

**Strategia HR
dla
Pracowników Naukowych
Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk
(HRS4R)**



Spis treści

1.	Wprowadzenie	4
1.1	Misja IGF PAN.....	4
1.2	Obszary badawcze.....	4
1.3	Zadania statutowe	4
1.4	Struktura organizacyjna	5
1.5	Struktura zatrudnienia	6
2.	Etapy wdrażania Logo HR Excellence in Research	7
3.	Aktualizacja Strategii HR (HRS4R)	8
4.	Wyniki badania ankietowego.....	9
5.	Ewaluacja czterdziestu zasad Karty i Kodeksu	14
ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE.....		14
5.1	Wolność badań naukowych	14
5.2	Zasady etyczne	14
5.3	Odpowiedzialność zawodowa.....	15
5.4	Profesjonalne podejście.....	15
5.5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów.....	16
5.6	Odpowiedzialność.....	16
5.7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	17
5.8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	17
5.9	Zaangażowanie społeczne.....	18
5.10	Zasada niedyskryminacji.....	18
5.11	Systemy oceny pracowników	20
REKRUTACJA I SELEKCJA		20
5.12	Rekrutacja.....	20
5.13	Rekrutacja (Kodeks).....	20
5.14	Dobór kadr.....	21
5.15	Przejrzystość	22
5.16	Ocena zasług.....	22
5.17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	22
5.18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	23
5.19	Uznawanie kwalifikacji	23
5.20	Staż pracy.....	23
5.21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	23
WARUNKI PRACY I BEZPIECZEŃSTWO SOCJALNE.....		24
5.22	Uznanie zawodu	24
5.23	Środowisko badań naukowych.....	24



5.24	Warunki pracy.....	24
5.25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	25
5.26	Finansowanie wynagrodzenia	25
5.27	Równowaga płci.....	26
5.28	Rozwój kariery zawodowej.....	27
5.29	Wartość mobilności	27
5.30	Dostęp do doradztwa zawodowego	28
5.31	Prawa własności intelektualnej	28
5.32	Współautorstwo	28
5.33	Nauczanie	29
5.34	Skargi i apelacje	29
5.35	Wpływ na organy decyzyjne	30
SZKOLENIA I ROZWÓJ		30
5.36	Relacje z opiekunem naukowym	30
5.37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania.....	30
5.38	Kontynuacja rozwoju zawodowego.....	31
5.39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego.....	31
5.40	Opieka naukowa	31
6.	Podsumowanie.....	33



1. Wprowadzenie

Instytut Geofizyki Polskiej Akademii Nauk (IGF PAN) jest jednostką naukową reprezentującą główny nurt polskich badań podstawowych w naukach o Ziemi i środowisku. Jako jedyny w Polsce prowadzi monitoring pól geofizycznych w zakresie sejsmologii, geomagnetyzmu oraz wybranych dziedzin fizyki atmosfery.

W 2017 roku w wyniku ewaluacji działalności naukowej IGF PAN otrzymał najwyższą kategorię naukową A+ przyznaną przez Ministerstwo Edukacji i Nauki.

Od początku lat 90. ubiegłego wieku Instytut działa w budynku mieszczącym się przy ul. Księcia Janusza 64 w Warszawie. Siedziba Zakładu Sejsmologii IGF PAN znajduje się w Krakowie. Nowoczesne, dobrze wyposażone laboratoria, a także wyremontowane pomieszczenia biurowe i socjalne umożliwiają kadrze naukowej Instytutu na wszystkich etapach kariery komfortowe warunki pracy i prowadzenie wysokiej jakości badań. Więcej informacji o Instytucie, jego celach i osiągnięciach można znaleźć na jego stronie internetowej: <https://www.igf.edu.pl/>.

1.1 Misja IGF PAN

- Badanie procesów geofizycznych w celu lepszego zrozumienia mechanizmów sterujących systemem Ziemi i zarządzaniem ryzykiem,
- Praca na rzecz społeczeństwa i rozwoju gospodarczego,
- Rozwój i utrzymanie strategicznej infrastruktury badawczej,
- Monitoring geofizyczny,
- Szkolenie przyszłych liderów środowiska naukowego.

1.2 Obszary badawcze

Tematyka badawcza podejmowana jest w czterech głównych obszarach:

- antropogeniczne i naturalne geozagrożenia,
- procesy geosystemowe,
- struktura Ziemi i jej zasoby,
- zmiana klimatu i regiony polarne.

1.3 Zadania statutowe

Do głównych zadań statutowych Instytutu należy działalność naukowo-badawcza, rozwojowa, monitoringowa i edukacyjna oraz upowszechnianie wyników badań i ich wdrażanie w gospodarce.

Istotnym celem działalności jest wspieranie osób rozpoczynających karierę naukową oraz kształcenie i rozwój pracowników naukowych i specjalistów posiadających szczególne umiejętności w zakresie nauk geofizycznych, a także przewidywanie zagrożeń, przeprowadzanie oceny ryzyka i zarządzanie sytuacjami kryzysowymi.

Instytut prowadzi szeroką współpracę z uczelniami, instytutami badawczymi i towarzystwami naukowymi, szczególnie w zakresie prac badawczo-rozwojowych. Zapewnia również stały rozwój międzynarodowej współpracy naukowej poprzez tworzenie konsorcjów badawczych oraz prowadzenie wspólnych projektów badawczych z partnerami zagranicznymi.



1.4 Struktura organizacyjna

Organami IGF PAN są Dyrektor oraz Rada Naukowa. Organy te tworzą politykę naukową, nadzorują i stymulują działalność Instytutu w celu utrzymania jak najwyższych standardów, zarówno w kontekście naukowym, jak i ogólnoorganizacyjnym.

W strukturze organizacyjnej IGF PAN wyodrębnić można 3 pionowy:

- naukowy,
- techniczny,
- administracyjno-finansowy.

Pion naukowy tworzy łącznie 8 zakładów naukowych:

- Zakład Geofizyki Teoretycznej,
- Zakład Fizyki Atmosfery,
- Zakład Hydrologii i Hydrodynamiki,
- Zakład Magnetyzmu,
- Zakład Sejsmologii,
- Zakład Sejsmicznych Badań Litosfery,
- Zakład Obrazowania Geofizycznego,
- Zakład Badań Polarnych i Morskich.

Instytut sprawuje również nadzór nad pięcioma obserwatoriami geofizycznymi w: Belsku, Helu, Raciborzu, Książu, Świdrze, a także dwiema stacjami polarnymi: Polską Stacją Polarną Hornsund im. Stanisława Siedleckiego oraz Polską Stacją Antarktyczną im. A. B. Dobrowolskiego.

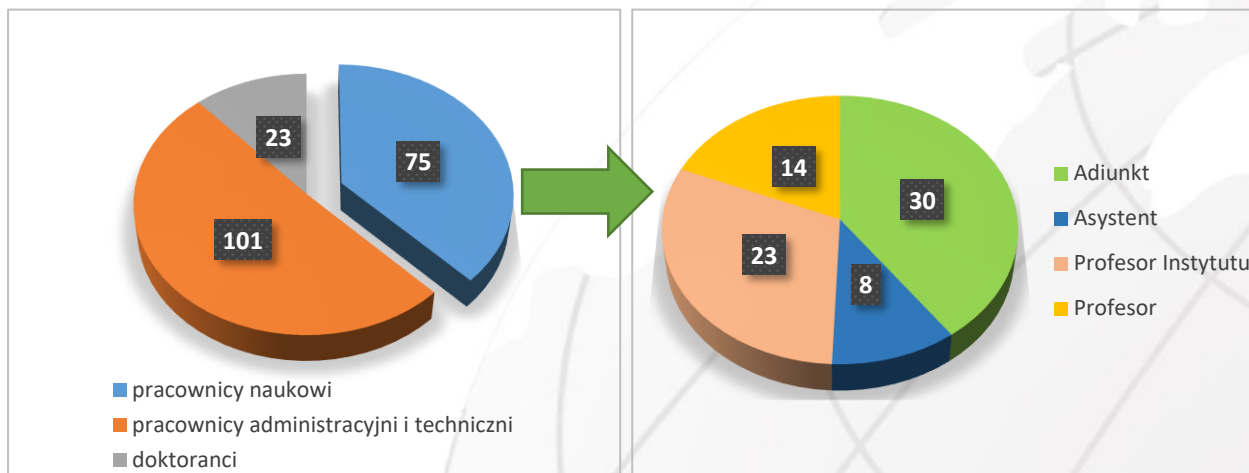
Naukowcy otrzymują wsparcie w administracyjnych (w tym finansowych) i technicznych aspektach swojej pracy dzięki dedykowanym jednostkom takim jak: Dział Zarządzania Projektami, Dział Zamówień Publicznych, Dział Finansowo-Księgowy, Dział Administracyjno-Gospodarczy, Dział Wsparcia Technicznego, Dział Personalny czy Sekretariat Naukowy.

Pracownicy naukowcy Instytutu aktywnie i z dużym sukcesem pozyskują środki publiczne na projekty badawcze, jak również realizują działania komercyjne w ramach B+R. Instytut podejmuje liczne działania służące upowszechnianiu wiedzy i promowaniu wiedzy wśród społeczeństwa. Zadania te realizowane są głównie przez Dział Promocji i Popularyzacji Nauki, Dział Koordynacji Geoplanet i Zespół ds. Komunikacji Naukowej i Edukacji. Główne źródła publicznego finansowania projektów badawczych prowadzonych przez IGF PAN pochodzą z budżetu państwa (subwencja, dotacje z polskich instytucji finansujących: Ministerstwo Edukacji i Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowe Centrum Nauki, Ośrodek Przetwarzania Informacji - Państwowy Instytut Badawczy) oraz funduszy Unii Europejskiej (zarówno funduszy strukturalnych, jak i programów ramowych UE).



1.5 Struktura zatrudnienia

Aktualnie w IGF zatrudnionych jest 176 pracowników (w tym 75 pracowników naukowych), a liczba doktorantów to 23 (stan na grudzień 2021 r.). Struktura IGF PAN pod względem zajmowanego stanowiska przedstawiona została na rys. 1 i 2.



Rysunek 1. Struktura IGF PAN pod względem zajmowanego stanowiska

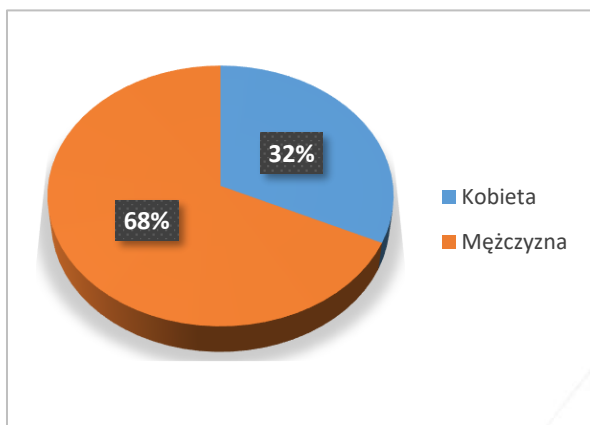
Rysunek 2. Struktura pracowników naukowych IGF PAN pod względem zajmowanego stanowiska

Ogólna struktura zatrudnienia pracowników naukowych pozostaje zbliżona do przedstawionej w Strategii HR Pracowników Naukowych (HRS4R) z 2016 roku (patrz: tabela 1 poniżej).

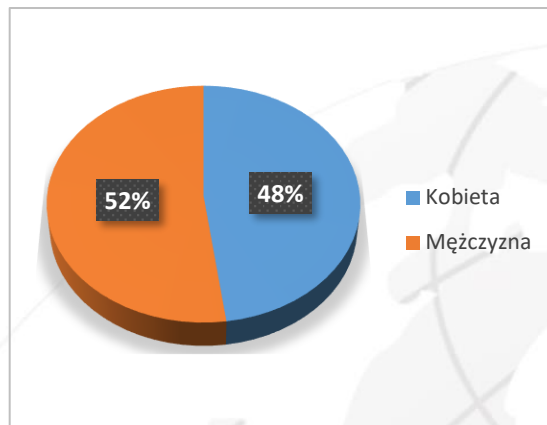
Tabela 1. Liczba pracowników naukowych i doktorantów IGF PAN w latach 2016 i 2021 (stan na grudzień danego roku)

	2016	2021
Liczba pracowników naukowych	73 , w tym: 21 kobiet 52 mężczyzn	75 , w tym: 24 kobiet 51 mężczyzn
Liczba doktorantów	22 , w tym: 8 kobiet 14 mężczyzn	23 , w tym: 11 kobiet 12 mężczyzn

Wyraźną dysproporcję pod względem płci wśród pracowników naukowych obrazuje rysunek nr 3. Analizując płeć doktorantów można zauważyć niemal równowagę proporcji udziału kobiet i mężczyzn (rys. 4).



Rysunek 3. Struktura płci pracowników naukowych IGF PAN (stan na grudzień 2021 r.)



Rysunek 4. Struktura płci doktorantów IGF PAN (stan na grudzień 2021 r.)

Powyższa struktura podziału na płeć wśród pracowników naukowych wynika z faktu, że w przeszłości nauki ścisłe uznawane były za dyscypliny „męskie”. Kwestia ta jest przedmiotem stałej dyskusji dyrekcji IGF PAN, rozważane są środki mające na celu przyciągnięcie większej liczby kobiet do nauki. Należy jednak zauważyć, że dostępność kandydatek o odpowiednich kwalifikacjach na rynku pracy jest ograniczona, w szczególności wśród samodzielnych naukowców. Chociaż Instytut nie może zrobić zbyt wiele by zmienić sytuację rynkową i przyciągnąć więcej kobiet-naukowców, reprezentacja płci żeńskiej wśród młodych naukowców wyraźnie się zwiększa. Obecnie stosunek płci wśród doktorantów to 48% : 52% (kobiety: mężczyźni).

2. Etapy wdrażania Logo HR Excellence in Research

❖ kwiecień 2016

- Endorsement Letter - złożenie deklaracji poparcia zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych; rozpoczęcie w IGF PAN działań na rzecz pozyskania wyróżnienia Logo HR;
- Powołanie Zespołu ds. wdrożenia zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w IG PAN;
- Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników i doktorantów IGF PAN; analiza wyników badań ankietowych; konsultacje z naukowcami;

❖ kwiecień-maj 2016

Stworzenie Strategii HR IGF PAN, zawierającej Gap Analysis i Initial Action Plan;

❖ maj 2016

Przesłanie deklaracji poparcia oraz innych wymaganych dokumentów do Komisji Europejskiej;

❖ czerwiec 2016

Przyznanie IGF PAN prawa do posługiwania się wyróżnieniem HR Excellence in Research przez Komisję Europejską;

❖ czerwiec 2018

Złożenie dokumentu Internal Review do Komisji Europejskiej;

❖ styczeń 2019

Ocena śródkokresowa przeprowadzona przez Komisję Europejską – Consensus Report;



❖ **maj-lipiec 2019**

Analiza SWOT na poziomie zakładowym i ogólnoorganizacyjnym przeprowadzona przez zewnętrzną firmę;

❖ **październik 2019**

Opracowanie i realizacja planu działań na lata 2019-21;

❖ **czerwiec 2021**

Audyt procesu i przebiegu rekrutacji na stanowiska naukowe w IGF PAN przeprowadzony przez Audytora Wewnętrznego;

❖ **lipiec-sierpień 2021**

Kontrola procesu implementacji Logo HR w IGF PAN przeprowadzona przez Audytora Wewnętrznego;

❖ **październik - grudzień 2021**

Powołanie Komisji do wypracowania Planu Równości Płci dla Instytutu Geofizyki PAN;

❖ **listopad 2021**

- Opracowanie i upowszechnienie wśród pracowników IGF PAN Polityki OTM-R;

❖ **listopad – grudzień 2021**

- Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników i doktorantów IGF PAN; analiza wyników badań ankietowych;

- Aktualizacja HRS4R, opracowanie planu działań na lata 2022-2024.

3. Aktualizacja Strategii HR (HRS4R)

Kluczową rolę w procesie HRS4R odegrał powołany w 2016 r. Zespół ds. wdrożenia zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w IGF PAN. W 2018 roku w IGF PAN w ramach HRS4R odbyła się tzw. ocena śródkresowa (Interim Assessment). Nastąpiła wówczas kontrola wdrożenia strategii oraz poziomu jej zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (C&C). Wymagane dokumenty przesłane zostały do Komisji Europejskiej w czerwcu 2018 r. Ocena asesorów KE wskazywała na wysoki poziom zaangażowania IGF PAN w proces HRS4R. Niemniej nakreślono także słabe strony procesu i obszary/zadania, które należy zweryfikować, m.in. brak podejmowania nowych akcji przez Instytut, akcje ujęte zbyt ogólne, niemierzalne wskaźniki, czy nieangażowanie pracowników naukowych w procedurę HRS4R.

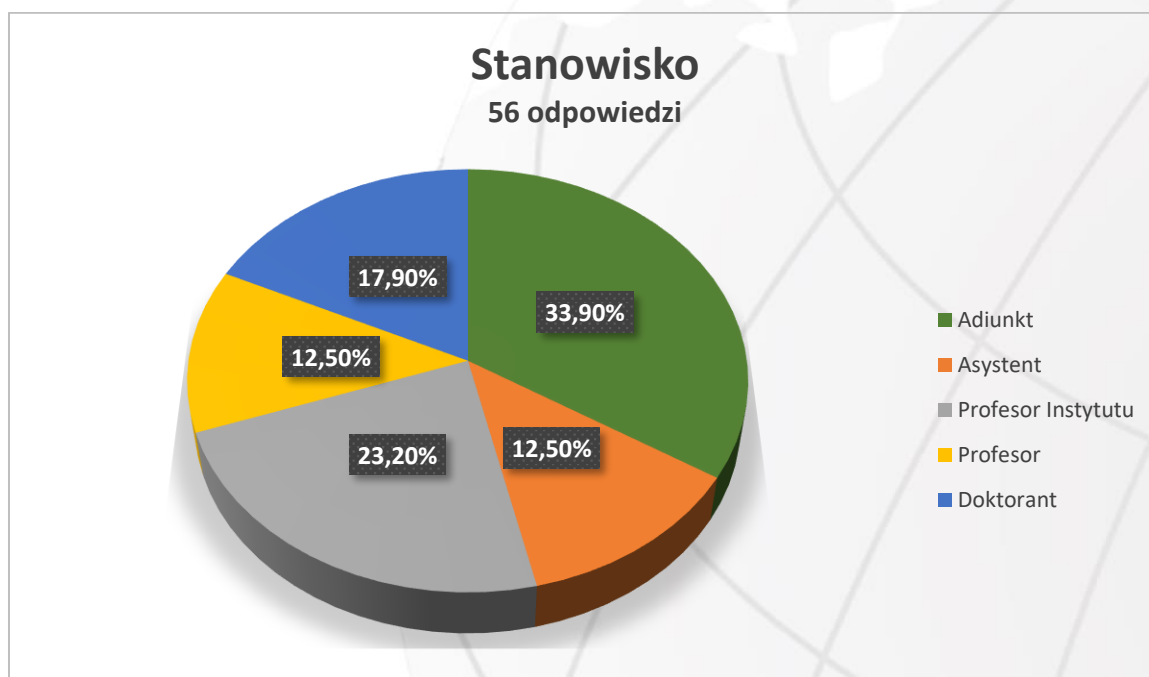
Przed III etapem (faza odnowienia) powołana została Grupa Robocza ds. wdrażania i monitorowania HRS4R. W skład ww. Grupy weszli przedstawiciele wszystkich grup pracowniczych (ze szczególnym uwzględnieniem pracowników naukowych) oraz doktoranci. Głównym zadaniem Grupy Roboczej ds. Logo HR było opracowanie dokumentu Internal Review. Biorąc pod uwagę wysoki odsetek naukowców i doktorantów, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2016 r., w toku dyskusji ustalono, że przedmiotowy dokument w fazie odnowienia Logo HR przygotowany zostanie w oparciu o tę samą metodologię. Dodatkowo, informacje zwrotne dotyczące warunków pracy i innych kwestii związanych z zasadami C&C gromadzone były od społeczności IGF PAN podczas seminariów naukowych i innych spotkań o charakterze nieformalnym.

Kwestionariusz, podobnie jak poprzedni, opierał się o wszystkie 40 zasad C&C, co pozwoliło na łatwe porównanie wyników z tymi uzyskanymi w 2016 r. Celem przeprowadzenia nowej ankiety było określenie obecnego stanu wdrożenia zasad oraz określenie nowych obszarów do realizacji.



4. Wyniki badania ankietowego

W celu dokonania diagnozy stanu aktualnego, tj. określenia w jakim stopniu zasady Karty i Kodeksu są wdrożone w IGF PAN oraz w jakim zakresie są one istotne dla naukowców, w dn. 10-21 listopada 2021 r., podobnie jak w fazie inicjalnej, przeprowadzona została anonimowa ankieta, składająca się z 40 zagadnień. Każde z pytań oceniane było w skali od 1 do 5 pod względem istotności (czy pytanie ma znaczenie dla ankietowanego) oraz stopnia wdrożenia (czyli w jakim stopniu rozwiązania przedstawione w danym pytaniu wdrożone są zdaniem ankietowanego w Instytucie). Kwestionariusz skierowany został do pracowników naukowych i doktorantów, a udział w badaniu był dobrowolny. Pomimo faktu, iż wypełnienie ankiety nie było obowiązkowe, odsetek osób, które zdecydowały się na udział w badaniu był wysoki, tj. 56 osób, co stanowiło niemalże 53% osób uprawnionych.

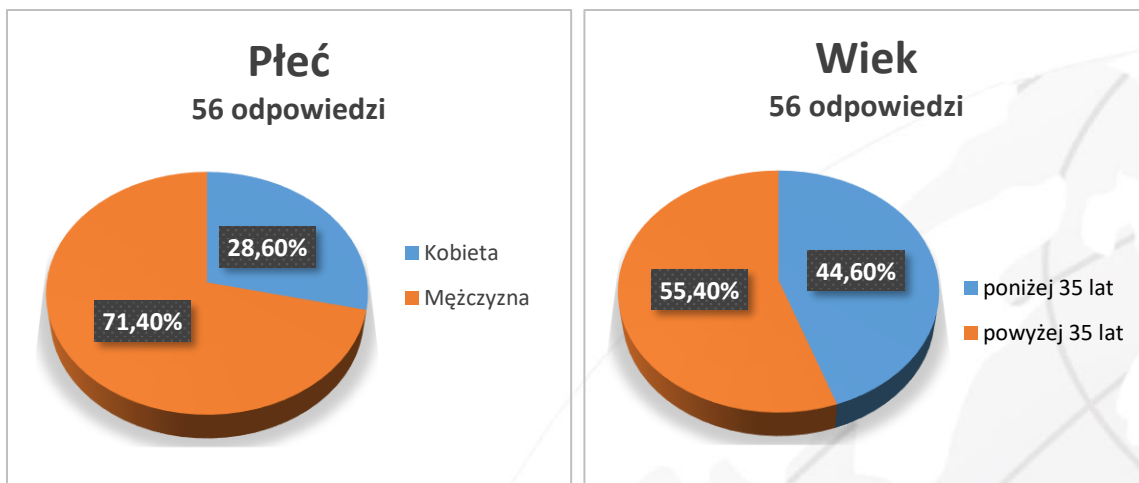


Rysunek 5. Udział % ankietowanych ze względu na zajmowane stanowisko

Ankietowani, którzy wzięli udział w badaniu reprezentowali następujące stanowiska (rys. 5):

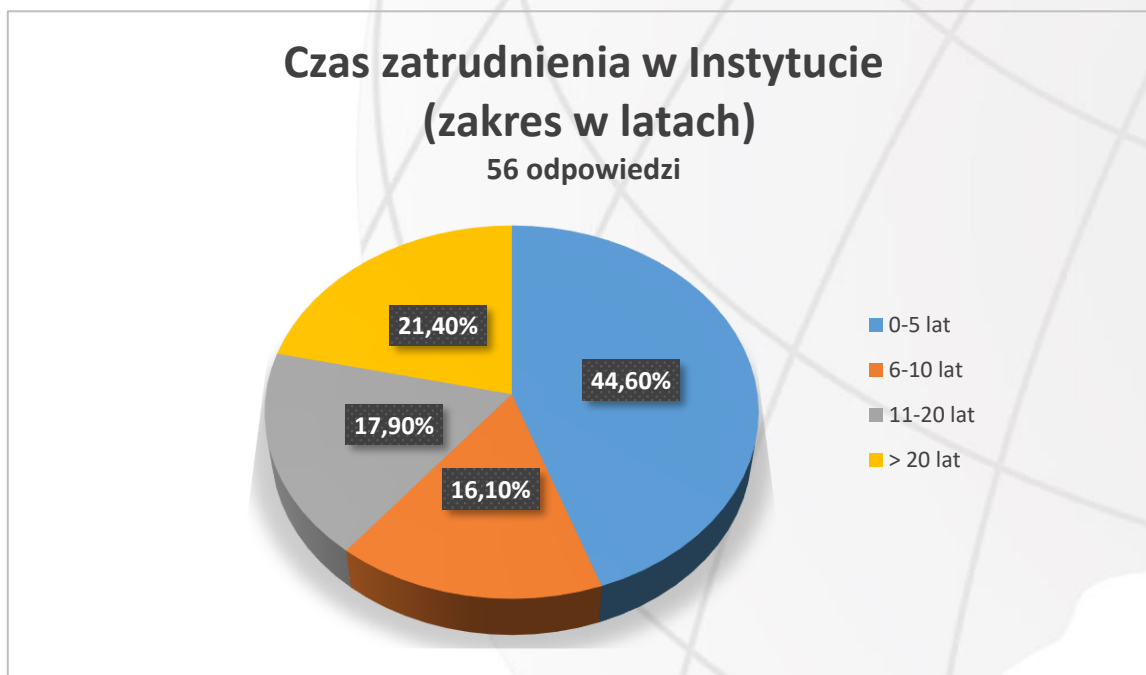
- Adiunkt (najliczniejsza grupa - 33,9% - ok. 1/3 respondentów),
- Profesor Instytutu (23,2%),
- Asystent (12,5%),
- Profesor (12,5%),
- Doktorant (17,9%).

Wśród ankietowanych przeważali mężczyźni. Struktura wieku osób biorących udział w badaniu nie była natomiast mocno zróżnicowana, porównywalny odsetek osób był powyżej, jak i poniżej 35 roku życia (rys. 6).



Rysunek 6. Udział % ankietowanych ze względu na płeć i wiek

Wśród ankietowanych przeważali pracownicy ze stażem pracy do 5 lat. Ponad 1/5 respondentów wskazała czas zatrudnienia w Instytucie powyżej 20 lat (rys. 7). Wysoki udział w ankiecie tak rozbieżnych grup pod względem stażu pracy pozwolił na przedstawienie zagadnienia z bardzo szerokiej perspektywy, zarówno od strony młodych pracowników, jak i osób z bogatym dorobkiem i stażem naukowym.



Rysunek 7. Udział % ankietowanych ze względu na czas zatrudnienia w Instytucie

Struktura wiekowa i funkcyjna zatrudnienia pracowników w Instytucie jest bardzo zróżnicowana. Liczba pracowników z wieloletnim dorobkiem naukowym, którzy mogą stanowić wsparcie dla młodszych pracowników, jest adekwatna do objęcia swoim wsparciem młodych naukowców.

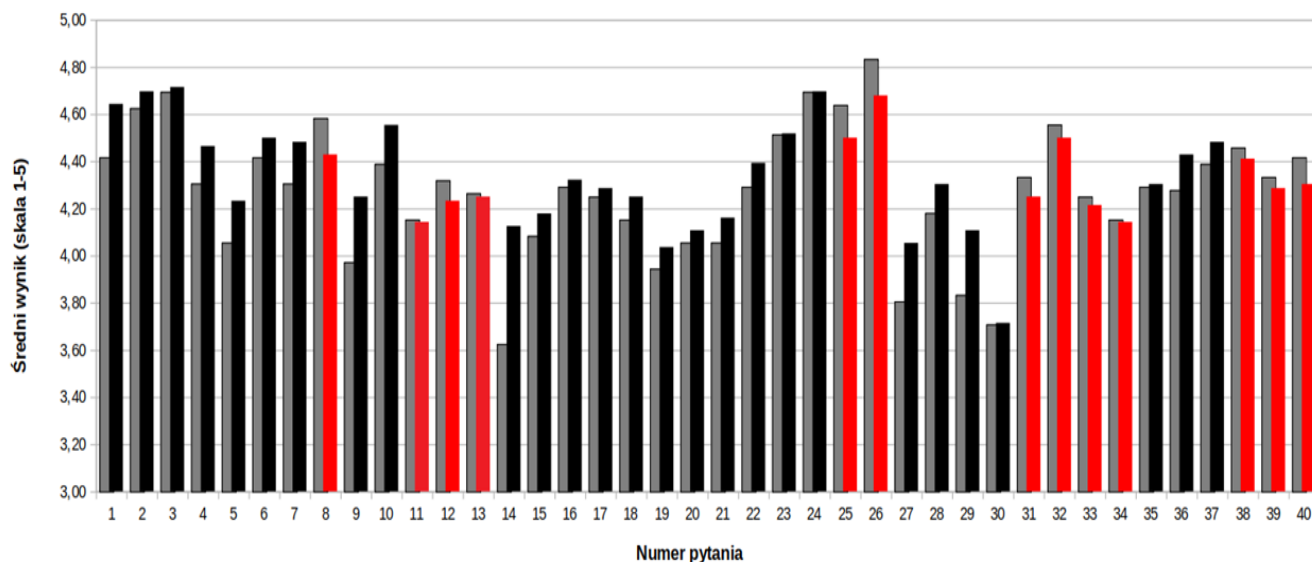
Przeprowadzona analiza wykazała, że większość z 40 zagadnień ujętych w przeprowadzonej ankiecie, uznanych zostało przez ankietowanych za istotne.

ZASADY KARTY I KODEKSU – USZEREGOWANE WARTOŚCI ŚREDNIE (ISTOTNOŚĆ)					
3	Odpowiedzialność zawodowa	4,71 +/- 0,59	40	Opieka naukowa	4,30 +/- 0,95
2	Zasady etyczne	4,70 +/- 0,54	17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	4,29 +/- 0,76
24	Warunki pracy	4,70 +/- 0,54	39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	4,29 +/- 0,85
26	Finansowanie i wynagrodzenia	4,68 +/- 0,54	9	Zaangażowanie społeczne	4,25 +/- 0,86
1	Wolność badań naukowych	4,64 +/- 0,59	13	Rekrutacja (kodeks)	4,25 +/- 0,74
10	Zasada niedyskryminacji	4,55 +/- 0,85	18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	4,25 +/- 0,90
23	Środowisko badań naukowych	4,52 +/- 0,69	31	Prawa własności intelektualnej	4,25 +/- 0,81
6	Odpowiedzialność	4,50 +/- 0,76	5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	4,23 +/- 0,87
25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	4,50 +/- 0,79	12	Rekrutacja	4,23 +/- 0,79
32	Współautorstwo	4,50 +/- 0,69	33	Nauczanie	4,21 +/- 0,82
7	Dobre praktyki w badaniach naukowych	4,48 +/- 0,74	15	Przejrzystość	4,18 +/- 0,96
37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	4,48 +/- 0,79	21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	4,16 +/- 0,97
4	Profesjonalne podejście	4,46 +/- 0,66	11	Systemy oceny pracowników	4,14 +/- 0,92
8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	4,43 +/- 0,83	34	Skargi/apelacje	4,14 +/- 0,92
36	Relacje z opiekunem naukowym	4,43 +/- 0,74	14	Dobór kadr	4,13 +/- 0,97
38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	4,41 +/- 0,76	20	Staż pracy	4,11 +/- 0,82
22	Uznanie zawodu	4,39 +/- 0,89	29	Wartość mobilności	4,11 +/- 0,87
16	Ocena zasług	4,32 +/- 0,79	27	Równowaga płci	4,05 +/- 1,07
28	Rozwój kariery zawodowej	4,30 +/- 0,83	19	Uznawanie kwalifikacji	4,04 +/- 0,83
35	Wpływ na organy decyzyjne	4,30 +/- 0,74	30	Dostęp do doradztwa zawodowego	3,71 +/- 1,02

Rysunek 8. Wartości średnie uzyskane w kategorii "Istotność" uszeregowane malejąco

Ankietowani za najistotniejsze uznali: **odpowiedzialność zawodową, zasady etyczne, warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenia i wolność badań naukowych**, natomiast za najmniej istotne: **dostęp do doradztwa zawodowego, uznawanie kwalifikacji, równowagę płci, wartość mobilności i staż pracy** (rys. 8). Należy zaznaczyć, iż wyłącznie w zakresie pytania nr 30 (dostęp do doradztwa zawodowego) średnia ocena istotności zagadnienia została określona przez respondentów poniżej 4, natomiast w zakresie pozostałych zasad ich istotność określona została bardzo wysoko tj. powyżej 4.

Wyniki ankiety Logo HR - rok 2016 (kolor szary) i 2021 (kolor czarny lub czerwony)



Rysunek 9. Porównanie wartości średnich uzyskanych w kategorii "Istotność" w latach: 2016 i 2021

W porównaniu do roku 2016, w **27 kategoriach istotność wzrosła**, czyli podniosło się znaczenie danych zagadnień, a w **13 kategoriach spadła (kolor czerwony)**, czyli dane kategorie stały się mniej ważne dla ankietowanych (rys. 9).

Biorąc pod uwagę poziom wdrożenia, rozumiany jako stopień, w jakim ankietowany podczas wykonywania obowiązków służbowych lub Instytucja stosuje zasady opisane w pytaniu, wyniki także były bardzo wysokie.

ZASADY KARTY I KODEKSU – USZEREGOWANE WARTOŚCI ŚREDNIE (WDROŻENIE)			
1	Wolność badań naukowych	4,16	+/- 0,59
2	Zasady etyczne	4,14	+/- 0,54
10	Zasada niedyskryminacji	4,14	+/- 0,85
3	Odpowiedzialność zawodowa	4,07	+/- 0,59
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	4,05	+/- 0,90
20	Staż pracy	4,05	+/- 0,82
27	Równowaga płci	4,04	+/- 1,07
35	Wpływ na organy decyzyjne	4,02	+/- 0,74
12	Rekrutacja	3,96	+/- 0,79
13	Rekrutacja (kodeks)	3,93	+/- 0,74
4	Profesjonalne podejście	3,91	+/- 0,66
5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	3,89	+/- 0,87
19	Uznawanie kwalifikacji	3,89	+/- 0,83
6	Odpowiedzialność	3,88	+/- 0,76
17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	3,88	+/- 0,76
31	Prawa własności intelektualnej	3,88	+/- 0,81
16	Ocena zasług	3,87	+/- 0,79
9	Zaangażowanie społeczne	3,86	+/- 0,86
24	Warunki pracy	3,84	+/- 0,54
40	Opieka naukowa	3,84	+/- 0,95
21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	3,80	+/- 0,97
32	Współautorstwo	3,80	+/- 0,69
36	Relacje z opiekunem naukowym	3,80	+/- 0,74
7	Dobre praktyki w badaniach naukowych	3,77	+/- 0,74
14	Dobór kadr	3,77	+/- 0,97
25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	3,77	+/- 0,79
33	Nauczanie	3,77	+/- 0,82
8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	3,75	+/- 0,83
37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	3,75	+/- 0,79
38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	3,75	+/- 0,76
29	Wartość mobilności	3,73	+/- 0,87
23	Środowisko badań naukowych	3,66	+/- 0,69
22	Uznanie zawodu	3,64	+/- 0,89
15	Przejrzystość	3,59	+/- 0,96
11	Systemy ewaluacji	3,57	+/- 0,92
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	3,54	+/- 0,85
34	Skargi/apelacje	3,41	+/- 0,92
26	Finansowanie i wynagrodzenia	3,29	+/- 0,54
28	Rozwój kariery zawodowej	3,27	+/- 0,83
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	2,59	+/- 1,02

Rysunek 10. Wartości średnie uzyskane w kategorii "Stopień wdrożenia" uszeregowane malejąco

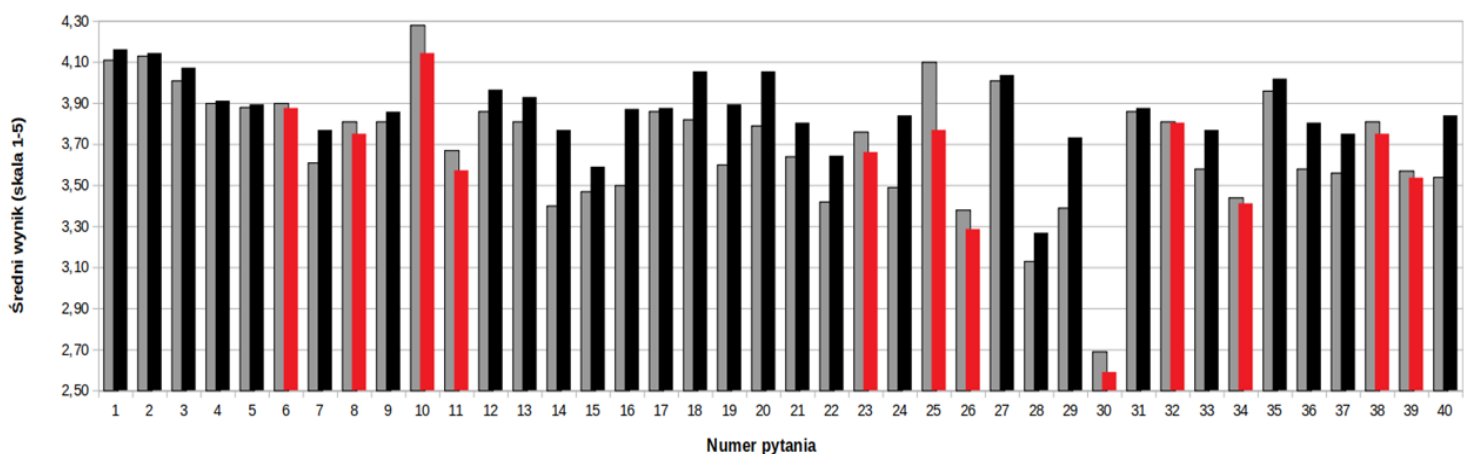
Ankietowani za najlepiej wdrożone uznali: **wolność badań naukowych, zasady etyczne, zasadę niedyskryminacji, odpowiedzialność zawodową i uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności**, natomiast za najgorzej wdrożone: **dostęp do doradztwa zawodowego, rozwój kariery zawodowej, finansowanie i wynagrodzenia, skargi/apelacje oraz dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego** (rys. 10).

Wyłącznie w zakresie 4 zagadnień, których wdrożenie było przedmiotem oceny, średnia ocena wdrożenia była niższa niż 3,5. W kontekście przyjętej 5 stopniowej skali należy uznać ten wynik za wysoki. Najniższe średnie poziomu wdrożenia wykazane zostały w zakresie pytań nr 30, 28, 26, 34 i 39. Zagadnienia te zostały objęte szerszą analizą, przy czym należy podkreślić, iż wyłącznie w zakresie pytania 30 średnia wyniosła poniżej 3.

W porównaniu do roku 2016, w **28 kategoriach uzyskano lepszy wynik**, czyli stopień wdrożenia poprawił się. Natomiast w **12 kategoriach uzyskano gorszy wynik**, czyli stopień wdrożenia uległ pogorszeniu (rys. 11).



Wyniki ankiety Logo HR - rok 2016 (kolor szary) i 2021 (kolor czerwony lub czarny)



Rysunek 11. Porównanie wartości średnich uzyskanych w kategorii "Stopień wdrożenia w latach: 2016 i 2021

ZMIANA WYNIKU ŚREDNIEGO POMIĘDZY ANKIETĄ Z ROKU 2021 I 2016 (WDROŻENIE)					
16	Ocena zasług	0,37	1	Wolność badań naukowych	0,05
14	Dobór kadr	0,37	9	Zaangażowanie społeczne	0,05
24	Warunki pracy	0,35	27	Równowaga płci	0,03
29	Wartość mobilności	0,34	17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	0,02
40	Opieka naukowa	0,30	31	Prawa własności intelektualnej	0,02
19	Uznawanie kwalifikacji	0,29	2	Zasady etyczne	0,01
20	Staż pracy	0,26	5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	0,01
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	0,23	4	Profesjonalne podejście	0,01
36	Relacje z opiekunem naukowym	0,22	32	Współautorstwo	-0,01
22	Uznanie zawodu	0,22	6	Odpowiedzialność	-0,02
37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	0,19	34	Skargi/apelacje	-0,03
33	Nauczanie	0,19	39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	-0,03
21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	0,16	8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	-0,06
7	Dobre praktyki w badaniach naukowych	0,16	38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	-0,06
28	Rozwój kariery zawodowej	0,14	26	Finansowanie i wynagrodzenia	-0,09
15	Przejrzystość	0,12	11	Systemy oceny pracowników	-0,10
13	Rekrutacja (kodeks)	0,12	23	Środowisko badań naukowych	-0,10
12	Rekrutacja	0,10	30	Dostęp do doradztwa zawodowego	-0,10
3	Odpowiedzialność zawodowa	0,06	10	Zasada niedyskryminacji	-0,14
35	Wpływ na organy decyzyjne	0,06	25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	-0,33

Rysunek 12. Wartość wzrostu/spadku uzyskanego w kategorii Stopień wdrożenia w 2021 r. w porównaniu do danych z 2016 r.

Porównując wyniki ankiety z 2021 r. z ankietą z roku 2016, największy wzrost wdrożenia nastąpił w kategoriach: ocena zasług, dobór kadr, warunki pracy, wartość mobilności i opieka naukowa, natomiast największy spadek w kategoriach: systemy oceny pracowników, środowisko badań naukowych, dostęp do doradztwa zawodowego, zasada niedyskryminacji, stabilizacja oraz stałe zatrudnienie.

Szczegółowe wyniki ankiety znajdują się w Załączniku nr 1 do Strategii.



5. Ewaluacja czterdziestu zasad Karty i Kodeksu

Szczegółowa analiza i stopień wdrożenia poszczególnych zasad opisane są poniżej.

ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

5.1 Wolność badań naukowych

Pracownicy naukowcy IGF PAN mogą w sposób swobodny poszerzać wiedzę naukową, korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów badawczych, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Są samodzielnymi pracownikami, a osiągnięcia przez nich dorobek naukowy jest efektem samodzielnej pracy, w trakcie której nie dochodzi do naruszenia przepisów związanych z zagadnieniami ochrony własności intelektualnej. Obowiązujące regulacje w jasny sposób nakreślają zasady etyki naukowej, gwarantując swobodę naukową z uwzględnieniem ograniczeń, które w jasny sposób ujęte są w regulacjach wewnętrznych i zewnętrznych. IGF PAN wspiera wszelkie działania związane z inicjatywami oddolnymi prezentowanymi przez naukowców w ramach wiodących tematów i za zgodą bezpośrednich przełożonych, a także wspiera działania związane z pozyskiwaniem dofinansowania na ich realizację. Podejście twórcze w obszarze pracy naukowej jest cenionym elementem, a wszelkie jego przejawy są doceniane.

Wyniki ankiet potwierdzają, iż powyższe zagadnienie jest bardzo istotne dla pracowników IGF PAN. Ponadto, ankietowani dobrze ocenili również poziom wdrożenia omawianego zagadnienia. Żadna z pięćdziesięciu sześciu osób nie wypowiedziała się, że jest to dla niej mało istotne zagadnienie. Jednocześnie w ankiecie podkreślano, iż aspekt ten jest w sposób naturalny przestrzegany przez naukowców i nie wymaga dalszych regulacji. Istniejące procedury ściśle określają ograniczenia organizacyjne nie naruszając wolności badań naukowych.

Wymagane działania: nie.

5.2 Zasady etyczne

Istniejące w Instytucie regulacje jasno nakreślają wymiar etyczny, a także wymagania w omawianym zakresie w stosunku do pracowników naukowych. Każdy pracownik naukowy podejmujący współpracę z Instytutem zobligowany jest do zapoznania się z przedmiotowymi regulacjami i ich stosowania wykonując badania pod auspicjami IGF PAN. Kwestie etyczne są traktowane priorytetowo, co ma swój wyraz w przyjętych wewnętrznie regulacjach, tj. Regulaminie Pracy, ale także dokumentach zewnętrznych, tj. Kodeksie Etyki Pracownika Naukowego wprowadzonym w formie Uchwały przez Zgromadzenie Ogólne Polskiej Akademii Nauk. Wszelkie dokumenty, w tym te regulujące kwestie etyczne, są dostępne na stronach internetowych. Niezbędne informacje pracownicy naukowcy mogą uzyskać w Sekretariacie Naukowym i Dziale Personalnym.

Waga powyższego zagadnienia miała także przełożenie w wynikach ankiet. Żadna z osób nie wskazała niewielkiej istotności zagadnienia. Ponadto, tylko 3 pracowników nisko oceniło stopień jego wdrożenia. W niniejszym pytaniu pojawiały się komentarze dot. kwestii ustalania ilości i kolejności współautorów publikacji wewnątrz zespołów badawczych. Instytut powinien m. in. regulować, jaki minimalny wkład



jest konieczny, żeby znaleźć się w publikacji jako współautor. Wskazywano także, że czynnikiem wpływającym na zachowania etyczne często jest brak wiedzy i umiejętności pracy w zespołach, w związku z czym zwiększanie kompetencji i wiedzy dotyczącej pracy zespołowej powinno być tematem przyszłych szkoleń.

Wymagane działania: tak.

5.3 Odpowiedzialność zawodowa

Pracownicy naukowcy swoimi działaniami kreują własny wizerunek na arenie krajowej i międzynarodowej. Tym samym w ich szeroko pojętym interesie jest, aby badania miały znaczenie dla społeczeństwa i nie powielały innych dotychczas prowadzonych. Wysoka jakość dorobku naukowego jest wizytówką naukowca, tym samym realizowane przez Instytut działania mogą jedynie wspierać prace prowadzone przez poszczególnych badaczy.

Podejmując natomiast kwestie przydatności dla społeczeństwa podejmowanych badań podkreślić należy, iż Instytut ukierunkowany jest na prowadzenie badań podstawowych. Badania te stanowią pierwszą intelektualną fazę na drodze do stworzenia konkretnych rozwiązań i bez nich nie można byłoby mówić o nowych rozwiązaniach. Tym samym Instytut stara się zachować równowagę pomiędzy nakładami i wsparciem działalności podstawowej, jak i badaniami stosowanymi, przemysłowymi oraz pracami rozwojowymi.

W toku przeprowadzonej ankiety wyłącznie jedna osoba wskazała na niewielką istotność omawianego zagadnienia, a dwóch ankietowanych nisko oceniło stopień jego wdrożenia. Wśród uwag ankietowanych warto wymienić m.in. częste problemy z dostępem do danych archiwalnych, czy niewystarczającą liczbę rozwiązań wspierających naukowców w dokumentacji wyników prowadzonych przez nich badań tak, by zapewnić ich odtwarzalność. W związku z powyższymi uwagami, Instytut podejmować będzie dalsze działania mające na celu rozwój repozytorium cyfrowego, a także DataPortalu.

Wymagane działania: tak.

5.4 Profesjonalne podejście

Stworzone w Instytucie regulacje lub przyjęte praktyki w pełni umożliwiają realizację powyższego zagadnienia. Po pierwsze w Statucie Instytutu określone są obszary badań i tematyka prowadzonych prac. W celu aktualizacji wiedzy, a także ułatwienia i zwiększenia możliwości w zakresie pozyskania dofinansowania przez pracowników naukowych, wprowadzono szereg działań wewnętrznych, np. zamieszczanie na stronie www Instytutu informacji nt. konkursów krajowych i zagranicznych, co stwarza warunki do szybkiego pozyskania wiedzy w przedmiotowym obszarze. Ponadto, Dział Zarządzania Projektami przekazuje pracownikom informacje nt. trwających i planowanych konkursów, mających na celu dofinansowanie przedsięwzięć naukowych. Pracownicy są informowani również o zewnętrznych szkoleniach z zakresu aplikowania o projekty naukowe i badawcze.

W zakresie nadzoru nad projektem wprowadzono procedury nadzoru nad realizacją projektów naukowo – badawczych lub badawczo – rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych. Regulacja ta nakłada obowiązek dokonywania kontroli realizacji wykonania harmonogramu projektu naukowo – badawczego lub badawczo – rozwojowego, a także kontrolę wydatkowania środków finansowych, oraz procedury rozliczenia końcowego projektów, o których mowa powyżej. Tym samym



działania Instytutu ukierunkowane są na stworzenie ram instytucjonalnych pozwalających na usprawnienie procesu związanego z zastosowaniem tej zasady wśród naukowców.

Potwierdzają to także wyniki ankiety, gdyż 51 osób z 56 ankietowanych uznało przedmiotowe zagadnienie za istotne, a 39 osób wysoko oceniło wdrożenie. Pomimo tak wysokiego odsetka osób, które dobrze oceniły wdrożenie zagadnienia, pojawiały się nieliczne komentarze nt. zauważalnych różnic w rozumieniu celów strategicznych w poszczególnych grupach naukowców, szczególnie widocznych pomiędzy młodymi doktorami a doświadczonymi profesorami. Warto jednak zauważyć, że problem ten związany jest w dużej mierze z ogólną, długofalową polityką naukową państwa.

Wymagane działania: nie.

5.5 Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Jak wskazano w wyżej omawianej zasadzie nr 3 pracownicy naukowcy swoimi działaniami kreują swój wizerunek na arenie krajowej i międzynarodowej. Tym samym przestrzeganie umów i wszelkich aspektów prawnych jest w ich szeroko pojętym interesie. Wysoka jakość dorobku naukowego jest wizytówką naukowca, więc realizowane przez Instytut działania mogą jedynie wspierać prace prowadzone przez poszczególnych naukowców. Pracownicy naukowcy są świadomi wagi tych zagadnień oraz ich wpływu na ich karierę naukową. Niemniej w aspektach prawnych naukowcy wspierani są przez pracowników Działu Zamówień Publicznych i Kancelarię Prawną, w szczególności w kontekście interpretacji regulacji zewnętrznych. Wszystkie aktualnie obowiązujące regulacje wewnętrzne IGF PAN dostępne są w Intranecie. Dodatkowo w momencie wprowadzenia nowych regulacji informacja taka jest komunikowana pracownikom drogą elektroniczną. W zakresie powyższego zagadnienia 46 osób wskazało na jego wagę, a 35 respondentów wskazało na wysoki stopień wdrożenia.

Wymagane działania: nie.

5.6 Odpowiedzialność

Zasada starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpraca z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli badań naukowych uwzględniona jest m.in. w procedurze nadzoru nad realizacją projektów naukowo – badawczych lub badawczo – rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych. Przekazywane na realizację większości zadań lub projektów podejmowanych przez IGF PAN środki finansowe są środkami publicznymi, tym samym w szczególny sposób traktowane jest ich wydatkowanie. W związku z powyższym od osób odpowiedzialnych za ich gospodarowanie wymaga się profesjonalizmu i przejrzystości podejmowanych działań. Dodatkowo prowadzone są działania wynikające z zaimplementowanych w Instytucie Procedur Nadzoru oraz Prawa Zamówień Publicznych.

Wyłącznie jeden ankietowany ocenił, że zagadnienie to jest mało istotne, a 39 osób oceniło wysoko stopień wdrożenia zagadnienia. Respondenci podkreślali silne zbiurokratyzowanie procesu utrudniające prowadzenie badań, jednak jest to znacznie szerszy problem, obejmujący swym zasięgiem wiele instytucji zarówno sektora państwowego, jak i prywatnego.

Wymagane działania: nie.



5.7 Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

Aktualnie zagadnienie jest realizowane poprzez standardowe procedury BHP wynikające z obowiązujących regulacji prawnych. Ponadto, przeprowadzane są szkolenia z zakresu informacji niejawnych, a także poufnych wśród pracowników, którzy oddelegowani zostali do realizacji przedmiotowych działań. Zasady bezpieczeństwa pracy są regularnie przekazywane pracownikom w cyklicznych szkoleniach BHP zgodnie z obowiązującymi regulacjami. Dużą wagę przykładają się do zabezpieczenia danych osobowych - w tym obszarze wspiera pracowników Administrator Bezpieczeństwa Informacji. Dodatkowo, w związku z dużą ilością prac terenowych prowadzonych przez Instytut w trudnych, a nawet ekstremalnych warunkach, np. w rejonach polarnych, każdy pracownik przechodzi dodatkowe szkolenia wymagane w danych warunkach. W szczególności istotne są tu szkolenia dla pracowników zajmujących się badaniami na morzu oraz w rejonach polarnych. Dotyczy to także uprawnień do prowadzenia pojazdów dla każdego pracownika korzystającego z samochodu służbowego. Ponadto, Instytut posiada politykę bezpieczeństwa informacji oraz instrukcję zarządzania systemami informatycznymi w zakresie wymogów bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych. Przeprowadzone badanie ankietowe wykazało, że naukowcy nie są w pełni usatysfakcjonowani ze współpracy z Działem Wsparcia Technicznego w zakresie bezpieczeństwa danych - centralnie zabezpieczona jest tylko infrastruktura krytyczna Instytutu. Potrzebne jest natomiast scentralizowane zabezpieczenie danych naukowych oraz wsparcie IT dla zabezpieczenia poszczególnych komputerów z bieżącą pracą.

Wymagane działania: tak.

5.8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników

Upowszechnianie i promocja wyników badań naukowych jest ważnym elementem działalności Instytutu i wpisuje się w misję IGF PAN polegającą m.in. na działaniach na rzecz społeczeństwa i rozwoju gospodarczego. Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk - Akademia służy rozwojowi, promocji, integracji i upowszechnianiu nauki oraz przyczynia się do rozwoju edukacji i wzbogacania kultury narodowej. Instytut kładzie duży nacisk na upowszechnienie wiedzy i efektywne wykorzystanie wyników prowadzonych badań. Pracownicy naukowcy są wspierani w tym zakresie przez Dział Promocji i Zespół ds. Komunikacji Naukowej i Edukacji. Komórki te dbają o prowadzenie działalności promocyjnej i popularyzatorskiej Instytutu, w tym także promowanie efektów pracy pracowników naukowych. Działania te polegają m.in. na angażowaniu pracowników w imprezy popularyzatorskie, promocję wyników badań i popularyzację tematyki badawczej poprzez udział w targach, wystawach, piknikach naukowych, programach TV czy audycjach radiowych.

W toku przeprowadzonej ankiety wyłącznie dwie osoby wskazały na niską wagę zagadnienia, a 33 osoby wskazały na wysoki poziom wdrożenia. Pośród udzielanych odpowiedzi pojawiały się głosy, iż duże grono naukowców nie potrafi komunikować swoich wyników w sposób popularny, a upowszechnianie nie daje też szybkich efektów dla naukowców. Wsparcie Instytutu w tym zakresie jest więc kluczowe dla ulepszenia procesu komercjalizacji badań.

Wymagane działania: nie.



5.9 Zaangażowanie społeczne

Zaangażowanie społeczne jest szczególnie akcentowane w Instytucie, z uwagi na fakt, iż jest to jeden z najważniejszych czynników pozwalających na zwiększenie efektywności upowszechniania prowadzonych w Instytucie badań. Działania tego typu prowadzone przez naukowców są szczególnie premiowane, a także doceniane przez Dyрекcję Instytutu i mają wyraz w prowadzonych projektach, w tym m.in. tych realizowanych w ramach funduszy strukturalnych. Naukowcy wspierani są w kreowaniu i realizacji działań edukacyjnych w sposób dostępny również dla osób niebędących specjalistami w danej dziedzinie. Jasny przekaz jest czynnikiem bardzo ważnym i wymaga dużego zainteresowania, zaangażowania i współpracy zarówno po stronie pracowników naukowych, jak i sektora administracyjnego. Realizacja działań w tym zakresie jest tym samym wspierana także od strony pracowników administracyjnych, w szczególności pracowników Działu Promocji i Zespołu ds. Komunikacji Naukowej i Edukacji. Przykładem zaangażowania społecznego pracowników naukowych jest realizacja działalności dydaktycznej w autorskim projekcie edukacyjnym tj. Geofizyka w szkole i Geofizyka w murach obserwatorium oraz podczas licznych imprez naukowych o charakterze konferencyjno-warsztatowym, którym Instytut patronuje.

Wyłącznie 2 pracowników oceniło, że to zagadnienie ma niewielkie znaczenie, a 38 osób wysoko oceniło wdrożenie. Ponadto pojawiały się głosy, że naukowcy nie mają problemów z komunikacją w środowisku akademickim. Brakuje natomiast profesjonalnego "biura komunikacji społecznej" będącego odpowiednikiem rzecznika prasowego. Instytut ma przed sobą sporo pracy jeżeli chodzi o poprawę stopnia upowszechniania wyników ogółowi społeczeństwa. Jeden z ankietowanych podkreślił, że potrzebna jest inwestycja większej ilości środków finansowych na Zespół ds. Komunikacji Naukowej i Edukacji. W tej chwili działalność tego zespołu opiera się w dużej mierze o środki zdobywane z zewnętrznych źródeł. Cenne byłoby również większe zaangażowanie np. mediów zewnętrznych. Wiele instytucji naukowych w Polsce zaprasza dziennikarzy do wspólnej realizacji badań terenowych. Dzięki temu poszczególni naukowcy oraz same uczelnie/instytuty stają się dużo bardziej rozpoznawalni. Powyższe propozycje niewątpliwie zostaną rozważone przez Dyрекcję IGF PAN.

Wymagane działania: tak.

5.10 Zasada niedyskryminacji

Procedury, w jakich funkcjonuje Instytut nie dopuszczają do jakichkolwiek przejawów dyskryminacji podyktowanej różnicą płci, wieku, pochodzenia etnicznego, narodowego i społecznego. Społeczność Instytutu jest otwarta na nowe osoby niezależnie od ww. czynników, co potwierdza bardzo zróżnicowana struktura pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych w IGF PAN, a także uczestników szkół doktorskich. Instytut gwarantuje wszystkim równy dostęp do stanowisk, wyrównane wynagrodzenia i możliwości rozwoju kariery naukowej. Ponadto podejmowany jest szereg działań (promocja i reklama studiów doktoranckich, np. podczas targów pracy i praktyk czy międzynarodowych warsztatów studenckich itd.), mających na celu pozyskanie różnorodnych pod kątem płci, czy narodowości doktorantów oraz pracowników naukowych.

Ponadto Instytut stwarza równe szanse kobietom naukowcom, jak i mężczyznom w pogodzeniu życia zawodowego z macierzyństwem/ojcostwem. Kobiety korzystają z przysługujących urlopów macierzyńskich, a mężczyźni z przysługujących urlopów tacierzyńskich.



Instytut zatrudnia pracowników naukowych różnych narodowości. Informacja nt. obcokrajowców pracujących/studiujących w Instytucie przedstawiona została w Tabeli 2. Warto zauważyć, że pracownicy i doktoranci z zagranicy mają takie same formy zatrudnienia i wynagrodzenia jak pozostali pracownicy naukowcy. Mają oni też jednakowy dostęp do prowadzenia badań naukowych.

Tabela 2. Zestawienie pracowników i doktorantów IGF PAN z zagranicy w 2016 r. i 2021 r.

Rok	Liczba pracowników i doktorantów z zagranicy	w tym:
2016	6	Etiopia – 2
		Niemcy – 1
		Rosja – 1
		Indie – 1
		Grecja – 1
2021	16	Indie – 6
		Iran – 3
		Etiopia – 2
		Włochy – 2
		Australia – 1
		Niemcy – 1
		Wietnam – 1

Wszyscy pracownicy zatrudniani w IGF PAN są zapoznawani z informacją dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu. Tym samym Instytut zapobiega wszelkim niepożądanym zachowaniom i podejmuje działania profilaktyczne w celu przeciwdziałania mobbingowi, m.in. organizuje szkolenia dla pracowników z tego zakresu. Dnia 17.01.2014 r., zarządzeniem Dyrektora, wprowadzono politykę antymobbingową.

Mimo, że powyższą zasadę uznać można za niemalże całkowicie wdrożoną, respondenci zwrócili uwagę na kwestię rozpowszechniania wszystkich informacji w dwóch językach tak, by każdy miał równy dostęp do przekazywanych wiadomości. Sytuacja w tym zakresie ulega nieustannej poprawie, a wszelkie nowo powstające komunikaty czy druki przygotowywane są w dwóch wersjach językowych (PL i ENG).

Dwóch pracowników uznało, że jest to mało istotne zagadnienie, a 41 osób uznało, że zagadnienie jest wdrożone w wysokim stopniu. Pojawiały się opinie, iż dbałość o brak dyskryminacji w miejscu pracy oznacza także edukację, a w Instytucie brakuje szkoleń dla pracowników, które utrwaliłyby podstawową wiedzę z zakresu np. współpracy w międzykulturowych zespołach badawczych.

Wymagane działania: tak.



5.11 Systemy oceny pracowników

Oceny pracownicze są prowadzone na każdym etapie kariery naukowej i dotyczą zarówno młodych jak i samodzielnych pracowników naukowych. Z uwagi na wagę procesu jest on regulowany zatwierdzonym przez Prezesa PAN Regulaminem dokonywania oceny aktywności naukowej pracowników naukowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk. Na podstawie przedmiotowego regulaminu, proces oceny przeprowadzany jest nie rzadziej niż co dwa lata. Kryteria oceny są znane przed oceną, określa je powyższy regulamin. Ocena pracowników naukowych jest przeprowadzana regularnie, przejrzystie i obiektywnie. Oceny postępów w pracy naukowej doktorantów dokonywane są natomiast przez ich opiekunów. W szkołach doktorskich po drugim roku kształcenia przeprowadzana jest ocena śródkresowa.

Jak wskazały wyniki ankiety, 45 osób wysoko oceniło istotę zagadnienia, a 29 wysoko oceniło wdrożenie zagadnienia. Kilku respondentów w proponowanych działaniach do podjęcia przez Instytut wskazało udział ekspertów zewnętrznych przy ocenie osiągnięć naukowych.

Wymagane działania: nie.

REKRUTACJA I SELEKCJA

5.12 Rekrutacja

Odpowiednio określone procedury rekrutacyjne są szczególnie ważne dla Instytutu. Decydują one bowiem o jakości zasobów i docelowo pozwalają na uzyskanie wysokiej pozycji Instytutu. Tym samym IGF PAN stara się zagwarantować, że normy przyjmowania naukowców, szczególnie na początkowym etapie ich kariery, są jasno określone i powinny ułatwić dostęp dla grup najmniej uprzywilejowanych lub naukowców powracających do kariery naukowej. We wrześniu 2021 r. Rada Naukowa Instytutu Geofizyki PAN zaktualizowała *Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Geofizyki Polskiej Akademii Nauk*. Zasady rekrutacji pracowników naukowych określone zostały w art. 91 ustawy o Polskiej Akademii Nauk z dnia 25.04.2010 r. Ogłoszenia na wolne stanowiska są przemyślane i w klarowny sposób prezentują opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji. Dodatkowo, zarządzeniem 18/2021 Dyrektora IGF PAN w Instytucie wprowadzono Politykę OTM-R. Powyższe regulacje gwarantują możliwości pozyskania jak najlepszej kadry naukowej.

W toku przeprowadzonej ankiety 48 osób uznało ten element za istotny, a 41 wysoko oceniło wdrożenie zagadnienia w Instytucie.

Wymagane działania: tak.

5.13 Rekrutacja (Kodeks)

Przedmiotowe zagadnienie zostało częściowo opisane już w pkt. 12, przy czym należy dodać, iż Instytut prowadzi otwarte nabory na stanowiska naukowe. Nie ma możliwości obsadzenia stanowiska bez otwartej procedury konkursowej. Wszystkie informacje o naborze nowych pracowników są ogłaszane na stronie BIP Ministerstwa Edukacji i Nauki, na stronie EURAXESS oraz na stronie IGF PAN. Tym samym, wychodząc naprzeciw potrzebom Instytutu mającym na celu pozyskiwanie jak najlepszych pracowników, zarówno tych już doświadczonych, jak i młodych dobrze rokujących naukowców, niezwykle istotne jest



przestrzeganie regulacji powstałych w tym zakresie, a także szerokie informowanie o procesie rekrutacji nie tylko na stronach krajowych, ale także zagranicznych.

Potwierdzeniem wysokiego poziomu wdrożenia tych rozwiązań są także wyniki ankiety oraz fakt, iż 48 ankietowanych uznało te kwestie za istotne, a 37 określiło poziom wdrożenia za wysoki. Jeden z ankietowanych podkreślił, że w Instytucie potrzebna jest jasna ścieżka kariery (awansu) wewnętrznej, możliwie poza zewnętrznym konkursem.

Wymagane działania: tak.

5.14 Dobór kadr

Wybór odpowiedniego kandydata to najważniejszy element w procesie rekrutacji i należy poświęcić mu szczególną uwagę. Tym samym niezwykle istotne jest ciągłe dostosowywanie tego procesu do zmian zachodzących w praktyce gospodarczej, jak i dostosowanie do zmian pokoleniowych. Docelowo proces ma zapewnić i umożliwić zatrudnienie jak najlepszych pracowników. Wybór pracownika dokonywany jest zgodnie z przyjętymi regulacjami. Jest obligatoryjnie przeprowadzany w drodze konkursu, a ocena dokonywana jest przez specjalnie powołaną do tego komisję. W każdym etapie oceny biorą udział doświadczeni pracownicy, zarówno ci reprezentujący część administracyjną, jak i pracownicy naukowcy, przedstawiający Dyrekcji klarownie uargumentowane rekomendacje. Pomimo bardzo wąskich specjalizacji pracowników poszukiwanych przez Instytut, co w efekcie wiąże się z niewielką liczbą kandydatów, procedury naboru i cały proces jest szczególnie traktowany, a stawiane kryteria i ich spełnienie przez kandydata są zawsze weryfikowane.

Na pierwszym etapie procesu rekrutacji aplikacje złożone przez kandydatów są sprawdzane pod względem zgodności dokumentów z wymogami konkursu. Jeśli dokumenty spełniają wymagania formalne konkursu, kandydaci są zapraszani na rozmowę kwalifikacyjną. W skład komisji prowadzącej rekrutację wchodzi: Zastępca Dyrektora ds. Naukowych, Kierownik Zakładu, do którego jest poszukiwany pracownik oraz wskazany przez Dyrektora Instytutu pracownik zatrudniony na stanowisku co najmniej równorzędnym ze stanowiskiem naukowym, na które prowadzony jest konkurs. Tak dobrane gremium pracowników dokonujących wyboru kandydata pozwala na zachowanie wysokiego poziomu i odpowiedniej jakości procesu. W trakcie rozmowy sprawdza się wiedzę i ocenia kwalifikacje oraz predyspozycje do pracy na stanowisku, na które przeprowadzony jest konkurs. Część rozmów odbywa się za pomocą środków komunikacji elektronicznej (głównie przy zatrudnieniu obcokrajowców). Kandydaci są informowani o wynikach konkursu.

Zaprezentowany sposób przeprowadzenia procesu rekrutacji zapewnia dokonanie jak najlepszego wyboru, ponadto daje podstawy do objęcia procedurą obcokrajowców i osoby niepełnosprawne z uwagi na wykorzystywanie podczas procesu rekrutacji różnorodnych narzędzi do komunikacji. Tym samym pozwala także na zachowanie równego dostępu do procesu bez względu na wiek, płeć, pochodzenie czy stopień niepełnosprawności.

Wyniki przeprowadzonej ankiety pokazały, iż 44 ankietowanych uznało to zagadnienie za ważne, a 34 za wysoko wdrożone. Respondenci zwracali uwagę w komentarzach na istotność odpowiedniego wyboru komisji konkursowej, której skład powinien być uzależniony od tego, na jakie stanowisko jest poszukiwany kandydat.

Wymagane działania: tak.



5.15 Przejrzystość

Przedmiotowe zagadnienie jest ściśle powiązane z zagadnieniem opisanym w pkt. 14, zatem regulacje w tym zakresie są tożsame. Jak wspomniano powyżej, informacje nt. procesu rekrutacji i wymagań w stosunku do kandydata są określone w ogłoszeniu o konkursie. Tym samym w toku procedury rekrutacyjnej kandydat jest informowany o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru. Perspektywy rozwoju pracownika naukowego nakreślone są w ustawie o PAN, która reguluje wymogi jak i kolejne etapy kariery naukowej, tym samym nie ma merytorycznego uzasadnienia pogłębiania regulacji w przedmiotowym zakresie wewnątrz Instytutu.

Ze względu na specyfikę pracy naukowej poszukiwani są kandydaci o bardzo wąskiej, wyspecjalizowanej wiedzy i doświadczeniu. Kryteria wyboru, jak również ocena kandydatów są więc bardzo proste i przejrzyste.

W efekcie przeprowadzonej ankiety 43 osoby wysoko oceniły istotę zagadnienia, a 32 wysoko oceniły jego wdrożenie. Respondenci podkreślali przy tym konieczność przekazywania jasnej i przejrzystej informacji zwrotnej dla kandydatów, zawierającej opis ich słabych i mocnych stron.

Wymagane działania: tak.

5.16 Ocena zasług

Ocena napływających kandydatur oparta jest zawsze o jasno sprecyzowane dla komisji oceniającej kryteria. Wskaźniki bibliometryczne są uwzględniane, ale oprócz nich są brane pod uwagę również inne kryteria, które ostatecznie pozwalają na wybór właściwego kandydata. Najczęściej w praktyce brane są pod uwagę następujące kryteria: wykształcenie lub wcześniejsza praca w danej dziedzinie, wiedza w wymaganym zakresie, doświadczenie zawodowe, staż, znajomość języka angielskiego i biegłość w posługiwaniu się nim.

Tylko 2 osoby wskazały to zagadnienie za mało istotne, a 36 osób wysoko oceniło jego wdrożenie, potwierdzając tym samym fakt, iż ustalane przez Instytut kryteria wyboru kandydata do pracy w pełni uwzględniają nie tylko dorobek w postaci liczby publikacji, lecz także inne dokonania i umiejętności. Jest to ponadto typowe dla zmian zachodzących w realiach gospodarczych, w tym w nauce polskiej, gdzie transformacji poddawane są kryteria naboru i coraz większą wagę przykłada się do aspektów takich jak praca zespołowa - szczególnie z uwagi na przyszłą współpracę w zespołach projektowych, transfer wiedzy, czy aspekty związane z zarządzaniem badaniami naukowymi.

Wymagane działania: nie.

5.17 Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Instytut nie posiada szczególnej regulacji w tym zakresie, niemniej brak takich regulacji nie powoduje jakichkolwiek przejawów dyskryminacji. W zakresie zatrudnienia aspekty takie jak przerwa wynikająca z urlopów macierzyńskich/ojcowskich lub wychowawczych są jak najbardziej szanowane. Kwestie te reguluje Kodeks Pracy.

Wyniki ankiet wykazały, iż żadna osoba nie uznała tego zagadnienia za mało istotne, a 39 osób wysoko oceniło wdrożenie tych działań.

Wymagane działania: nie.



5.18 Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Dyrekcja IGF PAN wysoko ceni doświadczenie zawodowe pracowników naukowych w różnorodnych organizacjach. Osoby po uzyskaniu stopnia doktora są zachęcane do aplikowania na stanowiska post-doc poza Polską.

Pośród ankietowanych wyłącznie 3 osoby wskazały, iż zagadnienie jest dla nich mało istotne, a 45 osób wysoko oceniło jego wdrożenie w Instytucie. Jeden z respondentów zaproponował, że mobilność mogłaby stanowić jedno z wstępnych kryteriów w procesie ewaluacji pracowników naukowych.

Wymagane działania: nie.

5.19 Uznawanie kwalifikacji

Doświadczenie i kwalifikacje kandydatów są jednym z najważniejszych czynników branych pod uwagę przy ich zatrudnieniu i wynikają z wszelkich regulacji przyjętych w zakresie zatrudnienia pracownika naukowego, ze względu na specyficzny charakter pracy wymagający wąskiej specjalistycznej wiedzy. Jak wskazano w powyższych pkt., uznanie kwalifikacji i ich ocena jest ważnym elementem branych pod uwagę podczas dokonywania oceny kandydata w procesie jego rekrutacji.

Wyłącznie 2 osoby uznały realizację postanowień za mało istotną, a 37 osób wysoko określiło poziom ich wdrożenia w Instytucie.

Wymagane działania: nie.

5.20 Staż pracy

Instytut w pełni przestrzega tej zasady, a jego działania ukierunkowane są na wsparcie naukowców na każdym etapie ich kariery naukowej. Komisja rekrutująca pracowników naukowych zawsze ocenia osiągnięcia oraz kwalifikacje kandydata. Jest to jeden z ważniejszych kryteriów branych pod uwagę w zakresie rekrutacji, przy czym nie jest to jedyne kryterium, gdyż staż pracy nie powinien pozostawać w dużej asymetrii z dorobkiem naukowym i osiągnięciami stanowiącymi uwieńczenie działalności naukowej. Wysoko ocenia się także możliwości badawcze wśród młodej kadry naukowej. Potwierdzają to także opinie ankietowanych, którzy wskazali w ankiecie, że jest to przestrzegane w procesie rekrutacji, chociaż nie jest ściśle regulowane. Wyłącznie 2 osoby na 56 ankietowanych wskazały na małą wagę zagadnienia, a tylko 1 ankietowany nisko ocenił poziom wdrożenia.

Wymagane działania: nie.

5.21 Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Zgodnie z polskim prawodawstwem doktoranci nie są pracownikami Instytutu, tylko odbywają w Instytucie studia III stopnia. Jak na każde stanowisko pracy w IGF PAN, kandydat wybierany jest w otwartym konkursie. Niemniej podkreślić należy, iż w praktyce w przypadku zdolnych doktorantów z IGF mają oni relatywnie większe możliwości pozyskania etatu w Instytucie, gdyż są wdrożeni w prowadzone prace badawcze, posiadają już pewne doświadczenie i znajomość tematyki badań prowadzonej przez Instytut.

3 pracowników uznało zagadnienie za mało istotne, a 4 uznało zagadnienie za nisko wdrożone



w regulacjach i praktyce IGF PAN.

Wymagane działania: nie.

WARUNKI PRACY I BEZPIECZEŃSTWO SOCJALNE

5.22 Uznanie zawodu

Zgodnie z polskim prawodawstwem Instytut ma prawo do przeprowadzania nostryfikacji stopnia doktora. Uznanie stopnia jest przeprowadzane przy zatrudnianiu pracowników naukowych z zagranicy. 2 osoby uznały zagadnienie za mało istotne, a 32 ankietowanych wysoko oceniło wdrożenie zagadnienia. Ponadto na niski poziom wdrożenia wskazało 10 osób, z czego 8 było w wieku poniżej 35 lat, co może potwierdzać, że dotyczy to w dużej mierze młodszych pracowników.

Wymagane działania: nie.

5.23 Środowisko badań naukowych

Działania Instytutu ukierunkowane są w taki sposób, aby zapewnić jak najlepsze środowisko pracy, m.in. poprzez zapewnienie odpowiedniego komfortu pracy, jak i wyposażenia (infrastruktury) umożliwiającego prowadzenie badań naukowych. Instytut wspiera naukowców i prowadzi szereg działań stwarzających podstawy do zdobycia środków finansowych na zapewnienie odpowiednich warunków. W Instytucie przeznaczone są określone środki na realizację tematów badawczych, a aktualne działania mają na celu usprawnienie procesu przekazywania tych środków i lepsze ich wykorzystanie na prowadzone badania. Ponadto zapewnienie odpowiednich warunków pracy jest fundamentalnym zadaniem władz Instytutu, jako pracodawcy - tym samym podejmowany jest szereg prac zmierzających do stworzenia jak najlepszych warunków lokalowych poprzez realizację na bieżąco remontów poszczególnych pomieszczeń oraz rozwój infrastruktury IT.

Wyłącznie 1 osoba uznała zagadnienie za mało istotne, a 29 osób uznało, iż wdrożone jest na wysokim poziomie.

Wymagane działania: nie.

5.24 Warunki pracy

Powyższe zagadnienie jest kształtowane szeregiem aktów prawnych, w tym regulacjami wewnętrznymi. Wiodącym dokumentem regulującym przedmiotowe kwestie jest ustawa o Polskiej Akademii Nauk, która wyznacza pracownikom naukowym zwiększony o 10 dni wymiar urlopu wypoczynkowego. Ponadto, kwestie związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem pracy są regulowane przez krajowe przepisy, których respektowanie jest obowiązkiem pracodawcy. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników naukowych i szanując ich różnorodność wprowadzono elastyczny czas pracy, poprzez możliwość rozpoczęcia pracy w przedziale pomiędzy godziną 8:00 – 10:00. Jednocześnie praktykowane są zmiany godzin pracy na wniosek pracownika. Ze względu na pandemię COVID-19, w IGF PAN wprowadzono hybrydowy tryb pracy – pracownicy naukowcy ustalają z bezpośrednim przełożonym dni,



w których pracują stacjonarnie, a efekty ich pracy są na bieżąco monitorowane w określony przez bezpośredniego przełożonego sposób.

Niemalże wszyscy ankietowani (z wyjątkiem 2 osób) uznali zagadnienie za istotne, natomiast 9 respondentów uznało zagadnienie za wdrożone na niskim poziomie. Respondenci byli zgodni, że Instytut powinien być bardziej elastyczny i otwarty na telepracę, także po zakończeniu pandemii COVID-19.

Wymagane działania: tak.

5.25 Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Zatrudnienie pracownika naukowego jest poprzedzone konkursem ogłaszającym na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw nauki, w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na portalu EURAXESS należącym do KE. Sposób i tryb przeprowadzania konkursów na poszczególne stanowiska naukowe ustala Rada Naukowa Instytutu. Jak wskazuje praktyka, w Instytucie najczęściej młodzi pracownicy naukowcy podpisują umowy o pracę na dłuższy okres (zamiast standardowego okresu próbnego). Jednocześnie, regulacje na szczeblu krajowym wprowadzają ograniczenia nie tylko w zakresie liczby umów okresowych, ale także łącznego czasu ich trwania, stwarzając bardziej dogodne warunki zatrudnienia, w szczególności młodym pracownikom. Po wprowadzonej zmianie pracodawca może zawrzeć z pracownikiem tylko trzy umowy o pracę na czas określony, przy czym łączny okres obowiązywania tych umów nie może trwać dłużej niż 33 miesiące. Przerwa między kolejnymi umowami nie ma znaczenia. Umowy czasowe są generalnie stosowane na początkowym etapie zatrudnienia i determinowane to jest przede wszystkim oczywistymi względami związanymi z weryfikacją przydatności zatrudnionego pracownika i skonfrontowania jego deklaracji z faktyczną pracą. Stabilność i trwałość zatrudnienia bardzo często jest powiązana z finansowaniem Instytutu.

7 respondentów nisko oceniło wdrożenie zagadnienia, a 51 uznało je za wysoko istotne.

Wymagane działania: nie.

5.26 Finansowanie wynagrodzenia

Wynagrodzenia pracowników są zawsze newralgicznym punktem wzbudzającym wiele dyskusji, co miało także swoje odzwierciedlenie w przeprowadzonej ankiecie. W większości przypadków praktyka Instytutu skłania się ku promowaniu dodatkowej aktywności i jej premiowania w postaci różnego rodzaju dodatków i premii w związku ze znacznym zwiększeniem realizowanych zadań, a także dodatkowymi osiągnięciami, takimi jak pozyskanie projektów, liczba publikacji. Podkreślić przy tym należy, iż Instytut gospodaruje środkami publicznymi i jest ograniczony prawodawstwem krajowym. Każdego roku dopiero po rozpoczęciu roku budżetowego IGF PAN (jak wszystkie jednostki naukowe w kraju) otrzymuje informację jakimi środkami będzie dysponował w danym roku. Wynagrodzenie pracowników podzielone jest na: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, premie, dodatki specjalne, premie za publikacje i działalność patentową. Ponadto decyzją Dyrekcji Instytutu została wprowadzona nowa nagroda za wyróżniającą się aktywność publikacyjną, której procedura przyznania nakreślona została w formie regulaminu (wszedł on w życie w grudniu 2015 r.).

Ponadto, zgodnie z ustawą o Polskiej Akademii Nauk:

- pracownicy naukowcy po przepracowaniu 3 lat w Instytucie w pełnym wymiarze czasu pracy mają prawo



do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze nieprzekraczającym roku,
- pracownikom naukowym przysługuje dodatek stażowy po 3 latach pracy a pozostałym pracownikom po 5 latach pracy,
- pracownikom przysługuje trzymiesięczna odprawa emerytalna w związku z przejściem na emeryturę.
Powyższe sprawia, iż na tle innych zawodów struktura oferowanego wynagrodzenia jest korzystna i daje podstawy do dodatkowych środków finansowych związanych z różnego rodzaju aktywnościami. Zasadne jest rozważenie wzrostu wynagrodzeń w sektorze nauki, przy czym musi to być uregulowane na szczeblu rządowym, nie organizacyjnym.

54 ankietowanych uznało zagadnienie za istotne, a 13 uznało, iż jego wdrożenie jest na niskim poziomie.

Wymagane działania: nie.

5.27 Równowaga płci

W Instytucie jest zatrudnionych 75 pracowników naukowych a liczba doktorantów to 23 (stan na grudzień 2021 r.). Wśród pracowników naukowych 24 pracownicy to kobiety a 51 – mężczyźni, natomiast wśród doktorantów 11 to kobiety a 12 - mężczyźni. Poniżej wykaz stanowisk z podziałem na płeć:

- Asystenci – 8 osób (kobiety – 5, mężczyźni – 3);
- Adiunkci – 30 osób (kobiety – 11, mężczyźni – 19);
- Profesorowie Instytutu – 23 osoby (kobiety – 4, mężczyźni – 19);
- Profesorowie – 14 osób (kobiety – 4, mężczyźni – 10);
- Doktoranci – 23 osoby (kobiety - 11, mężczyźni – 12).

Struktura naukowców zarówno pod kątem wieku, jak i płci jest bardzo zróżnicowana, co jest widoczne choćby na przykładzie informacji nt. osób biorących udział w ankiecie. Jest to naturalne zjawisko i pożądane choćby z uwagi na możliwość poznania różnorodnych perspektyw.

Równowaga płci ma zasadnicze znaczenie dla dobrze funkcjonującego systemu badań naukowych. By osiągnąć przyjęte cele Instytut musi w pełni wykorzystać kapitał ludzki, jaki ma do swojej dyspozycji. Kluczowym elementem na drodze do równouprawnienia płci jest odpowiednie godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Tym samym Instytut stwarza warunki umożliwiające kobietom rozwój, niezależnie od zaangażowania w życie rodzinne. Likwidowane są wszelkie objawy tzw. „szklanego sufitu” oraz „ściany macierzyństwa”, które utrudniają karierę kobietom-naukowcom. Nie dopuszcza się do jakiegokolwiek dyskryminacji z uwagi na płeć lub próbę godzenia życia rodzinnego z życiem naukowym. Instytut respektuje prawa kobiet i stara się być jak najbardziej elastyczny, aby na każdym etapie umożliwiać pracownikom utrzymanie odpowiedniego balansu pomiędzy pracą a rodziną, również w przypadku mężczyzn – naukowców, gdyż kreowanie odpowiednich warunków do godzenia obowiązków domowych i zawodowych powinno być dostępne dla każdego pracownika naukowego niezależnie od płci, wieku itp. Wiele z młodych kobiet naukowców zatrudnionych w Instytucie wróciło do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych osiągając wysokie wyniki naukowe. Prowadzone przez Instytut działania koncentrują się na tworzeniu warunków umożliwiających godzenie pracy zawodowej z nauką, jak np. tworzenie elastycznych godzin pracy, stwarzanie równych szans zawodowych.



40 respondentów uznało zagadnienie za mało istotne, a 5 osób uznało je jako wdrożone na niskim poziomie.

Wymagane działania: tak.

5.28 Rozwój kariery zawodowej

Ustawa o Polskiej Akademii Nauk określa zasady, na jakich można zatrudniać pracowników naukowych w PAN i podległych jednostkach. Siatka stanowisk dla pracowników naukowych jest ściśle określona. Wyróżniamy następujące stanowiska: asystent, adiunkt, profesor instytutu, profesor. Aktualnie czas zdobywania kolejnych stopni i tytułów naukowych zależy w dużej mierze od aktywności naukowców, szczególnie we wczesnym etapie kariery naukowej. Dostępne możliwości finansowania dobrej jakości badań ze środków pozyskanych poza Instytutem pozwalają na znaczne przyspieszenie rozwoju kariery młodych naukowców. Nasi młodzi pracownicy doskonale to rozumieją i z dużymi sukcesami korzystają z dodatkowych źródeł finansowania. Instytut będzie kontynuował wsparcie młodych naukowców w pozyskiwaniu takich środków i skutecznym realizowaniu badań wysokiej jakości.

Wyłącznie 1 osoba uznała zagadnienie jako mało istotne. Niemniej należy podkreślić, iż 13 ankietowanych uznało to zagadnienie za wdrożone w niskim stopniu. Opinie respondentów były podzielone – część z nich nie widziała konieczności tworzenia w IGF PAN funkcji „mentora”, jednak zdaniem pozostałych byłoby to pożądane rozwiązanie.

Wymagane działania: tak.

5.29 Wartość mobilności

Zagadnienia związane z mobilnością są szczególnie szanowane i doceniane w Instytucie, przy czym przez mobilność rozumieć należy zarówno mobilność geograficzną, jak i tę pomiędzy sektorami (np. pomiędzy nauką a przemysłem). Zagadnieniom mobilności poświęcono także dużo miejsca w regulacjach krajowych, które stwarzają podstawy do jej rozwoju i podkreślają jej wagę w nauce. Szeroko wspierane są działania zwiększające mobilność, w szczególności poprzez różnego rodzaju stypendia naukowe/wyjazdowe. Jednym z najważniejszych celów, jakie przyświecają działaniom Instytutu jest wzrost konkurencyjności nauki na arenie międzynarodowej. Istotnym motorem wzrostu wartości potencjału naukowego jest właśnie mobilność. Tym samym jest ona niezwykle ważnym sposobem poszerzania wiedzy oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. Z tego też względu wspierane są wszelkie działania związane z udziałem w konferencjach międzynarodowych, workshopach, a także wymiana międzynarodowa. Niemniej, choćby z uwagi na różnorodność płci i tworzenie warunków sprzyjających godzeniu życia rodzinnego z zawodowym, w dużej mierze respektuje się też różne formy mobilności nie tylko geograficznej, ale także pomiędzy sektorami, a także mobilność naukową rozumianą jako interdyscyplinarność prowadzonych prac. Instytut przyznaje także granty dla młodych naukowców umożliwiające zagraniczne wyjazdy.

Podkreślić należy, że 43 ankietowanych wysoko oceniło wagę zagadnienia. Ponadto 34 osoby uznały, że zagadnienie jest wdrożone w Instytucie na wysokim poziomie. Jeden z respondentów wyraził opinię, że nadmierny nacisk na mobilność może spowodować pogorszenie jakości pracy.

Wymagane działania: nie.



5.30 Dostęp do doradztwa zawodowego

Instytut wspiera działania jego pracowników oraz absolwentów studiów doktoranckich na tyle na ile jest to możliwe na gruncie prawnym i finansowym. W miarę możliwości podejmowane są działania pozwalające na zatrzymanie najbardziej wybitnych naukowców, zarówno tych młodych, jak i bardziej doświadczonych. Instytut nie prowadzi działalności takiej jak uczelnie wyższe - tym samym nie było uzasadnienia do utworzenia wyodrębnionych struktur dedykowanych do doradztwa zawodowego i nie zostały stworzone regulacje formalne w tym zakresie. Z uwagi na rolę naukowców, a także specyfikę „zawodu”, Instytut stara się stworzyć warunki wspierające „odnalezienie” się na rynku pracy bez nadmiernej ingerencji. Ponadto działania te mają charakter nakierowany na zapewnienie szkoleń oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego (udział w wielu krajowych i międzynarodowych projektach badawczych), jako najważniejszych elementów pozwalających na zapewnienie odpowiednich warunków do budowania indywidualnej ścieżki kariery.

Jak wykazały wyniki ankiety 36 osób uznało dużą wagę zagadnienia, a 13 ankietowanych wysoko oceniło wdrożenie. Struktura odpowiedzi może wynikać także z faktu, iż, z uwagi na charakter Instytutu, słownikowe „biuro karier” nie istnieje, jednak z uwagi na zadania realizowane przez Instytut nie ma potrzeby tworzenia takiej komórki. Instytut może jedynie stwarzać warunki i nakierowywać swoich naukowców na nowe możliwości rozwojowe. Ponadto, jak każdy pracodawca Instytut jest zainteresowany zatrzymaniem najbardziej wybitnej kadry i prowadzone działania ukierunkowane są na zatrzymanie takich właśnie pracowników. Niemniej wyniki ankiet i zgłaszane w większości przez młodych naukowców/doktorantów postulaty skłoniły władze Instytutu do jeszcze większego wsparcia tego obszaru.

Wymagane działania: tak.

5.31 Prawa własności intelektualnej

Zgodnie z ustawą o Polskiej Akademii Nauk, Rada Naukowa Instytutu sprawuje bieżący nadzór nad jego aktywnością, dbając zwłaszcza o wysoki poziom jego działalności naukowej i rozwój osób rozpoczynających karierę naukową, o których mowa w art. 2 pkt. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki. W świetle powyższego, Rada Naukowa Instytutu uchwaliła regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych. Jednocześnie wspomnieć należy, iż prawa własności intelektualnej zostały szczegółowo uregulowane w prawodawstwie krajowym. Dodatkowo w Instytucie wprowadzono akty prawa wewnętrznego kształtujące procedury postępowania w zakresie tego zagadnienia.

Wyniki ankiety wykazały, iż 47 osób uznało zagadnienie za ważne, a 37 ankietowanych uznało zagadnienie za wdrożone na wysokim poziomie.

Wymagane działania: nie.

5.32 Współautorstwo

Współautorstwo jest umiejętnością współpracy. Tym samym podejmowanie wspólnych działań jest ważnym elementem branym pod uwagę przez Instytut, zarówno jeśli chodzi o wsparcie młodych



naukowców w ich początkowej karierze zawodowej, jak i już w zaawansowanych działaniach i wspólnym prowadzeniu projektów. Efektem prowadzonych działań są nierzadko wspólne prace naukowe, serie artykułów, badania itp. Instytut tym samym wspiera współpracę pomiędzy naukowcami i pozytywnie odnosi się do współautorstwa prac. Współautorstwo jest także doskonałym sposobem wprowadzania do działalności naukowej młodej kadry naukowej. Ponadto multidyscyplinarny charakter pracy i bardzo wąskie specjalizacje, w tym projekty międzynarodowe, w sposób naturalny „wymuszają” współpracę pomiędzy pracownikami naukowymi wewnątrz organizacji, jak i z pracownikami naukowymi zatrudnionymi poza Instytutem.

Wyniki ankiet wskazały, iż wyłącznie jedna osoba uznała zagadnienie za mało istotne, natomiast 35 ankietowanych wysoko określiło wdrożenie ww. zagadnienia.

Wymagane działania: nie.

5.33 Nauczanie

Instytut prowadzi działalność dydaktyczną w bardzo ograniczonym zakresie ukierunkowanym wyłącznie na studia doktoranckie. Tym samym pracownicy naukowcy nie są obciążani obowiązkami dydaktycznymi, które są realizowane na bardzo niewielką skalę - dotyczą wyłącznie pracowników z większym stażem naukowym i gratyfikowane są dodatkowym wynagrodzeniem. Tym samym nie ma do czynienia z sytuacją, w której w początkowym okresie rozwoju kariery naukowej występuje duże obciążenie dydaktyczne. Wspierane są działania ukierunkowane na szkolenia w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców. Doskonałym przykładem tego typu umiejętności były realizowane w Instytucie projekty edukacyjne, takie jak np. EduScience, czy EduArctic.

Jak wskazały wyniki przeprowadzonej ankiety, 47 osób uznało zagadnienie za ważne, a 33 ankietowanych wysoko oceniło jego wdrożenie. Respondenci podkreślali, że dobrym rozwiązaniem byłyby zachęty inne niż finansowe dla pracowników prowadzących zajęcia a także ewaluacja jakości tychże zajęć.

Wymagane działania: nie.

5.34 Skargi i apelacje

Instytut docenia wagę procesów takich jak obsługa skarg i wniosków, które są nie rzadko integralnym elementem każdej organizacji. Każdy ma prawo wyrazić swoją opinię, jeśli nie jest ona krzywdzącą dla reszty i oparta jest na faktach. Podjęte przez Instytut działania pozwalają na sprawiedliwe i równe traktowanie pracowników i ich problemów, co docelowo przyczynia się do poprawy ogólnej jakości i środowiska pracy. Konflikty, jakie powstają są rozwiązywane przez Kierownika komórki organizacyjnej lub Dyrektora. Komisja dyscyplinarna przy Instytucie PAN rozpatruje, zgodnie ze statutem PAN, odwołania od decyzji Dyrektora Instytutu w sprawach dyscyplinarnych pracowników naukowych i badawczo-technicznych za rażące naruszenie obowiązków lub uchybienie godności pracownika nauki. Komisja składa się z 4 członków i jest wybierana na okres 4 lat. Czynne i bierne prawo wyborcze posiadają wszyscy pracownicy naukowcy oraz pracownicy badawczo-techniczni Instytutu zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Co najmniej jednym z członków komisji jest osoba zatrudniona w pełnym wymiarze czasu na stanowisku profesora zwyczajnego.

Jednocześnie funkcjonuje Zarządzenie nr 1 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 17.01.2014 r.



w sprawie wprowadzenia Polityki Antymobbingowej. Każdy pracownik w razie potrzeby może wystąpić z wnioskiem do tejże Komisji.

W toku przeprowadzonej ankiety 43 ankietowanych wysoko oceniło wagę zagadnienia, 29 wysoko oceniło jego wdrożenie, a 16 określiło stopień wdrożenia jako niski. Wśród propozycji działań możliwych do podjęcia przez Instytut pojawiły się m.in. szkolenia z zarządzania konfliktem, czy powołanie stosownej komisji do skarg i odwołań. Z uwagi na niską średnią uzyskaną w tym zagadnieniu, planuje się podjęcie działań wspierających ten proces.

Wymagane działania: tak.

5.35 Wpływ na organy decyzyjne

Instytut wspiera udział pracowników naukowych we wszelkiego rodzaju gremiach i organizacjach międzynarodowych, gdyż sprzyja to wymianie doświadczeń, rozwojowi zawodowemu, a także pośrednio promuje sam Instytut.

Żaden ankietowany nie ocenił wagi ww. zagadnienia jako niskiej, natomiast 38 wysoko oceniło poziom jego wdrożenia. Jednym z zaproponowanych przez respondentów rozwiązań była organizacja tzw. „town-hall meetings” organizowanych raz w miesiącu przez Dyрекcję IGF PAN, podczas których pracownikom i doktorantom przekazywane byłyby najważniejsze informacje.

Wymagane działania: tak.

SZKOLENIA I ROZWÓJ

5.36 Relacje z opiekunem naukowym

Opieka naukowa sprawowana jest w Instytucie nad doktorantami i działania w tym kierunku realizowane są przez opiekunów naukowych/promotorów. W ramach szkół doktorskich w terminie 3 miesięcy od podjęcia kształcenia wyznaczany jest promotor. Dobrą praktyką jest przyjęta zasada, że już na etapie rekrutacji doktoranci otrzymują informację do jakich tematów badawczych się zgłaszają i kto będzie ich promotorem. W ciągu roku od podjęcia kształcenia doktorant opracowuje z promotorem indywidualny plan badawczy, następnie co roku składa raport z postępów i realizacji planu. Weryfikacja relacji oraz rozwiązywanie konfliktów pomiędzy promotorami, a doktorantami należy do obowiązków koordynatora szkoły doktorskiej. W przypadku młodych pracowników naukowych, którzy podlegają kierownikom Zakładów, sytuacje konfliktowe rozwiązuje kierownik Zakładu lub bezpośrednio Dyrektor IGF PAN.

Przeprowadzona ankieta wskazała, iż 50 ankietowanych uznało, że jest to ważne zagadnienie, a 36 wysoko oceniło jego wdrożenie, co potwierdza zadawalający poziom implementacji ww. zagadnienia.

Wymagane działania: nie.

5.37 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

Dyrekcja IGF PAN dąży do tego, aby kierownicy poszczególnych zakładów byli dla swoich pracowników opiekunami naukowymi, mentorami, doradcami i liderami, a także dba o dobre relacje pomiędzy przełożonymi, jak i pracownikami w poszczególnych zakładach. Należy jednak podkreślić, iż działania te



mają charakter zaleceń. Dyrekcja wspiera kreowanie dobrej atmosfery, nie narzucając konkretnych działań, a tym samym pozostawiając swobodę działania. Podkreślić należy, iż wzorcowe relacje mają to do siebie, że w efekcie prowadzą do wysokiej efektywności pracowników mającej swoje odzwierciedlenie w liczbie grantów, publikacji, zaawansowaniu prowadzonych prac badawczych i współpracy międzynarodowej.

Wyłącznie 1 ankietowany nisko ocenił wagę zagadnienia, a 34 naukowców wysoko oceniło jego wdrożenie. Jeden z ankietowanych wskazał na fakt, że w IGF PAN brakuje doświadczonych i aktywnych naukowców w grupie wiekowej 40-65 lat.

Wymagane działania: nie.

5.38 Kontynuacja rozwoju zawodowego

Prowadzenie badań naukowych zobowiązuje naukowców do ciągłego doskonalenia zawodowego, a także wymaga otwartości na nowe rozwiązania. Interdyscyplinarny charakter wielu badań wymusza współpracę, a także wykorzystywanie coraz nowszych narzędzi i rozwiązań, niejednokrotnie tworzonych właśnie w wyniku pracy naukowej. Tym samym aspekt ten jest ważny i wspierany w każdy możliwy sposób przez Instytut, zarówno poprzez wparcie w zakresie udziału w licznych szkoleniach, seminariach, warsztatach, kongresach, a także poprzez wspieranie wszelkich inicjatyw i planowanych do realizacji przedsięwzięć.

Przeprowadzona ankieta wskazała, iż 49 osób uznało powyższe zagadnienie za ważne, a 34 za wdrożone na wysokim poziomie. Ankietowani byli zgodni, że Instytut powinien nieustannie wspierać pracowników i doktorantów w ich rozwoju. Wśród propozycji działań do podjęcia pojawiło się m.in. otworzenie kanału, poprzez który pracownicy będą mogli zgłaszać chęć udziału w szkoleniach i uzyskać na nie wewnętrzne finansowanie.

Wymagane działania: tak.

5.39 Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Realizacja tego typu działań prowadzona jest w Instytucie np. poprzez dedykowane kursy językowe skierowane do pracowników i doktorantów. Z uwagi na specyfikę wykonywanych zadań nie są wskazywane konkretne szkolenia, niemniej wspierane są wszelkie formy podnoszenia kwalifikacji i ciągłego rozwoju w postaci workshopów, udziału w projektach międzynarodowych i zaangażowania w najbardziej zaawansowane badania naukowe. Dodatkowo Dział Zarządzania Projektami przesyła dla zainteresowanych informacje nt. naboru projektów lub o szkoleniach z zakresu pozyskiwania środków i zdobywania dofinansowania. Wyniki ankiety wskazały, iż 44 ankietowanych uznało zagadnienie za ważne, a 27 wysoko oceniło jego wdrożenie.

Wymagane działania: tak.

5.40 Opieka naukowa

Elementem superwizji działalności pracowników naukowych są coroczne sesje sprawozdawcze. Udział międzynarodowych ekspertów i raport z każdej sesji stanowi bardzo istotny element oceny, jak również daje informację o kierunkach w jakich powinni rozwijać się pracownicy.



Wymagane działania: tak.

Poniższa tabela stanowi zestawienie wszystkich opisanych zasad wraz ze wskazaniem, w których obszarach będzie konieczne podjęcie działań w ramach Planu Działań.

OBSZAR	NR	ZASADA	DZIAŁANIE
ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE	1	Wolność badań naukowych	Nie
	2	Zasady etyczne	Tak
	3	Odpowiedzialność zawodowa	Tak
	4	Profesjonalne podejście	Nie
	5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	Nie
	6	Odpowiedzialność	Nie
	7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Tak
	8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Tak
	9	Zaangażowanie społeczne	Tak
	10	Zasada niedyskryminacji	Tak
	11	Systemy oceny pracowników	Nie
REKRUTACJA I SELEKCJA	12	Rekrutacja	Tak
	13	Rekrutacja (Kodeks)	Tak
	14	Dobór kadr	Tak
	15	Przejrzystość	Tak
	16	Ocena zasług	Nie
	17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	Nie
	18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	Nie
	19	Uznawanie kwalifikacji	Nie
	20	Staż pracy	Nie
	21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	Nie
WARUNKI PRACY I BEZPIECZEŃSTWO SOCJALNE	22	Uznanie zawodu	Nie
	23	Środowisko badań naukowych	Nie
	24	Warunki pracy	Tak
	25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Nie
	26	Finansowanie i wynagrodzenia	Nie
	27	Równowaga płci	Tak
	28	Rozwój kariery zawodowej	Tak
	29	Wartość mobilności	Nie
	30	Dostęp do doradztwa zawodowego	Tak
	31	Prawa własności intelektualnej	Nie
	32	Współautorstwo	Nie
	33	Nauczanie	Nie
	34	Skargi i apelacje	Tak
	35	Wpływ na organy decyzyjne	Tak
SZKOLENIA I ROZWÓJ	36	Relacje z opiekunem naukowym	Nie
	37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Nie
	38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	Tak
	39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Tak
	40	Opieka naukowa	Tak



6. Podsumowanie

Podczas fazy inicjalnej HRS4R, jak i w ciągu ostatnich trzech lat, IGF PAN zyskał znaczne doświadczenie i lepsze zrozumienie tego, co HRS4R oznacza w praktyce. Pomimo wytycznych dostarczonych przez Komisję Europejską i bazowania na dobrych praktykach innych instytucji, Instytut cały czas znajduje się w fazie uczenia się poprzez działanie. Znaczny wysiłek związany z przygotowaniem i wdrożeniem HRS4R nie poszedł jednak na marne - dzięki uświadomieniu sobie przez Instytut jego mocnych i słabych stron, trud ten zaczął przynosić widoczne efekty. Proces HRS4R okazał się bardzo przydatnym narzędziem do zarządzania, w kontekście nie tylko samej strategii HR, ale całościowej strategii rozwoju IGF PAN. Efektywnie wspiera on działania Instytutu mające na celu ciągłe doskonalenie oraz stworzenie dogodnych warunków prowadzenia badań dla naukowców.

IGF PAN od momentu powstania, czyli przez niemalże 70 lat, nieustannie dąży do doskonałości. Mimo licznych zmian jakie zaszły na przestrzeni lat, ambicja i misja Instytutu pozostała niezmienną: prowadzenie wysokiej jakości badań procesów geofizycznych dla zrozumienia mechanizmów sterujących systemem Ziemi i zarządzania ryzykiem.

Przez dziesięciolecia IGF PAN zdołał przyciągnąć i utrzymać zarówno początkujących, jak i doświadczonych naukowców z Polski i zagranicy. Otwartość IGF PAN i jej pracowników zaowocowała w wielu międzynarodowych kontaktach i współpracy badawczej z instytucjami i naukowcami na całym świecie, czego efektami są wspólne projekty i publikacje.

Należy podkreślić, że oprócz HRS4R Instytut wdrożył dwa dokumenty, których cele są komplementarne ze Strategią, tj. **Politykę OTM-R otwartych, przejrzystych i opartych o kompetencje kandydata zasad rekrutacji pracowników naukowych** oraz **Plan Równości Płci**.



Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w dn. 10-21 listopada 2021 r.

PYTANIE	ISTOTNOŚĆ – USZEREGOWANE WARTOŚCI ŚREDNIE													
	Średnia ogólna	PŁEĆ		WIEK		STANOWISKO					STAŻ PRACY			
		K	M	<35	>35	Doktorant	Asystent	Adiunkt	Profesor Instytutu	Profesor	0-5	6-10	11-20	>20
3 Odpowiedzialność zawodowa	4,71	4,63	4,75	4,60	4,81	4,80	4,71	4,74	4,69	4,57	4,76	4,44	4,90	4,67
2 Zasady etyczne	4,70	4,56	4,75	4,40	4,94	4,60	4,57	4,63	4,85	4,86	4,56	4,44	4,90	5,00
24 Warunki pracy	4,70	4,88	4,63	4,84	4,58	4,90	4,86	4,74	4,38	4,71	4,92	4,67	4,60	4,33
26 Finansowanie i wynagrodzenia	4,68	4,81	4,63	4,72	4,65	4,70	4,57	4,74	4,69	4,57	4,72	4,78	4,70	4,50
1 Wolność badań naukowych	4,64	4,69	4,63	4,52	4,74	4,60	4,86	4,63	4,69	4,43	4,68	4,44	4,80	4,58
10 Zasada niedyskryminacji	4,55	4,69	4,50	4,40	4,68	4,60	4,86	4,58	4,54	4,14	4,56	4,56	4,70	4,42
23 Środowisko badań naukowych	4,52	4,44	4,55	4,44	4,58	4,90	4,43	4,47	4,46	4,29	4,68	4,11	4,60	4,42
6 Odpowiedzialność	4,50	4,69	4,43	4,36	4,61	4,60	4,29	4,53	4,69	4,14	4,64	4,22	4,80	4,17
25 Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	4,50	4,81	4,38	4,48	4,52	4,70	4,43	4,47	4,38	4,57	4,72	4,11	4,60	4,25
32 Współautorstwo	4,50	4,63	4,45	4,48	4,52	4,60	4,57	4,47	4,38	4,57	4,64	4,22	4,50	4,42
7 Dobre praktyki w badaniach naukowych	4,48	4,44	4,50	4,32	4,61	4,70	4,43	4,42	4,54	4,29	4,56	3,89	4,90	4,42
37 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	4,48	4,63	4,43	4,44	4,52	4,80	4,71	4,37	4,31	4,43	4,56	4,44	4,60	4,25
4 Profesjonalne podejście	4,46	4,69	4,38	4,24	4,65	4,10	4,43	4,63	4,54	4,43	4,40	4,22	4,90	4,42
8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	4,43	4,44	4,43	4,24	4,58	4,60	4,14	4,32	4,54	4,57	4,48	4,11	4,90	4,17
36 Relacje z opiekunem naukowym	4,43	4,56	4,38	4,52	4,35	4,90	4,43	4,32	4,08	4,71	4,64	4,56	4,30	4,00
38 Kontynuacja rozwoju zawodowego	4,41	4,63	4,33	4,48	4,35	4,70	4,71	4,37	4,15	4,29	4,60	4,44	4,30	4,08
22 Uznanie zawodu	4,39	4,56	4,33	4,52	4,29	4,80	4,71	4,42	4,31	3,57	4,60	4,22	4,40	4,08
16 Ocena zasług	4,32	4,38	4,30	4,40	4,26	4,50	4,43	4,42	3,92	4,43	4,56	3,89	4,30	4,17
28 Rozwój kariery zawodowej	4,30	4,63	4,18	4,28	4,32	4,40	4,57	4,37	4,08	4,14	4,52	3,89	4,50	4,00
35 Wpływ na organy decyzyjne	4,30	4,50	4,23	4,16	4,42	4,20	4,29	4,32	4,23	4,57	4,36	3,89	4,50	4,33
40 Opieka naukowa	4,30	4,56	4,20	4,16	4,42	4,70	4,43	4,00	4,31	4,43	4,36	4,11	4,60	4,08
17 Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	4,29	4,44	4,23	4,16	4,39	4,30	4,29	4,53	4,00	4,14	4,44	3,89	4,30	4,25
39 Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	4,29	4,50	4,20	4,36	4,23	4,70	4,57	4,16	3,92	4,43	4,52	4,33	4,00	4,00
9 Zaangażowanie społeczne	4,25	4,50	4,15	4,24	4,26	4,50	4,43	4,11	4,23	4,14	4,52	3,89	4,40	3,83
13 Rekrutacja (kodeks)	4,25	4,56	4,13	4,12	4,35	4,50	4,00	4,32	4,15	4,14	4,36	4,11	4,60	3,83
18 Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	4,25	4,44	4,18	4,20	4,29	4,40	4,00	4,26	4,23	4,29	4,48	4,11	4,10	4,00
31 Prawa własności intelektualnej	4,25	4,56	4,13	4,08	4,39	4,50	4,29	4,00	4,38	4,29	4,32	3,89	4,60	4,08
5 Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	4,23	4,44	4,15	4,08	4,35	4,30	4,00	4,42	4,23	3,86	4,44	3,78	4,70	3,75
12 Rekrutacja	4,23	4,50	4,13	3,96	4,45	4,30	4,00	4,26	4,23	4,29	4,20	4,11	4,40	4,25
33 Nauczanie	4,21	4,44	4,13	4,16	4,26	4,20	4,00	4,32	4,00	4,57	4,32	4,22	4,20	4,00
15 Przejrzystość	4,18	4,25	4,15	4,08	4,26	4,50	3,71	4,37	4,00	4,00	4,44	3,89	4,20	3,83
21 Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	4,16	4,38	4,08	4,08	4,23	4,50	4,29	4,11	4,08	3,86	4,40	3,89	4,10	3,92
11 Systemy oceny pracowników	4,14	4,38	4,05	4,12	4,16	4,20	4,00	4,21	4,08	4,14	4,36	3,78	4,40	3,75
34 Skargi i apelacje	4,14	4,56	3,98	4,32	4,00	4,40	4,57	4,32	3,62	3,86	4,24	4,44	4,30	3,58
14 Dobór kadr	4,13	4,44	4,00	3,92	4,29	4,40	4,00	4,00	4,08	4,29	4,20	3,67	4,50	4,00
20 Staż pracy	4,11	4,31	4,03	4,12	4,10	4,30	4,29	4,21	3,69	4,14	4,36	4,00	3,70	4,00
29 Wartość mobilności	4,11	4,19	4,08	4,24	4,00	4,40	4,14	4,00	3,92	4,29	4,44	4,00	3,80	3,75
27 Równowaga płci	4,05	4,63	3,83	4,12	4,00	4,70	4,57	3,89	3,69	3,71	4,44	3,67	4,20	3,42
19 Uznawanie kwalifikacji	4,04	4,19	3,98	3,84	4,19	4,20	3,86	4,05	3,92	4,14	4,24	3,44	4,20	3,92
30 Dostęp do doradztwa zawodowego	3,71	4,06	3,58	3,76	3,68	4,10	3,86	3,63	3,38	3,86	4,00	3,33	3,60	3,50

PYTANIE	WDROŻENIE – USZEREGOWANE WARTOŚCI ŚREDNIE													
	Średnia ogólna	PŁEĆ		WIEK		STANOWISKO					STAŻ PRACY			
		K	M	<35	>35	Doktorant	Asystent	Adiunkt	Profesor Instytutu	Profesor	0-5	6-10	11-20	>20
1 Wolność badań naukowych	4,16	4,00	4,23	4,00	4,29	4,40	4,14	4,00	4,23	4,14	4,36	3,56	4,30	4,08
2 Zasady etyczne	4,14	4,25	4,10	4,24	4,06	4,50	4,29	4,16	3,85	4,00	4,48	3,56	3,90	4,08
10 Zasada niedyskryminacji	4,14	4,25	4,10	3,92	4,32	4,40	3,57	4,21	4,23	4,00	4,12	3,78	4,60	4,08
3 Odpowiedzialność zawodowa	4,07	4,19	4,03	3,88	4,23	4,20	4,14	4,05	4,08	3,86	4,16	3,67	4,20	4,08
18 Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	4,05	4,00	4,08	3,96	4,13	4,30	3,71	4,05	4,15	3,86	4,12	3,89	4,20	3,92
20 Staż pracy	4,05	4,19	4,00	3,92	4,16	4,10	4,14	4,05	4,08	3,86	4,04	4,11	4,20	3,92
27 Równowaga płci	4,04	3,94	4,08	3,84	4,19	3,70	4,14	4,21	4,08	3,86	4,04	4,00	4,30	3,83
35 Wpływ na organy decyzyjne	4,02	4,06	4,00	3,96	4,06	4,20	3,71	4,00	4,08	4,00	4,08	3,67	4,40	3,83
12 Rekrutacja	3,96	3,94	3,98	3,76	4,13	4,00	4,00	3,89	4,08	3,86	4,04	3,56	4,10	4,00
13 Rekrutacja (kodeks)	3,93	4,06	3,88	3,76	4,06	4,10	3,57	3,89	4,08	3,86	3,92	3,89	4,10	3,83
4 Profesjonalne podejście	3,91	4,19	3,80	3,76	4,03	3,90	4,14	4,05	3,62	3,86	4,00	3,56	4,00	3,92
5 Zobowiązania wynikające z umów lub przepisów	3,89	3,94	3,88	3,88	3,90	4,50	3,86	3,68	3,85	3,71	4,12	3,22	4,00	3,83
19 Uznawanie kwalifikacji	3,89	4,00	3,85	3,88	3,90	4,30	3,71	3,84	3,85	3,71	4,00	3,67	4,20	3,58
6 Odpowiedzialność	3,88	4,00	3,83	3,64	4,06	4,10	3,71	3,84	3,92	3,71	3,92	3,44	4,00	4,00
17 Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	3,88	3,94	3,85	3,76	3,97	4,00	3,86	3,89	3,85	3,71	3,96	3,56	4,00	3,83
31 Prawa własności intelektualnej	3,88	4,13	3,78	3,76	3,97	4,30	3,57	3,84	3,92	3,57	3,96	3,44	4,20	3,75
16 Ocena zasług	3,87	3,87	3,87	3,74	3,97	4,00	3,83	3,72	3,85	4,14	3,92	3,57	3,90	3,92
9 Zaangażowanie społeczne	3,86	4,13	3,75	3,92	3,81	4,50	4,29	3,47	3,54	4,14	4,04	3,44	3,90	3,75
24 Warunki pracy	3,84	4,06	3,75	3,56	4,06	4,00	3,71	3,58	4,23	3,71	3,92	3,56	4,00	3,75
40 Opieka naukowa	3,84	4,06	3,75	3,64	4,00	4,10	3,57	3,68	4,23	3,43	3,88	3,44	4,20	3,75
21 Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	3,80	3,81	3,80	3,80	3,81	4,20	3,86	3,63	3,85	3,57	3,88	3,67	3,90	3,67
32 Współautorstwo	3,80	3,81	3,80	3,68	3,90	4,40	3,00	3,74	3,85	3,86	4,00	3,56	3,90	3,50
36 Relacje z opiekunem naukowym	3,80	3,88	3,78	3,72	3,87	4,60	3,71	3,42	3,92	3,57	4,04	3,11	4,00	3,67
7 Dobre praktyki w badaniach naukowych	3,77	3,88	3,73	3,60	3,90	4,20	3,71	3,53	3,69	4,00	3,92	3,00	3,90	3,92
14 Dobór kadr	3,77	3,94	3,70	3,60	3,90	3,90	3,71	3,74	3,92	3,43	3,68	4,11	3,90	3,58
25 Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	3,77	4,00	3,68	3,52	3,97	4,00	3,71	3,63	3,92	3,57	3,76	3,78	3,90	3,67
33 Nauczanie	3,77	3,75	3,78	3,64	3,87	3,90	4,14	3,68	3,85	3,29	3,84	3,44	4,10	3,58
8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	3,75	4,06	3,63	3,64	3,84	4,10	4,14	3,53	3,46	4,00	3,84	3,44	3,50	4,00
37 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	3,75	4,00	3,65	3,68	3,81	4,30	3,86	3,47	3,62	3,86	3,96	3,11	3,80	3,75
38 Kontynuacja rozwoju zawodowego	3,75	3,94	3,68	3,52	3,94	3,90	3,57	3,79	3,85	3,43	3,80	3,33	4,10	3,67
29 Wartość mobilności	3,73	3,69	3,75	3,68	3,77	4,10	3,43	3,68	3,69	3,71	3,80	3,67	3,90	3,50
23 Środowisko badań naukowych	3,66	3,75	3,63	3,52	3,77	3,90	3,57	3,42	4,00	3,43	3,76	3,33	3,90	3,50
22 Uznanie zawodu	3,64	4,00	3,50	3,20	4,00	3,80	3,43	3,47	4,00	3,43	3,72	3,22	4,10	3,42
15 Przejrzystość	3,59	3,69	3,55	3,24	3,87	3,50	3,29	3,58	3,92	3,43	3,56	3,11	4,10	3,58
11 Systemy oceny pracowników	3,57	3,81	3,48	3,52	3,61	3,90	3,43	3,47	3,54	3,57	3,60	3,67	3,50	3,50
39 Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	3,54	3,75	3,45	3,36	3,68	3,70	3,29	3,37	3,69	3,71	3,60	3,22	3,90	3,33
34 Skargi i apelacje	3,41	3,31	3,45	3,04	3,71	4,00	2,71	3,05	3,77	3,57	3,60	2,33	3,90	3,42
26 Finansowanie i wynagrodzenia	3,29	3,63	3,15	3,28	3,29	3,70	3,43	3,26	3,08	3,00	3,52	3,22	3,40	2,75
28 Rozwój kariery zawodowej	3,27	3,31	3,25	3,12	3,39	3,80	3,43	2,74	3,54	3,29	3,60	2,44	3,20	3,25
30 Dostęp do doradztwa zawodowego	2,59	2,38	2,68	2,56	2,61	3,30	2,29	2,21	2,85	2,43	3,00	1,56	2,60	2,50

