzi na ankietę z 2025 r. plan wprowadza nowe działania: formalne przyjęcie Kodeksu Postępowania, rewizję procedur zgłaszania z wyznaczeniem Rzecznika (Ombudsperson) oraz wprowadzenie protokołu onboardingu. Cele z 2023 r., takie jak „zatrudnienie większej liczby mężczyzn w administracji”, zostały zastąpione bardziej operacyjną analizą barier i inkluzywną rekrutacją.