



dr hab. Krzysztof Pawłowski

Plan Równości Płci

Centrum Fizyki Teoretycznej Polskiej Akademii Nauk

Działania na lata 2022 - 2025

Stan obecny, cele i sposoby osiągnięcia na podstawie
analiz przeprowadzonych w 2016, 2021 oraz 2022 roku

Spis Treści

Informacje Ogólne o Planie Równości Płci	3
Informacje o danych i zespole szykującym Plan Równości Płci w CFT PAN	4
Wstęp	5
Opis instytutu w kontekście Planu Równości Płci	5
Analiza sytuacji obecnej	6
Struktura zatrudnienia	6
Analiza na podstawie ankiety na przełomie 2021 i 2022 roku	8
Konsultacje i dyskusje z pracownikami na stałych posadach	10
Diagnoza i obecne rozwiązania	10
Cele i powiązane z nimi działania:	12
Cel 1: Zmniejszenie dysproporcji płci w zatrudnieniu	13
Cel 2: Zwiększenie równowagi między pracą, a życiem prywatnym	14
Cel 3: Walka z przejawami mobbingu i dyskryminacji	15
Podsumowanie i postanowienia końcowe	16

Informacje Ogólne o Planie Równości Płci

Komisja Europejska jest zaangażowana w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach. Mając na uwadze istniejące nierówności, Komisja Europejska opracowała Strategię Równości Płci. Efektem tej strategii jest:

- wprowadzenie wymogu posiadania **Planu Równości Płci (zwany dalej Planem)** przez jednostki starające się o fundusze przyznawane w ramach Horizon 2020,
- ustalenie sztywnych priorytetów w składach grup decyzyjnych odpowiedzialnych za finansowanie oraz,
- honorowanie projektów naukowych, w których zwrócono szczególną uwagę na zwiększenie roli kobiet.

Komisja Europejska wskazała następujące wymagania dotyczące Planu:

1. Plan powinien być dokumentem publicznym, podpisanym przez najwyższe kierownictwo i rozpowszechnionym w instytucji. Powinien on wykazywać zaangażowanie na rzecz równości płci, określać jasne cele oraz szczegółowe działania i środki służące ich osiągnięciu.
2. Plan powinien przewidzieć zasoby przeznaczone na projektowanie, wdrażanie i monitorowanie GEP.
3. Uwzględnienie ustaleń dotyczących gromadzenia i monitorowania danych, tzn. Plan musi być oparty na dowodach i bazować na danych bazowych z podziałem na płeć zebranych we wszystkich kategoriach pracowników. Dane te powinny stanowić podstawę dla celów, wskaźników i bieżącej oceny postępów.
4. Plan powinien przewidywać wspieranie przez szkolenia i budowanie potencjału: Działania mogą obejmować rozwijanie kompetencji w zakresie płci i zwalczanie nieświadomych uprzedzeń płciowych wśród personelu, liderów i decydentów, tworzenie grup roboczych poświęconych konkretnym tematom oraz podnoszenie świadomości poprzez warsztaty i działania komunikacyjne.

Oprócz tych obowiązkowych wymogów związanych z procesem, zaleca się uwzględnienie następujących 5 obszarów tematycznych:

1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna.
2. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji.
3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Uwzględnianie płci w planach badawczych oraz dydaktyce.
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowanie seksualne.

Przydatne linki:

- Informacje na stronach Europejskiego Instytutu ds. Równości Płci (European Institute for Gender Equality, EIGE)
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>
- Raporty Komisji Europejskiej, strony "Publication Office of the European Union"
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

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

Niniejszy Plan Równości Płci w Centrum Fizyki Teoretycznej PAN (GEP) został opracowany na podstawie konsultacji i ankiet przeprowadzonych w latach 2015-2022. Podstawą danych statystycznych był system Zintegrowanej Sieci Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym, raporty wysyłanych do Prezesa Polskiej Akademii Nauk oraz sprawozdaniach z działalności przyjmowanych corocznie przez Radę Naukową Centrum Fizyki Teoretycznej PAN. Wiele analiz było powiązanych z szykowaniem instytutu do ubiegania się o "HR Award".

Plan został opracowany w oparciu o analizy przez:

1. Zastępca Dyrektora ds. Naukowych: Krzysztof Pawłowski
2. Zastępca Dyrektora ds. Ogólnych: Magdalena Kacprzak
3. Przewodniczący Rady Naukowej Centrum Fizyki Teoretycznej PAN: Lech Mankiewicz
4. Przedstawiciele samodzielnych naukowców: Remigiusz Augusiak, Wojciech Hellwing
5. Przedstawiciel doktorantów doktorantów w Radzie Naukowej: Oskar Słowik
6. Przedstawiciel samorządu doktorantów: Owidiusz Makuta
7. Przedstawiciel doktorantów w Szkole doktorskiej Warsaw-4-PhD: Tomasz Rybotycki

Wstęp

Opis instytutu w kontekście Planu Równości Płci

Centrum Fizyki Teoretycznej Polskiej Akademii Nauk (CFT PAN) powstało 1 maja 1980 roku z inicjatywy prof. dr. hab. Iwo Białynickiego-Biruli, członka Polskiej Akademii Nauk, późniejszego wieloletniego dyrektora tej placówki. Centrum Fizyki Teoretycznej jest jedną z najmniejszych, a jednocześnie najprężniej działających placówek naukowych PAN.

Instytut skupia badaczy z różnych dziedzin związanych z fizyką teoretyczną, astrofizyką i naukami przyrodniczymi: klasyczną i kwantową teorią pola, optyką kwantową, podstawami mechaniki kwantowej i kwantowej teorii informacji, fizyki nowych stanów materii, kosmologii i astronomii. Obecnie, w wyniku zatrudnienia młodych liderów i regularnym zdobywaniu grantów liczba pracowników naukowych i administracyjnych znacząco wzrosła.

Kluczowa w kontekście Planu Równości Płci, jest wielkość i model działania instytutu.

CFT PAN jest jednostką, w której w dniu 31 grudnia 2021 roku pracowało 42 pracowników naukowych oraz 21 doktorantów, obsługiwanych przez cztery osoby w administracji (dwie osoby w księgowości, jedna osoba w dziale projektów, jedna w sekretariacie). Dodatkowo trzy osoby odpowiedzialne za administrację instytutu (Zastępca Dyrektora ds. Ogólnych, kierowniczka sekretariatu oraz sekretarka) były nieobecne z powodu urlopów macierzyńskich i wychowawczych.

W praktyce naukowcy podzieleni są na grupy badawcze, których liderzy zabiegają o pozyskiwanie środków finansowych i koordynację badań. Instytut nie oferuje zatrudnień na czas nieokreślony na poziomie adiunkta lub asystenta. Osoby na tych stanowiskach zatrudniane są tylko czasowo, najczęściej w ramach realizacji projektów badawczych, ewentualnie jako etap pośredni przed awansem na lidera grupy. Liderami grup zostają zazwyczaj osoby, które zostały zaaprobowane przez samodzielnych pracowników naukowych i dyrekcję instytutu. Kandydaci muszą, wraz z instytutem, pozyskać zewnętrzne środki na badania. Jako przykład, wśród osób zatrudnionych na stałych posadach w ostatnim czasie są dwie osoby, które postanowiły realizować w CFT PAN stypendium Marie Skłodowskiej-Curie (Remigiusz Augusiak oraz Wojciech Hellwing).

Powyższy model okazuje się skuteczny pod względem naukowym. Jednostka staje się elitarna. Liderzy wywodzą się spośród efektywnych naukowców, którzy prowadzą badania z sukcesem, wraz z instytutem zabiegają o środki finansowe oraz rekrutują do realizacji grantów sprawnych wykonawców. Przekłada się to na bardzo dobre wyniki naukowe, w tym publikacje na światowym poziomie (w ostatnich latach wyniki były publikowane w takich czasopismach jak: Nature, Science oraz Nature Communications).

Powyższy model, zależny od systemów grantowych prowadzi jednak do silnej konkurencji, na wszystkich typach stanowisk. Stwarza to istotne problemy związane z równością płci oraz równowagą między pracą, a rodziną (zarówno kobiet jak i mężczyzn).

Analiza sytuacji obecnej

Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia w 2021 roku

Od grudnia 2019 roku instytut jest zarządzany przez dwóch mężczyzn i jedną kobietę, w składzie:

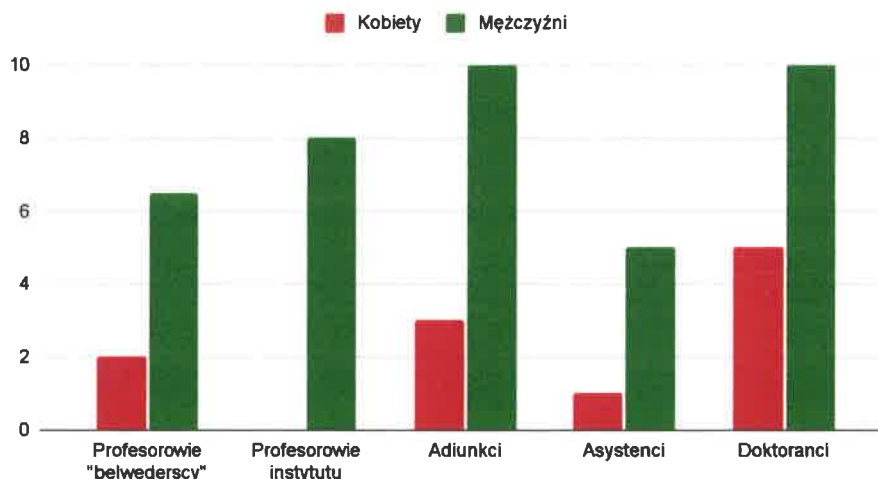
1. Dyrektor: Adam Sawicki.
2. Zastępca Dyrektora ds. Ogólnych: Magdalena Kacprzak.
3. Zastępca Dyrektora ds. Naukowych: Krzysztof Pawłowski.

Wiele decyzji wymaga akceptacji Rady Naukowej CFT PAN. Rada Naukowa w dniu 31 grudnia 2021 liczyła 33 członków, z czego zaledwie 5 to kobiety.

Administrację stanowi część osób, wszystkie są kobietami. W dniu 31 grudnia 2021 roku jedna z nich była na urlopie macierzyńskim oraz jedna na urlopie wychowawczym.

Struktura zatrudnienia naukowców z podziałem na płeć (dane ze Zintegrowanej Sieci Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym dostępnej w systemie POLON):

Struktura zatrudnienia 31 grudnia 2021



Podsumowując na 50,5 pracowników¹ kobiety stanowią 21%.

¹ Ułamek 0,5 wynika z uwzględnienia wymiaru czasu pracy.

Struktura zatrudnienia w 2016 roku

Aby zaplanować działania należy, oprócz sytuacji zastanej warto ocenić jak zmienia się instytut. Dla przykładu w 2016 roku w CFT PAN pracowało 32 naukowców: 7 kobiet i 25 mężczyzn.

2016	K	M
Profesorowie	2	8
Adiunkci	1	8
Asystenci	4	9

Jak pokazuje zestawienie w 2016 i 2021 roku, liczba naukowców rośnie, jednak liczba kobiet utrzymuje się na stałym poziomie, około 20%. W ostatnich latach zwiększa się ich udział wśród doktorantów i adiunktów. To stwarza szansę, na stopniowe zwiększanie liczby kobiet na stanowiskach profesorskich. Z drugiej strony - fizyka teoretyczna, analogicznie do dziedzin informatycznych i matematyki abstrakcyjnej, zwykle przyciąga więcej mężczyzn niż kobiet. Często na specjalizacji fizyka teoretyczna na uczelniach nie ma żadnej kobiety, co przekłada się na liczbę i jakość kandydatek do pracy w CFT PAN.

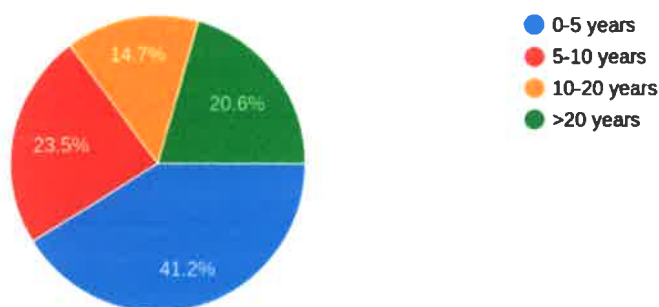
Analiza na podstawie ankiety na przełomie 2021 i 2022 roku

W ankiecie przygotowanej i realizowanej na przełomie 2021 i 2022 roku udział wzięło 45 naukowców z CFT PAN, wśród nich 17 kobiet (18%) oraz 28 mężczyzn (82%). Omówienie ankiety zilustrowano wykresami kołowymi przedstawiającymi odpowiedzi w konkretnych pytaniach.

W ankiecie wzięli udział naukowcy na różnym etapie kariery:

3. Period of research activity (starting from the first published paper)

34 responses

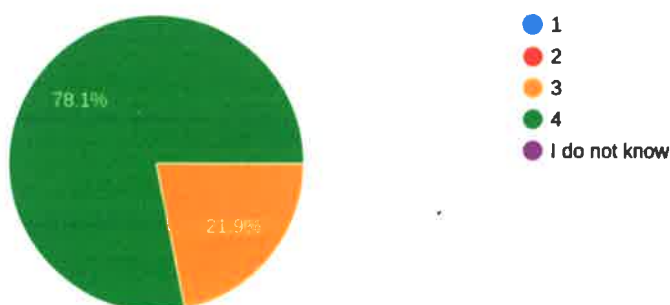


Zaobserwować można, że największy odsetek badanych stanowią młodzi naukowcy.

Ankietowani nie wskazali na istotne problemy dotyczące dyskryminacji:

26 .How would you evaluate non-discrimination at CFT? (on scale from 1 to 4, where 1 is lowest quality level, 4 is the highest quality level). You can also type your comments in the field "Other ..."

32 responses

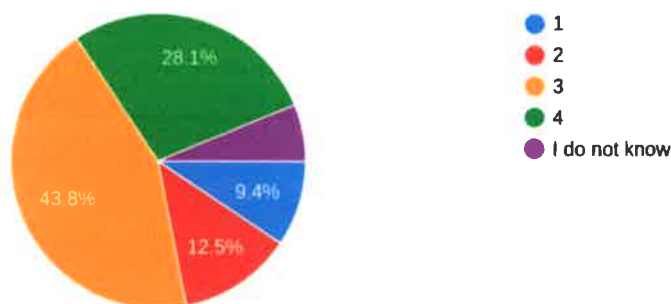


Należy zauważyć, że pytanie było ogólne i mogło dotyczyć zarówno dyskryminacji ze względu na płeć jak i poglądy lub przynależność do grupy etnicznej.

Pytanie 31 dotyczyło bezpośrednio równości płci w CFT PAN. Uzyskano następujące odpowiedzi:

31. How would you evaluate gender balance at CFT? (on scale from 1 to 4, where 1 is lowest quality level, 4 is the highest quality level). You can also type your comments in the field "Other ..."

32 responses



Dodatkowo pracownicy wskazali, że nie posiadają wiedzy o systemie zgłaszania zażaleń i naruszeń w CFT PAN:

41. How would you evaluate complaints/appeals process at CFT? (on scale from 1 to 4, where 1 is lowest quality level, 4 is the highest quality level)...u can also type your comments in the field "Other"...

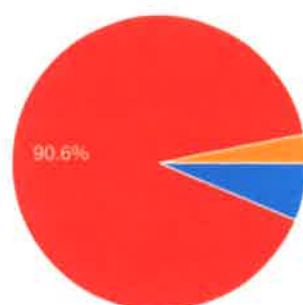
32 responses



Ankieta zawierała powtórzenie pytania o dyskryminację, sformułowane w innej formie. Miało to służyć weryfikacji rzetelności odpowiedzi. W drugim pytaniu uzyskano poniższą odpowiedź:

45. Have you experienced discrimination at CFT?

32 responses



Yes

No

I have encountered on many occasions that the decision making process as well as access to resources and possibilities has an informal character and is build on personal connections.

Konsultacje i dyskusje z pracownikami na stałych posadach

Dyrekcja organizuje spotkania z samodzielnymi pracownikami naukowymi i jest z nimi w stałym kontakcie. W dyskusjach poruszano często plany związane z warunkami pracy.

Wielu pracowników skarży się na brak równowagi między pracą a życiem rodzinnym, tzn. praca naukowa odbywa się kosztem rodziny. Dotyczy to zarówno kobiet jak i mężczyzn. Uprawianie nauki na najwyższym poziomie wiąże się z dużą konkurencją i często wymaga poświęcenia się nauce.

Praktycznie wszyscy naukowcy wskazują na przeciążenie obowiązkami, w szczególności obowiązkami administracyjnymi. Dotyczą one m.in. szeregu obowiązków związanych z działaniem szkół doktorskich w Polsce, procedur przyznawania stopni naukowych, szykowaniu raportów, umów, oceny pracowników i doktorantów, nostryfikacji, udziału w rekrutacjach, organizowaniu wyjazdów naukowych i konferencji.

Diagnoza i obecne rozwiązania

Problemy z dyskryminacją i mobbingiem

Analiza wskazuje, że w CFT PAN nie ma istotnych problemów z dyskryminacją ze względu płeć. Ankietowani wskazywali jednak na zachowania noszące znamiona mobbingu.

Sposoby zgłaszania naruszeń

Ankieta wskazała, że naukowcy w CFT PAN nie są świadomi procedur dotyczących zgłaszania naruszeń.

Istotnym narzędziem przeciwdziałaniu dyskryminacji i przypadkom mobbingu jest istnienie funkcji obsadzonych przez szanowane i obiektywne osoby, które mogą otrzymywać i reagować na informacje o naruszeniach. W CFT PAN są dwa takie ciała:

1. Komisja Dyscyplinarna, kierowana przez prof. dr hab. Kazimierza Rzążewskiego
2. Koordynator ds. Naruszeń. Jest nim obecnie prof. dr hab. Bożena Czerny, obsługująca skrzynkę e-mail: naruszenia@cft.edu.pl.

Doktoranci i pracownicy nie są jednak świadomi istnienia tych ciał, ani zasad ich funkcjonowania.

Zatrudnienie z podziałem na płeć

Liczba kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowych utrzymuje się w CFT PAN na poziomie 20%. Liczba naukowczyń na najwyższych stanowiskach to zaledwie 10%. Dane statystyczne oraz ankieta wskazuje wyraźnie na brak równowagi. Z drugiej strony, odzwierciedla to sytuację globalną dotyczącą fizyki teoretycznej. Największe dysproporcje są wśród pracowników administracyjnych - w CFT PAN nie ma żadnego mężczyzny w administracji (w Księgowości, Sekretariacie, Dziale Kadr ani Dziale Projektów).

Wynagrodzenia i pozyskiwanie środków dla instytutu

W CFT PAN wynagrodzenia zasadnicze są ustalone i powiązane ze stanowiskiem. Wynagrodzenia dodatkowe pochodzą z wynagrodzeń za koordynowanie grantem badawczym zaplanowanych we wniosku grantowym, prowadzeniem dydaktyki, dodatkowymi funkcjami, ustawowymi wynagrodzeniami dla recenzentów i promotorów. W instytucie praktycznie nie stosuje się premii dla naukowców, z wyjątkiem grantu Premia na Horyzoncie. Większość dodatkowego wynagrodzenia stanowią dodatki przewidziane w grantach, zależą więc od skuteczności w pozyskiwaniu środków. W tym aspekcie naukowcy radzą sobie bardzo dobrze, tzn. mają wysoki iloraz liczby przyznanych grantów w stosunku do wniosków. Najbardziej prestiżowymi projektami w CFT PAN są obecnie ERC-Synergy (jako konsorcjant), TEAM-NET (jako lider) oraz QuantEra (jako lider), wśród którym ERC-Synergy jest realizowany przez prof. Bożenę Czerny.

Równowaga między pracą, a życiem rodzinnym

Większość naukowców wskazuje na brak takiej równowagi. Najczęściej wymaga to z dużego zaangażowania naukowców w pracę naukową. Dużym systemowym problemem, wskazanym przez koordynatorów Szkół Doktorskich, jest brak płatnego urlopu macierzyńskiego dla doktorantek. W tym aspekcie doktoranci, czyli studenci III stopnia,

zostali zrównani w systemie szkolnictwa wyższego ze studentami I oraz II stopnia. Tymczasem większość naukowców w Polsce zakłada rodzinę właśnie w trakcie studiów doktorskich.

Problemy wynikające z nieprzemyślanych prób równouprawnienia

Częstym rozwiązaniem jest próba nagłego zwiększania liczby kobiet w istotnych komisjach. Próba umieszczenia naukowczyń we wielu komisjach bez uwzględnienia aktualnych proporcji płci w zatrudnieniu może prowadzić do dużego obciążenia kobiet dodatkowymi zadaniami administracyjnymi.

Cele i powiązane z nimi działania

Powyższa diagnoza wskazuje na obszary, w których Instytut mógłby ulec poprawie. Dyrekcja CFT PAN planuje podejmowanie działań w sposób ostrożny, aby nie osiągnąć efektu odwrotnego do zamierzonego. W tym celu kobiety pracujące w CFT PAN będą zaproszone, ale nie zmuszane, do:

- a) proponowania niezbędnych działań zmierzających do realizacji Strategii Równości Unii europejskiej,
- b) udziału w Komisjach, w szczególności komisjach rekrutacyjnych.

Poniżej wymieniono główne cele i planowane działania, które mają pomóc w ich realizacji.

Cel 1: Zmniejszenie dysproporcji płci w zatrudnieniu

W CFT PAN proporcje płci nie są zachowane. Na wyższych stanowiskach naukowych kobiety stanowią jedynie 10%. Z kolei w administracji nie ma mężczyzn. Dysproporcje płci wśród naukowców częściowo wynikają z liczby studentek na specjalizacji fizyka teoretyczna.

Zmniejszenie dysproporcji płci jest celem długofalowym. Należy unikać nieprzemyślnych rozwiązań, np. wymuszania na pracowniczkach udziału we wszystkich komisjach czy dyskryminacji mężczyzn w rekrutacjach. W CFT PAN planowane są następujące działania:

Działanie 1. Monitoring sytuacji

Każdego roku sporządzany będzie raport z zatrudnienia oraz rekrutacji w Szkołach Doktorskich z podziałem na płeć. Raport będzie dołączony do niniejszego planu, jako forma aktualizacji, oraz do sprawozdania z działalności naukowej za kolejne lata.

Działanie 2. Zwiększenie szans kobiet w rekrutacjach do Szkół Doktorskich

Każda rekrutacja do Szkół Doktorskich odbywa się w dwóch etapach. Zwyczajowo Komisja Rekrutacyjna zachęca promotorów do promocji najlepszej kandydatki i najlepszego kandydata do II etapu rekrutacji, tj. do rozmów kwalifikacyjnych. Całość procedury odbywa się zgodnie z regulaminem szkół, który jednak pozwala przyznawać 30% punktów w sposób arbitralny przez promotora. W CFT PAN komisja będzie zachęcała promotorów do wykorzystywania swoich punktów w celu promocji kandydatek na I etapie rekrutacji. W ten sposób szanse kandydatek na awans do II etapu rosną. Ocena na II etapie jest niezależna od rekrutacji w I etapie, więc w ostatecznym rozrachunku, zgodnie z regulaminem szkół wybrany zostanie najlepszy kandydat lub kandydatka.

Działanie 3. Próba zwiększenia liczby kobiet w Radzie Naukowej.

Wybory do Rady Naukowej odbywają się przez głosowanie. Najbliższe wybory będą miały miejsce w 2022 roku. Za cel instytut stawia sobie skonstruowanie listy kandydatów, na której co najmniej 25% kobiet będą stanowiły kobiety.

Działanie 4. Promocja wyników naukowczyń z CFT PAN

Do realizacji długofalowego celu, należy zachęcać kobiety do fizyki teoretycznej wcześniej, zanim zdecydują się na studia. Instytut zamierza podejmować działania w celu promocji badań naukowczyń pracujących w CFT. W tym celu zostanie wynajęta firma PR.

Działanie 5. Próba zatrudnienia mężczyzn w administracji

Największe dysproporcje płci widoczne są w administracji CFT PAN. Wśród 6 osób w administracji nie ma żadnego mężczyzny. CFT PAN planuje zwiększenie liczby osób w administracji, rozbudowując Dział Projektów. Analogicznie do rekrutacji w Szkołach Doktorskich, na rozmowy zostanie zaproszony co najmniej jeden mężczyzna. Ostateczny wybór będzie jednak dokonany wyłącznie na podstawie kwalifikacji, bez względu na płeć kandydujących.

Cel 2: Zwiększenie równowagi między pracą, a życiem prywatnym

Balans między życiem prywatnym, a pracą jest niezbędny do prawidłowego funkcjonowania jednostki. Jest to aspekt często pomijany w pracy naukowej. Celem CFT PAN jest bycie jednostką przyjazną, w której panuje dobra atmosfera. Do tego niezbędnym jest stworzenie warunków dobrego rozwoju.

Działanie 1: Zatrudnienie więcej osób w administracji, aby odciążyć naukowców od pracy nie-naukowej.

Planowane jest rozbudowanie Działu Projektów. To odciąży wszystkich pracowników naukowych od pracy administracyjnej.

Działanie 2: Wsparcie finansowe wczasów

CFT PAN będzie kontynuowało program tzw. "Wczasów pod gruszą", tzn. dofinansowanie do wczasów zgodne z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Świadczenie będzie przyznawane za dni wolne i urlop trwające co najmniej 14 dni pod rząd, zachęcając wszystkich pracowników do wypoczynku.

Działanie 3: Elastyczne godziny pracy oraz praca zdalna.

Naukowcy podpisują umowę na nielimitowane czas pracy, rozumiany w polskim prawie jako elastyczne podejście do grafiku. Pracownicy na swoją prośbę mogą decydować o swoim grafiku godzin, oczywiście spełniając obowiązujące w Polsce normy prawne.

Działanie 4: Monitoring

Corocznie przeprowadzana ankieta zostanie wzbogacona o pytania dotyczące, równowagi między pracą, a życiem prywatnym. Przynajmniej raz w roku będzie odbywało się spotkanie z pracownikami, na którym poruszony będzie ten problem. Pracownicy będą proszeni o propozycję usprawnień.

Cel 3: Walka z przejawami mobbingu i dyskryminacji

Ankietowani nie wskazali na problemy z dyskryminacją ze względu na płeć w CFT PAN. Jednak, zwłaszcza otwarte pytania przedstawiły pewnie problemy, na kilku płaszczyznach, które mogą być przejawami typu "passive-aggressive" bądź szeroko rozumianego mobbingu. Ankietowani wskazali, że nie znają ścieżek, którymi mogliby podążać w celu uzyskania pomocy.

Działanie 1. Monitoring

Ankieta będzie prowadzona corocznie. Pytania zostaną uproszczone. Za jej anonimizację odpowiedzialni będą wszyscy członkowie Grupy Roboczej (wśród których są przedstawiciele wybrani przez doktorantów).

Działanie 2. Szkolenie dotyczące mobbingu i zasad zdrowej komunikacji

Szkolenie będzie odbywało się przynajmniej raz na cztery lata. Głównym celem jest uwrażliwienie liderów grup oraz osób zarządzających CFT PAN na mobbing.

Działanie 3 Opracowanie i rozpowszechnienie jasnych i czytelnych procedur dotyczących zgłaszania naruszeń

W CFT działa Komisja Dyscyplinarna (wprowadzona zgodnie z Ustawą o PAN z dnia 30 kwietnia 2011 roku) oraz Koordynator ds. Naruszeń. Ciąta te, oraz sposoby zgłaszania naruszeń, podlegają oficjalnym dokumentom, m.in. Statutowi CFT PAN, Ustawie o Polskiej Akademii Nauk czy Regulaminowi dotyczącym sygnalistów ("Regulamin zgłaszania naruszeń prawa i ochrony osób dokonujących zgłoszeń"). Dokumenty te nie są jednak łatwe w przyswojeniu. Pracownicy nie wiedzą o istnieniu niektórych z nich. Należy więc uprościć procedury, a następnie je rozpowszechnić.

Podsumowanie i postanowienia końcowe

Za realizację niniejszego Planu odpowiedzialna będzie Dyrekcja CFT PAN, która przeznaczy adekwatne środki na realizację. Wymienione działania będą wymagały poświęcenia czasu przez pracowników administracji oraz pracowników naukowych. Dodatkowo CFT PAN sfinansuje organizację szkoleń oraz promocję wyników naukowych.

Niniejszy Plan będzie stale rozwijany i aktualizowany. Wyniki ankiet i raportów z kolejnych lat, będą dołączane w formie załączników do Planu.

Zastępca Dyrektora ds. Naukowych
Centrum Fizyki Teoretycznej PAN



dr hab. Krzysztof Pawłowski