



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**Strategia HR
dla Pracowników Naukowych (HRS4R)
Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk
na lata 2025-2030**



Spis treści

1.	Wprowadzenie.....	3
1.1	Misja IGF PAN	3
1.2	Zadania statutowe.....	3
1.3	Struktura organizacyjna	4
1.4	Struktura zatrudnienia.....	5
2.	Etapy wdrażania <i>Europejskiej karty naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych</i>	6
3.	Aktualizacje Strategii HR dla Pracowników Naukowych IGF PAN (HRS4R).....	7
4.	Wyniki badania ankietowego	9
5.	Cele Strategii HR dla Pracowników Naukowych IGF PAN	9
6.	Podsumowanie.....	10



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 2023 roku w wyniku ewaluacji działalności naukowej IGF PAN otrzymał kategorię naukową A przyznaną przez Ministra 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

Zgodnie ze *Statutem*, misją Instytutu jest:

- 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 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.



1.3 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 organizacyjnym. Podstawą działania Instytutu jest *Statut Instytutu Geofizyki PAN*, który definiuje strukturę organizacyjną jednostki, jej funkcjonowanie i zakresy odpowiedzialności.

Szczegółowy zakres zadań i zależności Zakładów Naukowych i poszczególnych Działów Instytutu są określone w *Regulaminie Organizacyjnym Instytutu*.

W IGF PAN działalność naukową prowadzi 8 zakładów:

- 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 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, Dział Informacji i Wydawnictw Naukowych 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 i promowaniu wiedzy wśród społeczeństwa.

Główne źródła publicznego finansowania projektów badawczych prowadzonych przez IGF PAN pochodzą z budżetu państwa (subwencja, dotacje z polskich instytucji finansujących: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, 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).

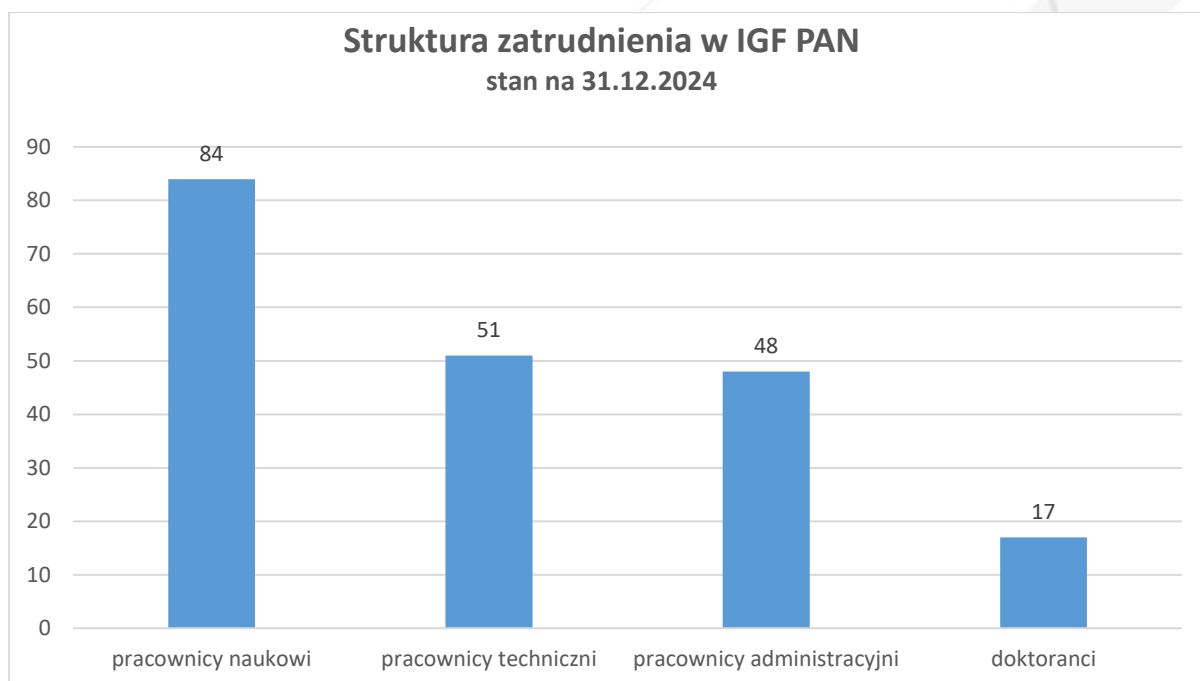
IGF PAN współtworzy dwie szkoły doktorskie: [Międzynarodową Środowiskową Szkołę Doktorską](#) (lider: Uniwersytet Śląski) oraz [Szkołę Doktorską GeoPlanet](#) (lider: Centrum Astronomiczne im. Mikołaja Kopernika PAN).



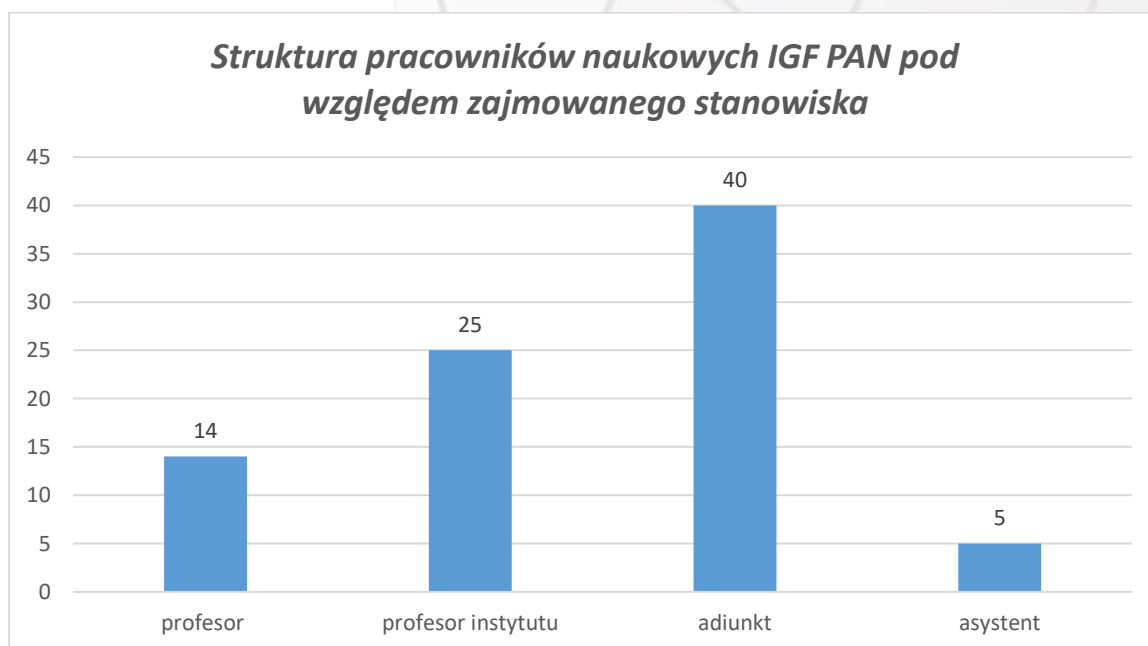
1.4 Struktura zatrudnienia

W IGF PAN na dzień 31.12.2024 r. zatrudnionych było 183 pracowników (w tym 84 pracowników naukowych), a liczba doktorantów to 17.

Struktura IGF PAN pod względem zajmowanego stanowiska przedstawiona została na wykresach 1 i 2.



Wykres nr 1. Struktura IGF PAN pod względem zajmowanego stanowiska



Wykres nr 2. Struktura pracowników naukowych IGF PAN pod względem zajmowanego stanowiska



W porównaniu z analizą z struktury zatrudnienia pracowników naukowych przedstawionej w Strategii HR w 2016 i 2021 roku, w 2024 roku zwiększyła się liczba pracowników naukowych, natomiast zmniejszyła się liczba doktorantów (patrz: tabela 1 poniżej).

Tabela 1. Liczba pracowników naukowych i doktorantów IGF PAN w latach 2016, 2021, 2024 (stan na grudzień danego roku)

	2016	2021	2024
Liczba pracowników naukowych	73 , w tym: 21 kobiet 52 mężczyzn	75 , w tym: 24 kobiet 51 mężczyzn	84 , w tym: 30 kobiet 54 mężczyzn
Liczba doktorantów	22 , w tym: 8 kobiet 14 mężczyzn	23 , w tym: 11 kobiet 12 mężczyzn	17 , w tym: 6 kobiet 11 mężczyzn

Szczegółowa analiza struktury zatrudnienia pod względem płci w Instytucie znajduje się w [Planie Równości Płci Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk na lata 2025-2030](#).

2. Etapy wdrażania Europejskiej karty naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

❖ **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 śródkresowa 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;

❖ **grudzień 2022**

- Wizyta Przedstawicieli z Komisji Europejskiej w siedzibie IGF PAN w Warszawie;

❖ **styczeń 2023**

- Pozytywny Raport Komisarzy, przedłużenie certyfikacji LOGO HR, rekomendacje;

❖ **styczeń 2023 – grudzień 2024**

- Realizacja i monitorowanie wdrażania Strategii HRS4R na lata 2022-2024

❖ **listopad -grudzień 2024**

- Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników i doktorantów IGF PAN dotyczącej wdrożenia zasad z Nowej Europejskiej karty naukowca; analiza wyników badań ankietowych;

- Aktualizacja HRS4R, opracowanie planu działań na lata 2025-2027.

3. Aktualizacje Strategii HR dla Pracowników Naukowych IGF PAN (HRS4R)

Opracowanie HRS4R dla IGF PAN w 2016 roku

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.

Aktualizacja HRS4R dla IGF PAN w 2021 roku

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.

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 obligatoryjne, odsetek osób, które zdecydowały się na udział w badaniu był wysoki, tj. 56 osób, co stanowiło niemalże 53% osób uprawnionych.

Aktualizacja HRS4R dla IGF PAN w 2024 roku

Istotę europejskiej polityki kadrowej *HR Strategy for Researchers* stanowią zasady *Europejskiej karty naukowca* i *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Od stycznia 2024 r. *Kartę* i *Kodeks* zastąpił zaktualizowany dokument pt. *Europejska karta naukowca*, którego treść została dostosowana do zapisów obecnych wyzwań, zmieniającego się środowiska naukowego i kariery naukowej.

Obowiązująca *Europejska karta naukowca* to 20 zasad skupionych wokół 4 filarów:

Filar 1: Etyka, rzetelność, aspekt płci i otwarta nauka,



Filar 2: Ocena i rekrutacja naukowców oraz postęp w karierze,

Filar 3: Warunki pracy i praktyki,

Filar 4: Kariera naukowa i rozwój talentów.

4. Wyniki badania ankietowego

W dniach od 29 października do 24 listopada 2024 roku przeprowadzono ankietę wśród pracowników naukowych, technicznych i doktorantów. Kwestionariusz ankiety zawierał pytania związane z 20 zasadami *Europejskiej karty naukowca*. Szczegółowa analiza statystyczna wyników ankiety Logo HR znajduje się w Załączniku nr 1 do Strategii.

5. Cele Strategii HR dla Pracowników Naukowych IGF PAN

Strategia HR dla Pracowników Naukowych IGF PAN to długofalowa koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi, wyznaczająca kierunki, cele i zasady gospodarowania zasobami pracowniczymi w taki sposób by wspierać realizację strategii Instytutu. Strategia zakłada dopasowanie potencjału pracowników do realizacji celów, jakie jednostka ma realizować w przyszłości. Wyznacza standardy i wzory postępowania m.in. w zakresie:

- planowania zatrudnienia,
- określenia źródeł pozyskiwania pracowników,
- wypracowania odpowiednich procedur doboru,
- sposobu wdrożenia nowego pracownika do firmy,
- opracowania polityki rozwojowej oraz sposobów pozyskiwania informacji o potrzebach pracowników w zakresie rozwoju,
- opracowania i wdrożenia sformalizowanego systemu ocen, a także spójnego systemu wynagrodzeń.

Celem strategii jest przyczynienie się do:

- **wzrostu zaangażowania pracowników** (opracowanie planu działań w zgodzie z potrzebami i oczekiwaniami pracowników),
- **rozwój kultury organizacyjnej** (kształtowanie pozytywnej, inkluzywnej, włączającej i spójnej z wartościami kultury organizacyjnej),
- **zwiększenie efektywności pracy** (planowanie takich działań, jak właściwa alokacja zasobów, zarządzanie talentami, planowanie strategii płacowych i rozwojowych).

Instytut Geofizyki PAN ma ustandaryzowane procesy rekrutacyjne. Procedury są określone w [Regulaminie przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN](#) przyjętym przez Radę Naukową IGF PAN. Dodatkowo wdrażana jest [Polityka OTM-R](#) otwartych,



przejrzystych i opartych o kompetencje kandydata zasad rekrutacji pracowników naukowych, której zasady są regularnie ewaluowane.

Planowanie zatrudnienia jest zadaniem kierowników zakładów naukowych i jest powiązane z realizowanymi tematami naukowymi, jak również możliwościami finansowymi Instytutu. Zdecydowana większość rekrutacji odbywa się do projektów naukowych finansowanych ze źródeł innych niż subwencja IGF PAN.

Warunki pracy oraz wynagrodzenia są określone na poziomie regulacji krajowych oraz wewnętrznych regulaminami IGF PAN.

System oceny pracowników naukowych jest zadaniem Rady Naukowej IGF PAN i jest on szczegółowo zdefiniowany w *Regulaminie dokonywania oceny aktywności naukowej pracowników naukowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk*.

IGF PAN posługując się wyróżnieniem LOGO HR Excellence in Research od 2016 roku aktywnie działa na rzecz ciągłego ulepszania warunków pracy w Instytucie.

Realizacja celów ogólnych niniejszej Strategii zostanie wdrożona w oparciu o przygotowany szczegółowy Plan Działań do Strategii na lata 2025-2030. Plan ten uwzględni wyniki przeprowadzonego badania ankietowego w oparciu o *Europejską kartę naukowca*.

6. Podsumowanie

IGF PAN od momentu powstania, czyli przez ponad 70 lat, nieustannie dąży do doskonałości. Mimo licznych zmian jakie zaszły na przestrzeni lat, ambicja i misja Instytutu pozostała niezmieniona: 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.



Analiza statystyczna wyników ankiety Logo HR



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Opracowanie wyników:
Roksana Chmielowska
Anna Cygan



**Instytut Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk**

PODSTAWOWE INFORMACJE

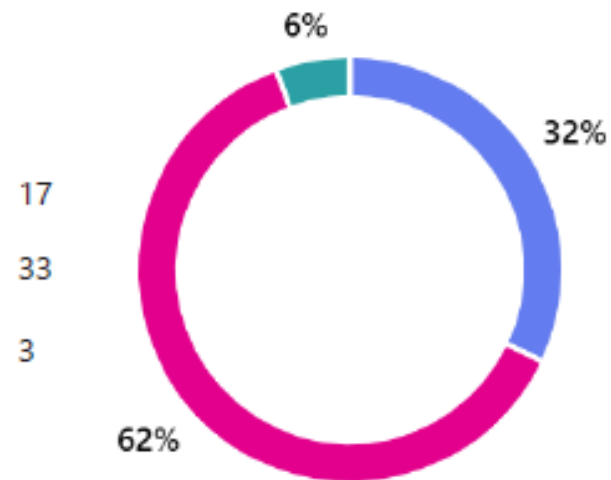
- Ankietę przeprowadzono w dniach 29 października – 24 listopada 2024 r. wśród pracowników naukowych, technicznych i doktorantów;
- W ankiecie wzięły udział 53 osoby, czyli ok. 36% uprawnionych;
- Kwestionariusz powstał w oparciu o zaktualizowaną [Europejską Kartę Naukowca](#);
- Zadaniem respondentów było zgodzenie się bądź nie z twierdzeniami reprezentującymi każdą zasadę ww. Karty (przyjęto 5-stopniową skalę);
- Głównym celem badania było określenie nowych celów oraz zaplanowanie działań na lata 2025-2030.



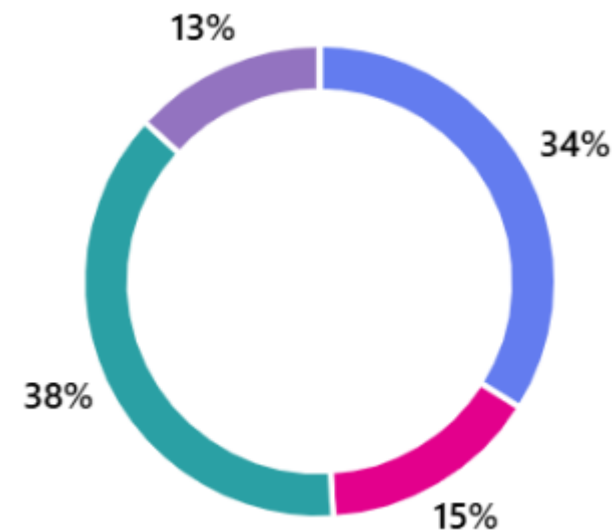
Instytut Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk

- płeć

- Kobieta / *Female*
- Męczyzna / *Male*
- Inna / Nie chcę podawać / *Other / I don't want to reveal it*



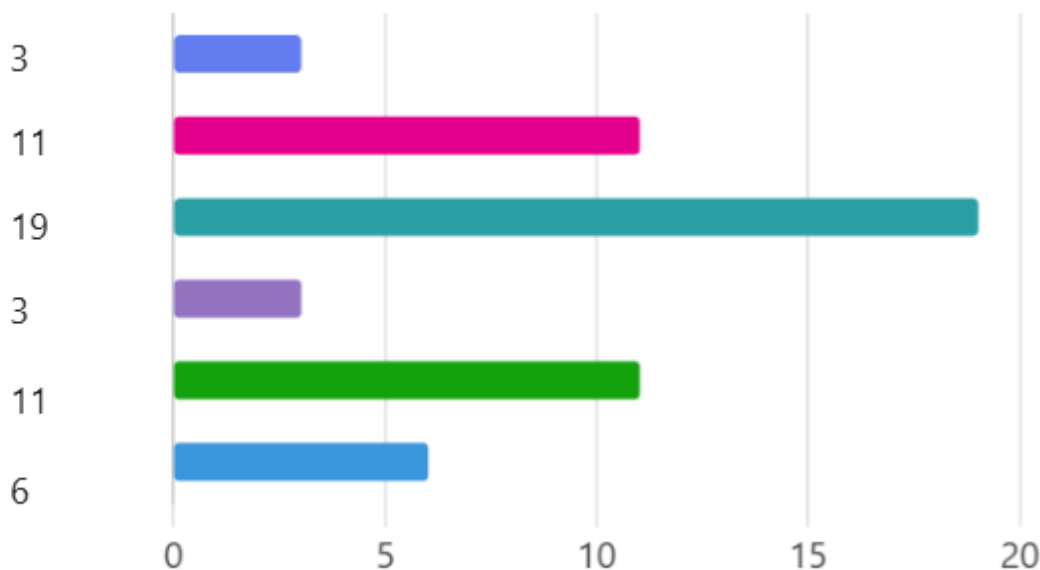
- staż pracy w Instytucie



PROFIL RESPONDENTÓW

- stanowisko

- Profesor / *Full Professor*
- Profesor Instytutu / *Associate Professor*
- Adiunkt / *Assistant Professor*
- Asystent / *Assistant*
- Pracownik inżynierjno-techniczny / badawczo-techniczny / *Engineering-...*
- Doktorant / *PhD student*



- 0-5 lat / *0-5 years*
- 6-10 lat / *6-10 years*
- 11-20 lat / *11-20 years*
- > 20 lat / *> 20 years*

ZAGADNIENIA PORUSZONE W ANKIECIE

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

1. ETYKA I RZETELNOŚĆ BADAWCZA
2. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH
3. OTWARTA NAUKA
4. RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI
5. UWZGLĘDNIANIE RÓŻNORODNOŚCI
6. NAUKOWIEC
7. SWOBODNY PRZEPŁYW NAUKOWCÓW
8. ZRÓWNOWAŻONOŚĆ BADAŃ

FILAR 2 – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

1. OCENA NAUKOWCÓW
2. REKRUTACJA
3. DOBÓR KADR
4. POSTĘP W KARIERZE

FILAR 3 – WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

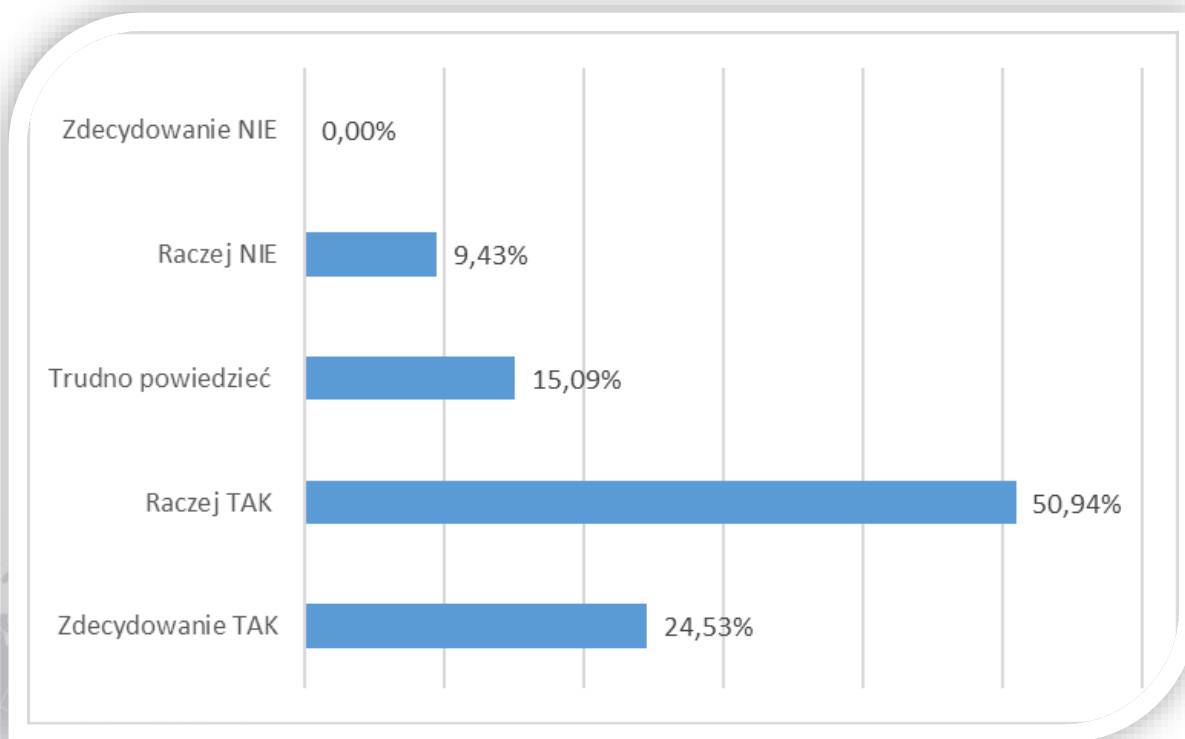
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE
2. STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA
3. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW
4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW

FILAR 4 – KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

1. OCENA RÓŻNORODNYCH KARIER NAUKOWYCH
2. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I DORADZTWO ZAWODOWE
3. USTAWICZNY ROZWÓJ ZAWODOWY
4. NADZÓR NAUKOWY I MENTORING

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

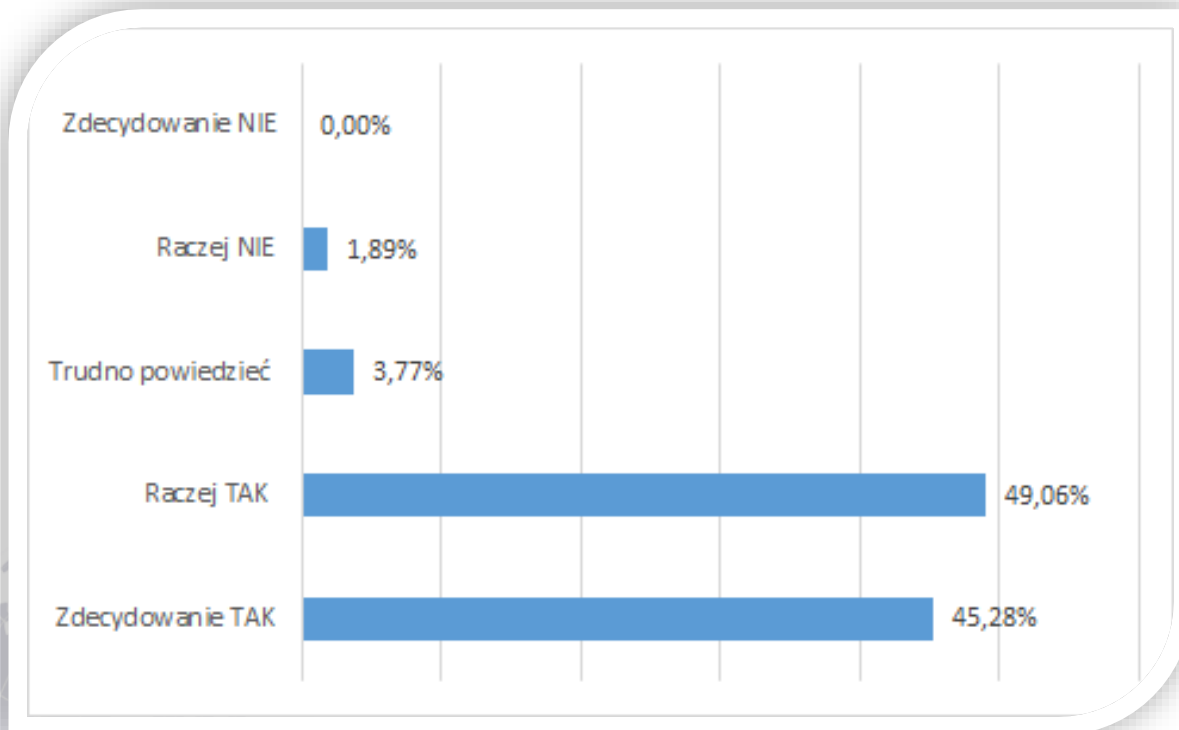
1. ETYKA I RZETELNOŚĆ BADAWCZA



	W IGF PAN przestrzegane są fundamentalne normy, zasady i praktyki etyczne.	%
Zdecydowanie TAK	13	24,53%
Raczej TAK	27	50,94%
Trudno powiedzieć	8	15,09%
Raczej NIE	5	9,43%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

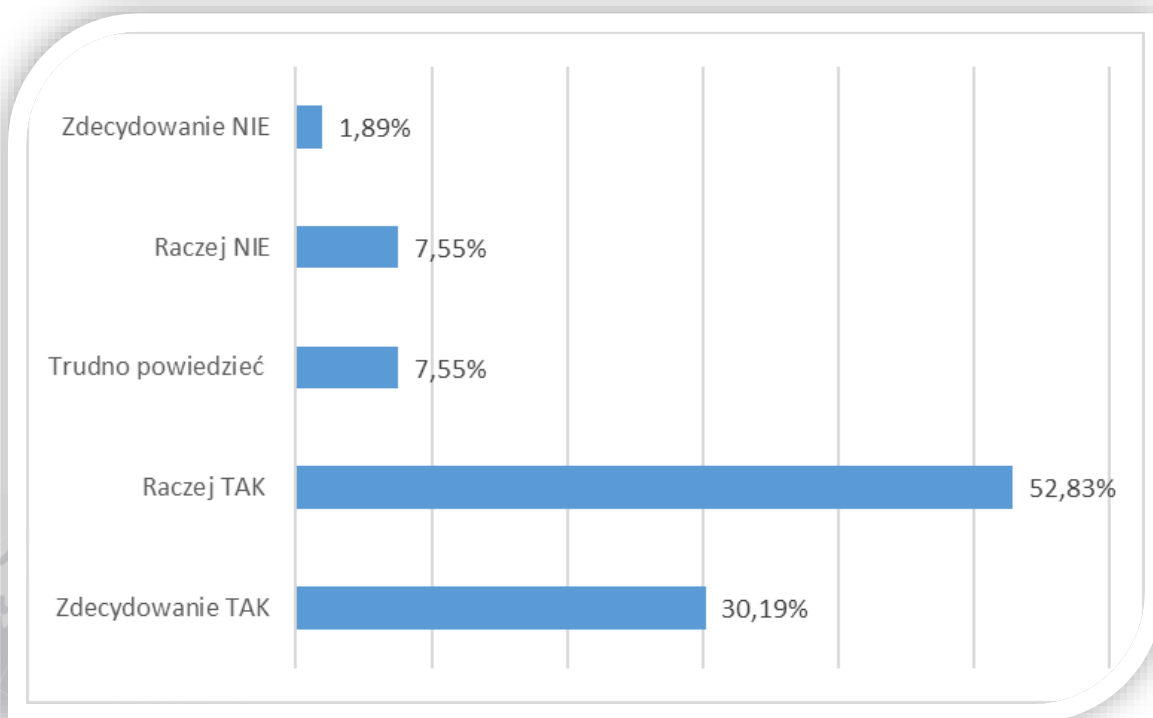
2. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH



	Jako pracownik naukowy/doktorant IGF PAN, mogę samodzielnie decydować o wyborze problemu badawczego i metod badawczych oraz mam prawo do upowszechniania i publikowania wyników swoich badań (uznając ograniczenia tych wolności wynikających z prawa własności intelektualnej, budżetu lub infrastruktury).	%
Zdecydowanie TAK	24	45,28%
Raczej TAK	26	49,06%
Trudno powiedzieć	2	3,77%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

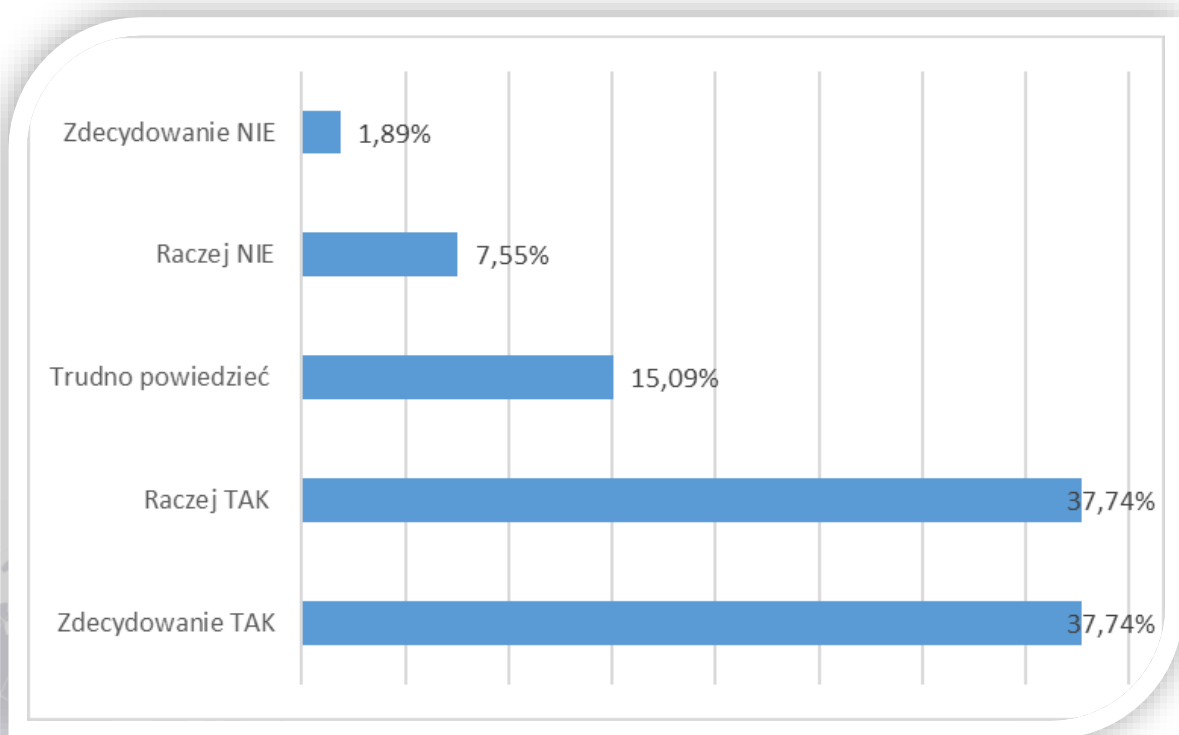
3. OTWARTA NAUKA



	IGF PAN wspiera kulturę otwartej nauki, w tym upowszechnianie otwartego dostępu do publikacji naukowych, danych badawczych i innych wyników badań naukowych, a także zapewnia niezbędne narzędzia i infrastrukturę w tym zakresie.	%
Zdecydowanie TAK	16	30,19%
Raczej TAK	28	52,83%
Trudno powiedzieć	4	7,55%
Raczej NIE	4	7,55%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

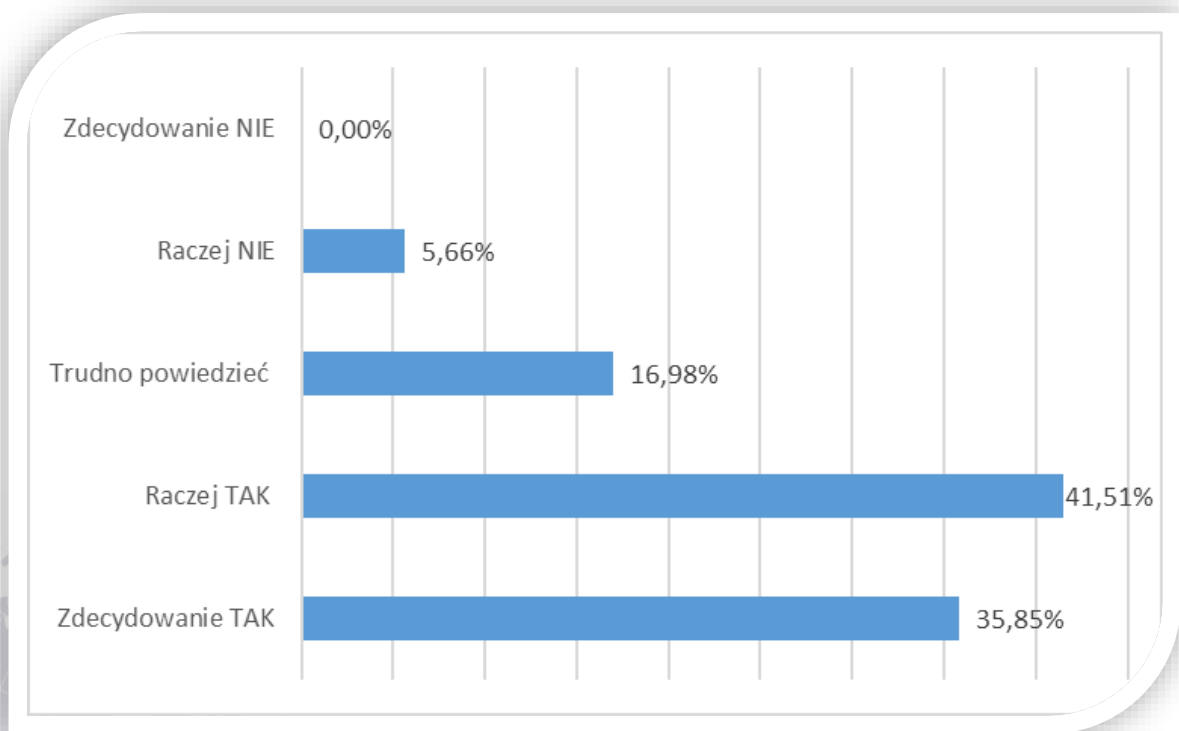
4. RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI



	IGF PAN wspiera równouprawnienie i reprezentatywną równowagę płci w zespołach badawczych, organach zarządzających i decyzyjnych, komisjach rekrutacyjnych oraz grupach doradczych.	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	20	37,74%
Trudno powiedzieć	8	15,09%
Raczej NIE	4	7,55%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

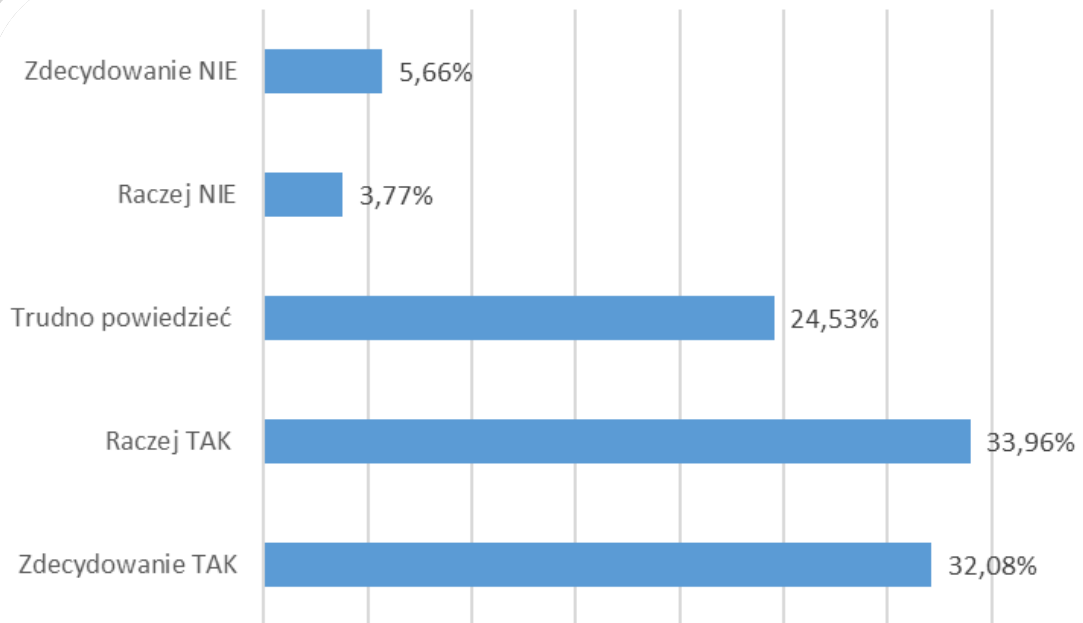
4. RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI



	IGF PAN zapewnia odpowiednie procedury zapobiegania przemocy ze względu na płeć, między innymi molestowaniu seksualnemu oraz zwalczania tych zjawisk.	
		%
Zdecydowanie TAK	19	35,85%
Raczej TAK	22	41,51%
Trudno powiedzieć	9	16,98%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

5. UWZGLĘDNIANIE RÓŻNORODNOŚCI

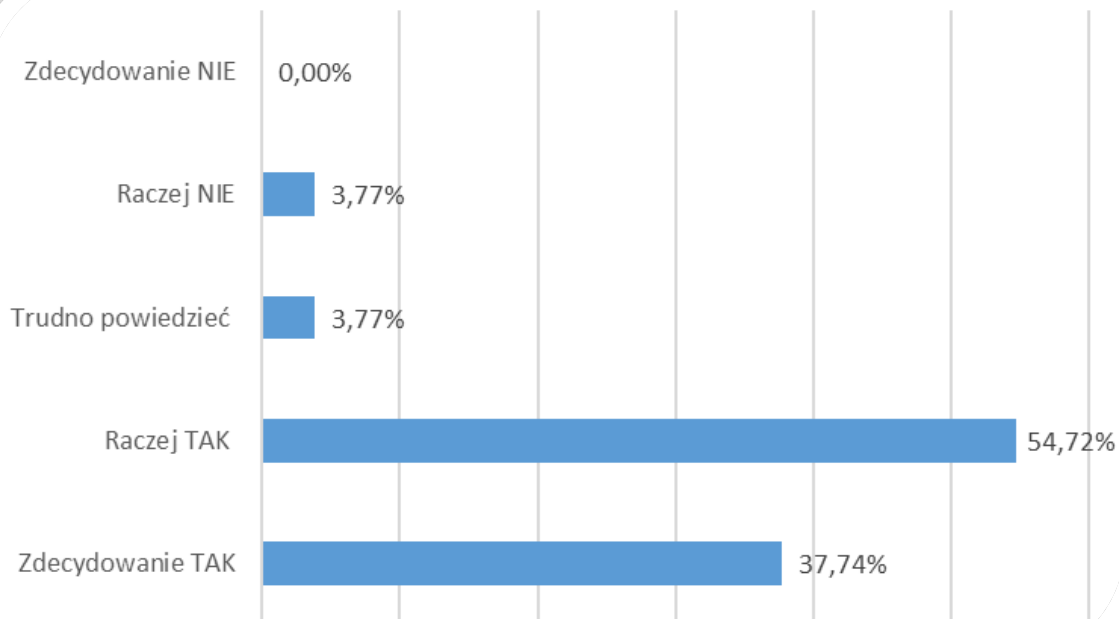


	W IGF PAN przestrzegana jest zasada uwzględniania różnorodności, w tym pod kątem płci, rasy lub pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań, różnorodności społecznej, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej oraz skutecznie zwalczane są wszelkie formy dyskryminacji.	%
Zdecydowanie TAK	17	32,08%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	2	3,77%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

6. NAUKOWIEC

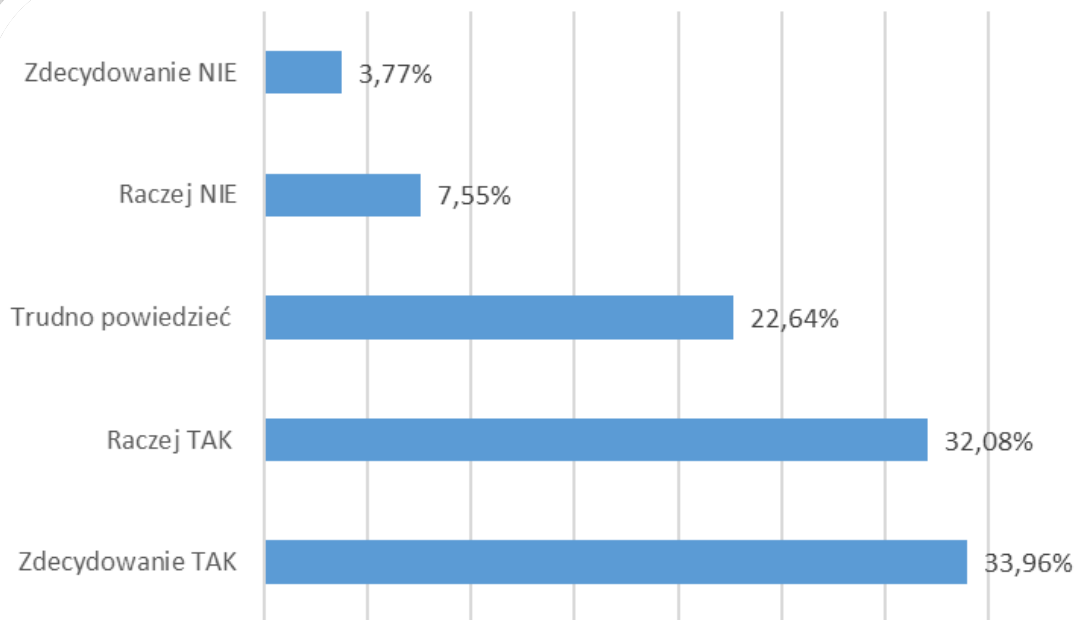
Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować istotność swoich badań dla społeczeństwa poprzez umożliwienie lepszego zrozumienia świata, i nie powielanie niepotrzebnie badań przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu.



	Jako naukowiec IGF PAN, znam strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań a także jestem świadomy/-a swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy, grantodawców, innych organów publicznych lub prywatnych, a także wobec ogółu społeczeństwa.	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	29	54,72%
Trudno powiedzieć	2	3,77%
Raczej NIE	2	3,77%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

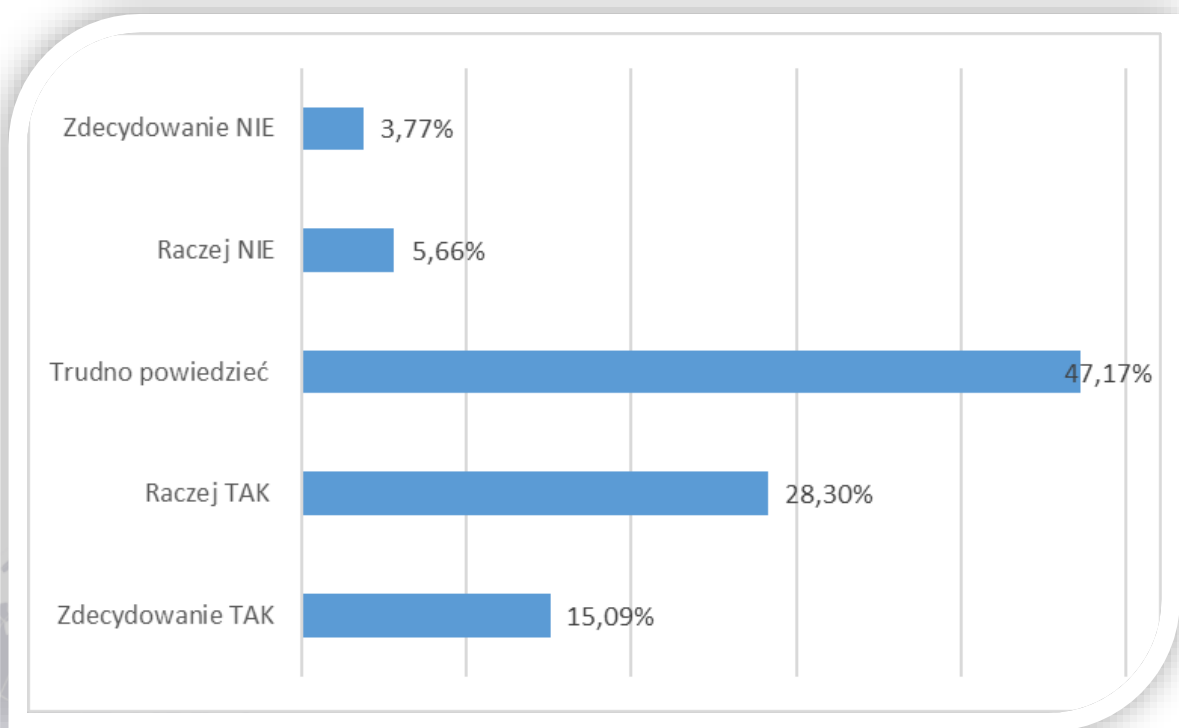
7. SWOBODNY PRZEPŁYW NAUKOWCÓW



	W IGF PAN promowany jest swobodny przepływ naukowców, wiedzy i technologii naukowej, jednocześnie przyciągający talenty i unikający potencjalnego drenażu talentów.	%
Zdecydowanie TAK	18	33,96%
Raczej TAK	17	32,08%
Trudno powiedzieć	12	22,64%
Raczej NIE	4	7,55%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

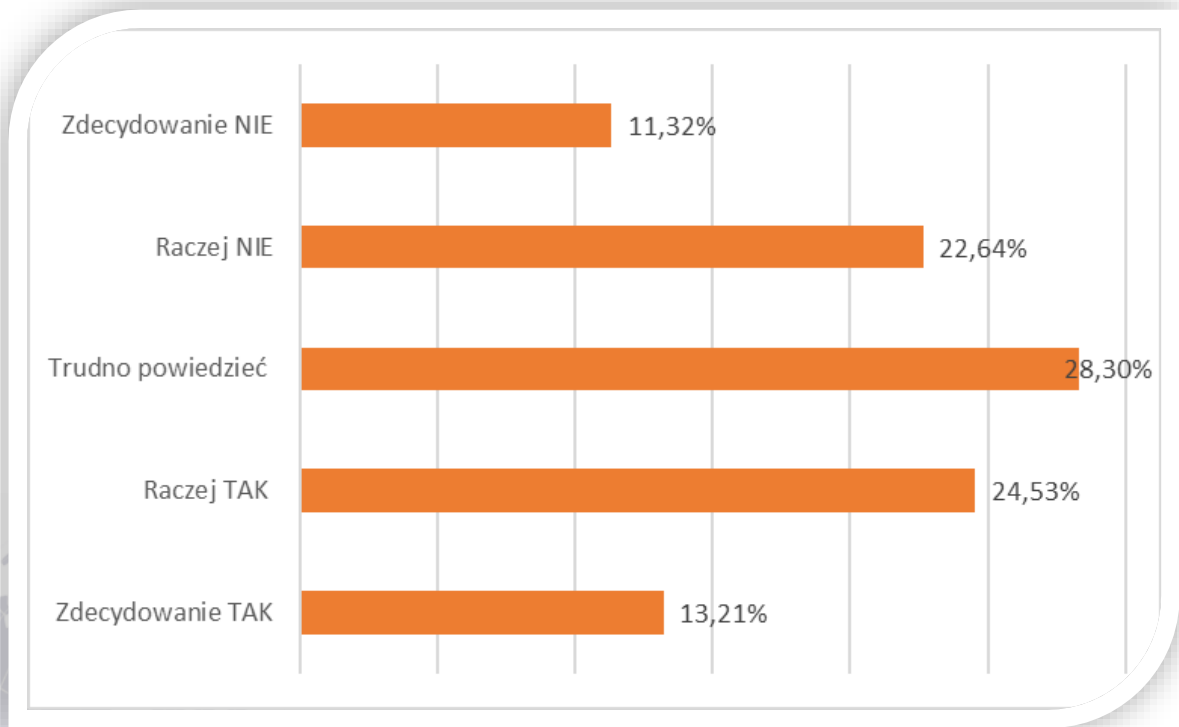
8. ZRÓWNOWAŻONOŚĆ BADAŃ



	IGF PAN propaguje zrównoważoną realizację działań badawczych zgodnie z obowiązującymi i przyszłymi inicjatywami politycznymi przyjętymi na rzecz postępu społecznego, takimi jak Europejski Zielony Ład, Agenda 2030 oraz cele zrównoważonego rozwoju ONZ.	%
Zdecydowanie TAK	8	15,09%
Raczej TAK	15	28,30%
Trudno powiedzieć	25	47,17%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

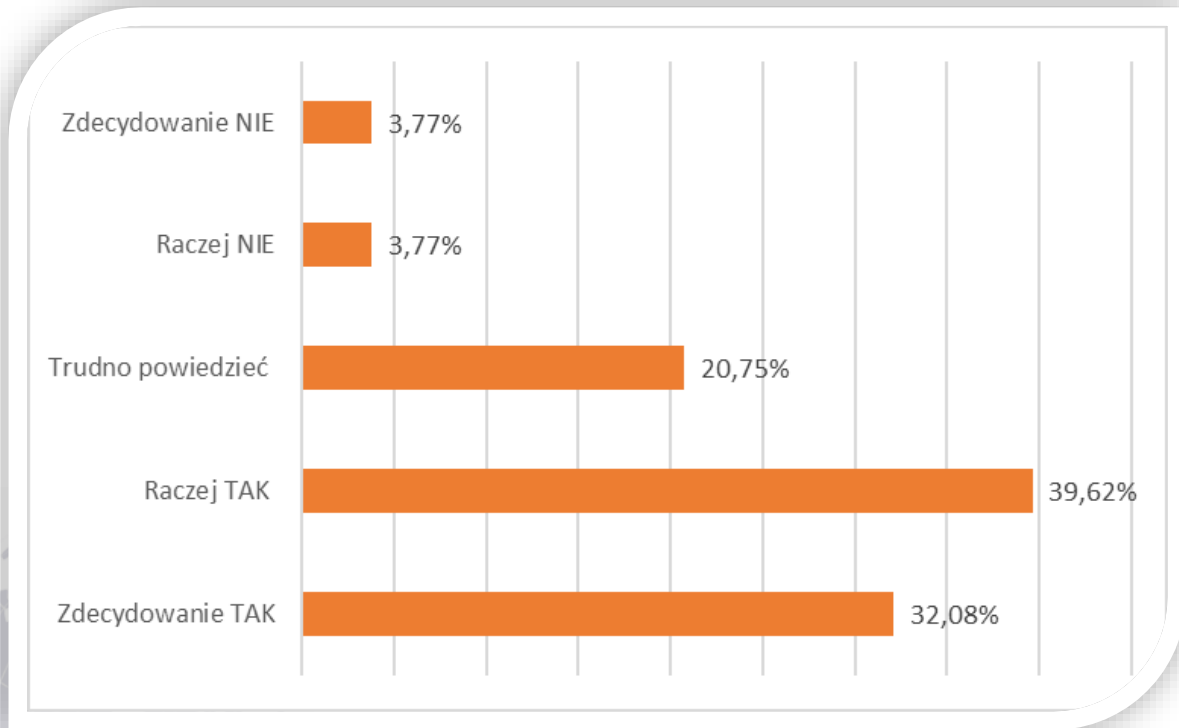
1. OCENA NAUKOWCÓW



	Kryteria stosowane w IGF PAN przy okresowej ocenie pracowników naukowych są właściwe i umożliwiają rzetelną ocenę.	%
Zdecydowanie TAK	7	13,21%
Raczej TAK	13	24,53%
Trudno powiedzieć	15	28,30%
Raczej NIE	12	22,64%
Zdecydowanie NIE	6	11,32%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

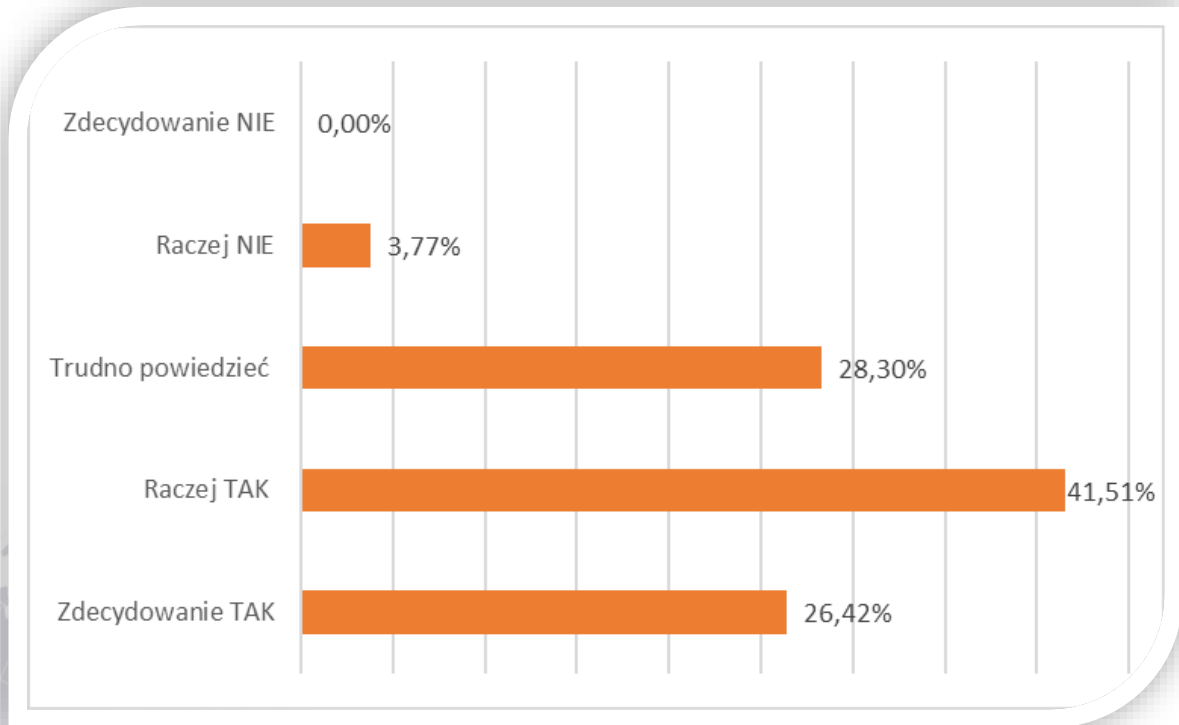
2. REKRUTACJA



	W IGF PAN obowiązują jasno określone, otwarte, przejrzyste i efektywne procedury rekrutacji dostosowane do oferowanego stanowiska.		%
Zdecydowanie TAK	17		32,08%
Raczej TAK	21		39,62%
Trudno powiedzieć	11		20,75%
Raczej NIE	2		3,77%
Zdecydowanie NIE	2		3,77%
Suma końcowa	53		100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

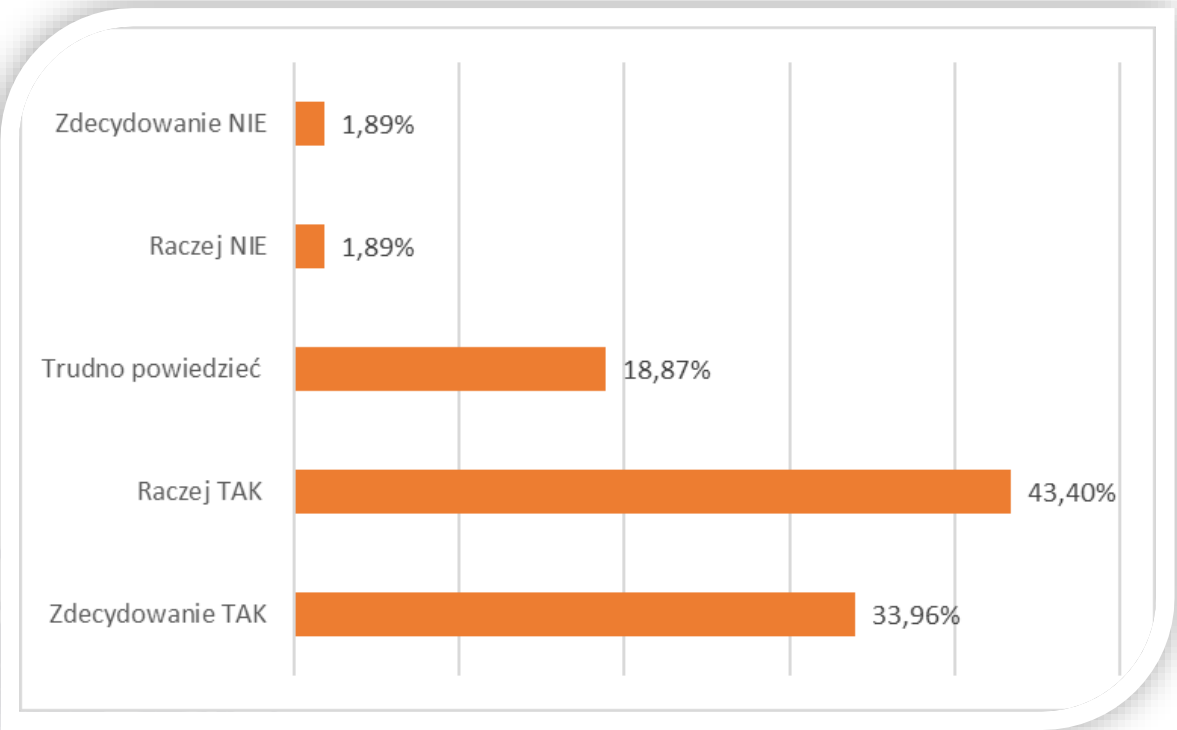
3. DOBÓR KADR



	W IGF PAN powoływane komisje rekrutacyjne reprezentują różnorodną wiedzę specjalistyczną, kompetencje i doświadczenia istotne dla oceny kandydata oraz wykazują się odpowiednią równowagą płci.	
		%
Zdecydowanie TAK	14	26,42%
Raczej TAK	22	41,51%
Trudno powiedzieć	15	28,30%
Raczej NIE	2	3,77%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

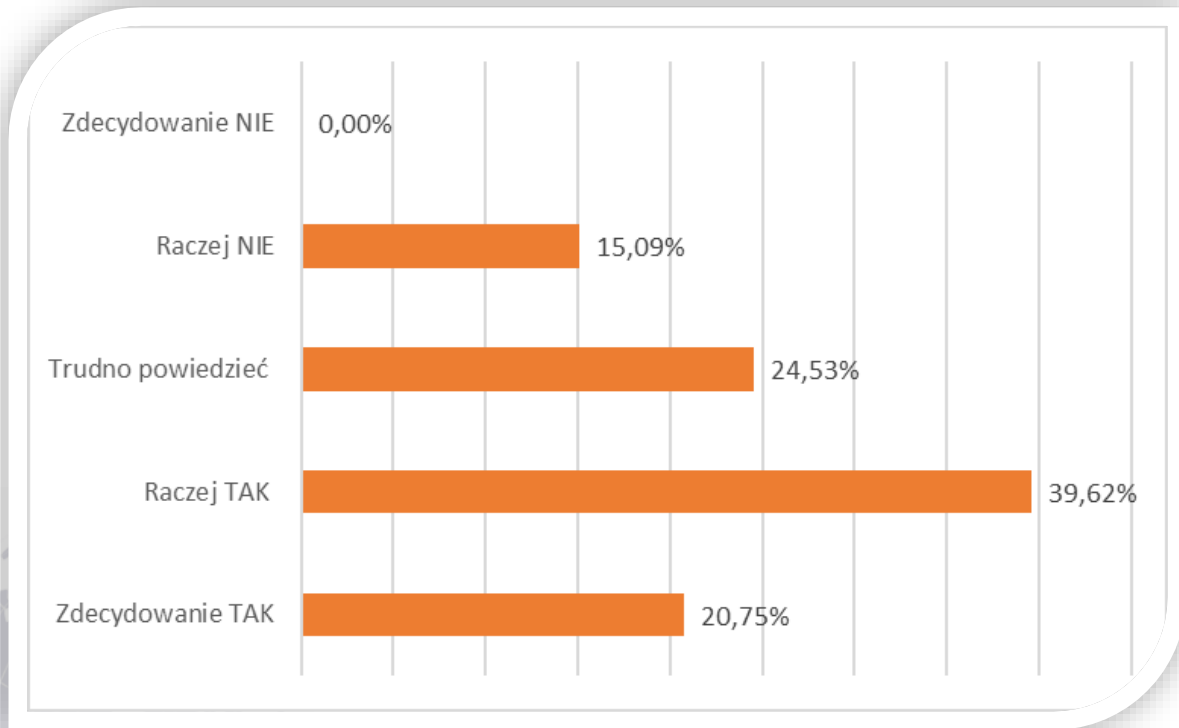
3. DOBÓR KADR



	Przy doborze kadr IGF PAN nie przejawia dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.	%
Zdecydowanie TAK	18	33,96%
Raczej TAK	23	43,40%
Trudno powiedzieć	10	18,87%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

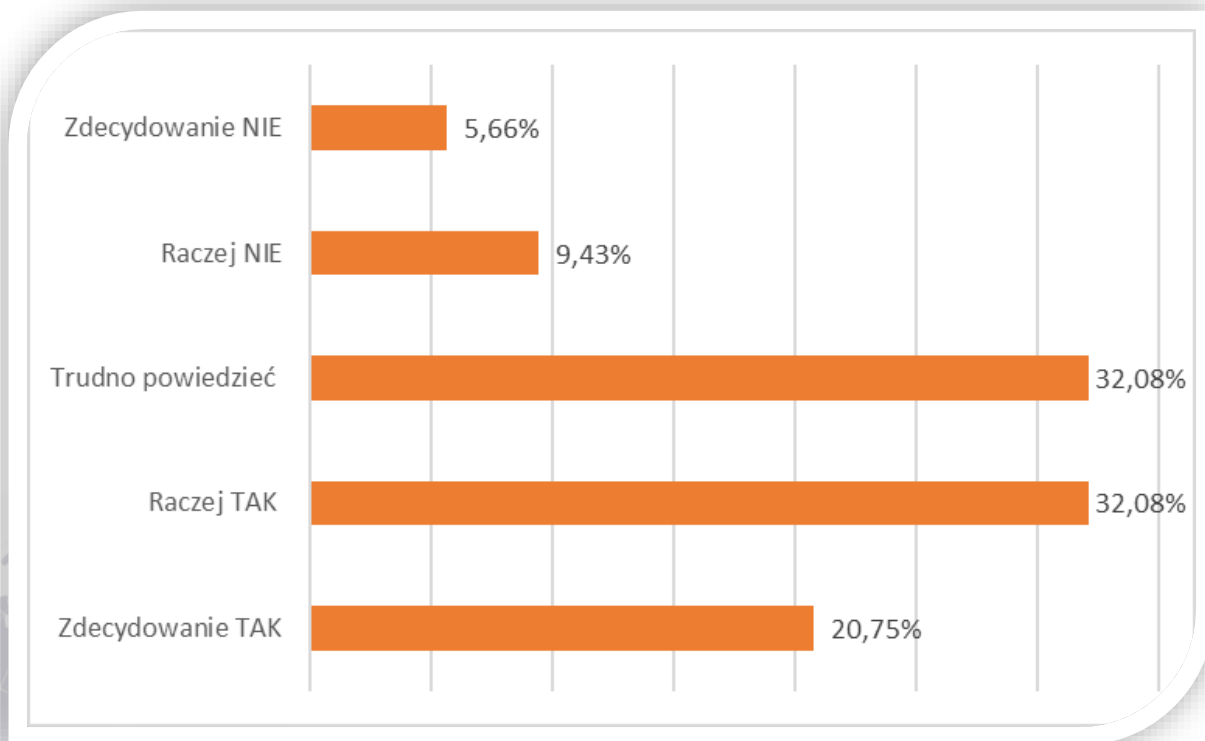
4. POSTĘP W KARIERZE



	IGF PAN stosuje przejrzysty, ustrukturyzowany, sprzyjający włączeniu społecznemu i równy pod względem płci system awansu zawodowego i postępu w karierze.	%
Zdecydowanie TAK	11	20,75%
Raczej TAK	21	39,62%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	8	15,09%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

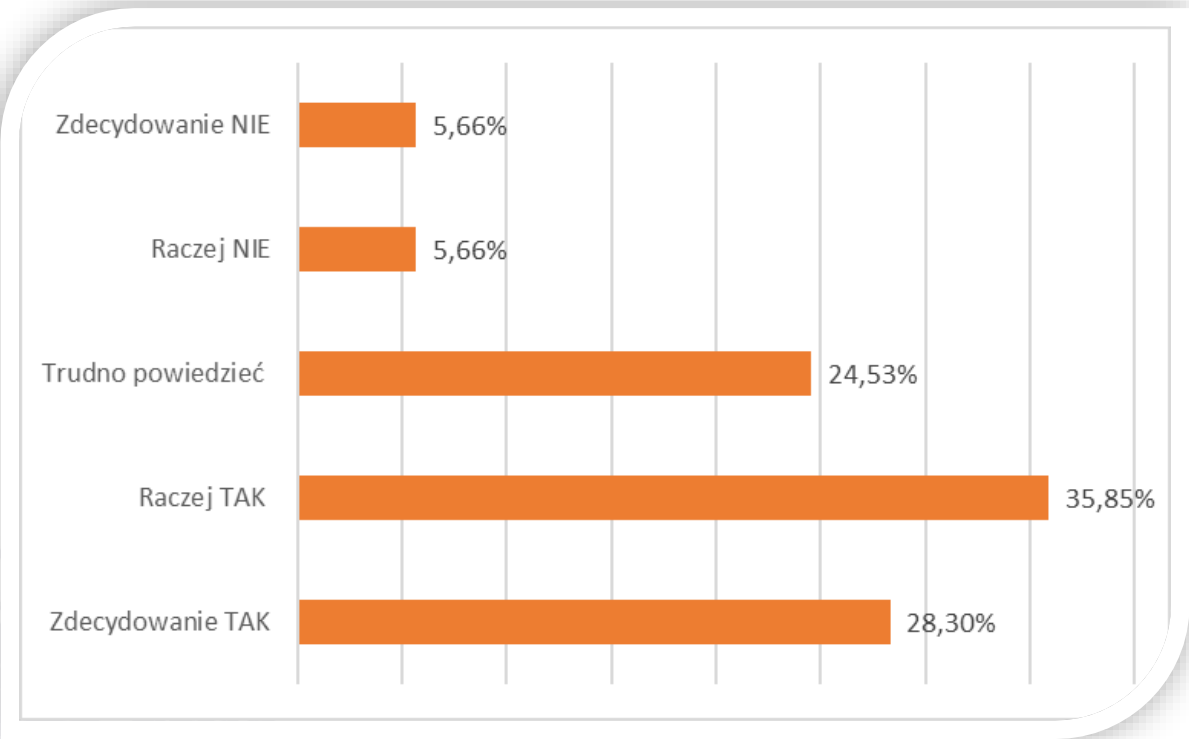
4. POSTĘP W KARIERZE



	IGF PAN posiada procedury zapewniające naukowcom, w szczególności na początkowym etapie kariery, adekwatne uznanie wkładu jaki wnoszą, jako współautorzy prac, niezależnie od swoich opiekunów.	
		%
Zdecydowanie TAK	11	20,75%
Raczej TAK	17	32,08%
Trudno powiedzieć	17	32,08%
Raczej NIE	5	9,43%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

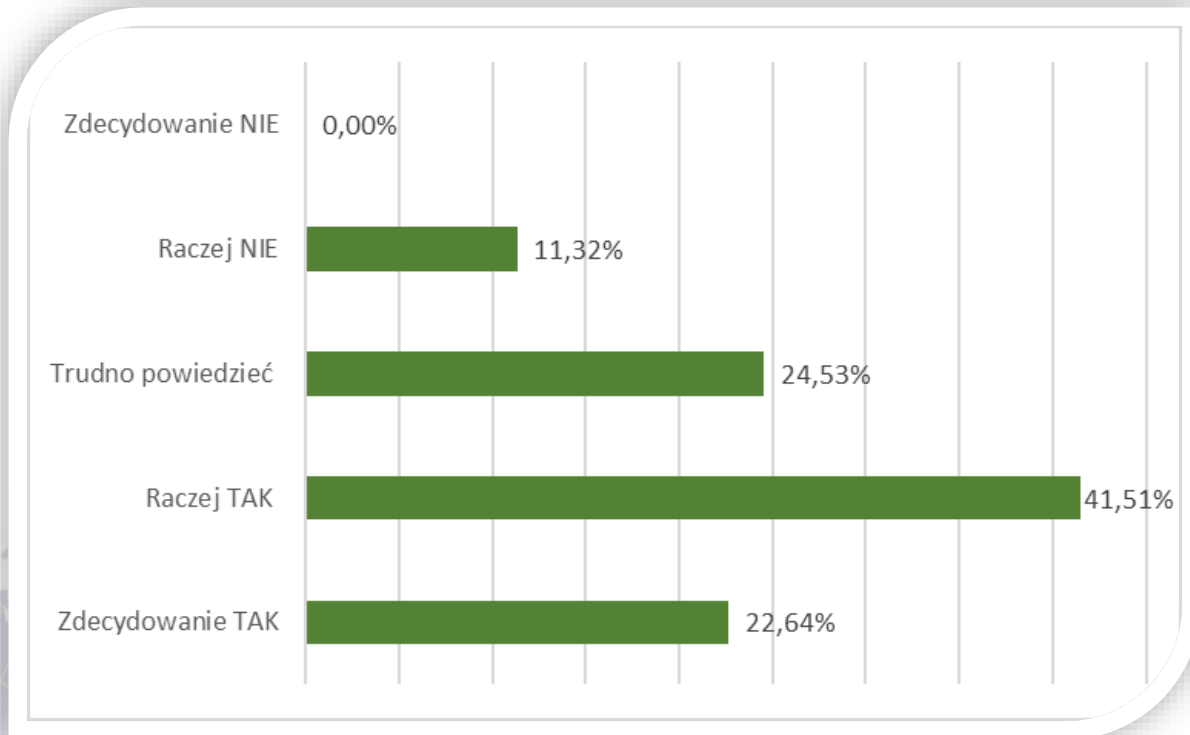
4. POSTĘP W KARIERZE



	W IGF PAN odpowiednio doceniana i podkreślana jest wartość różnorodnej mobilności (geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej, międzyinstytutowej), jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.	
		%
Zdecydowanie TAK	15	28,30%
Raczej TAK	19	35,85%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

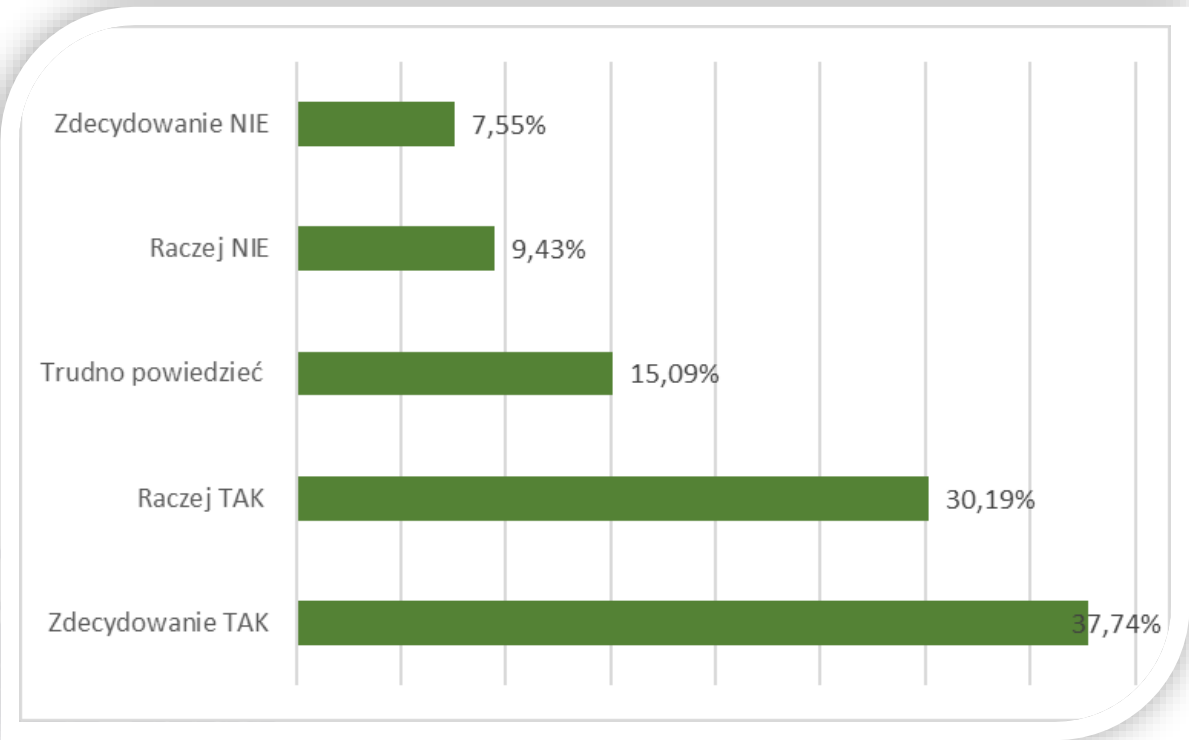
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	IGF PAN zapewnia odpowiednią infrastrukturę do prowadzenia badań naukowych.	%
Zdecydowanie TAK	12	22,64%
Raczej TAK	22	41,51%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	6	11,32%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

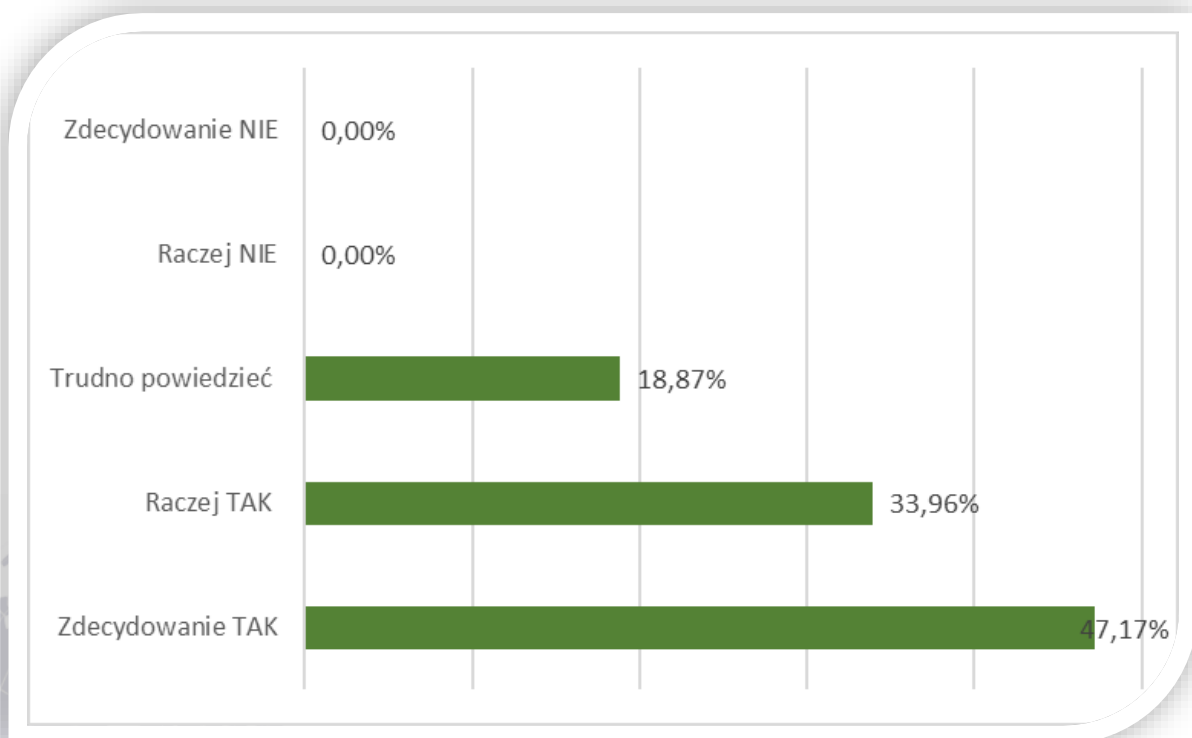
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	IGF PAN zapewnia warunki pracy umożliwiające łączenie życia osobistego, rodziny, opieki, dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo, a także ogólny dobrostan pracowników naukowych/doktorantów, bez uszczerbku dla kariery naukowej (m.in. elastyczne godziny pracy, praca zdalna, urlop naukowy itp.).	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	16	30,19%
Trudno powiedzieć	8	15,09%
Raczej NIE	5	9,43%
Zdecydowanie NIE	4	7,55%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

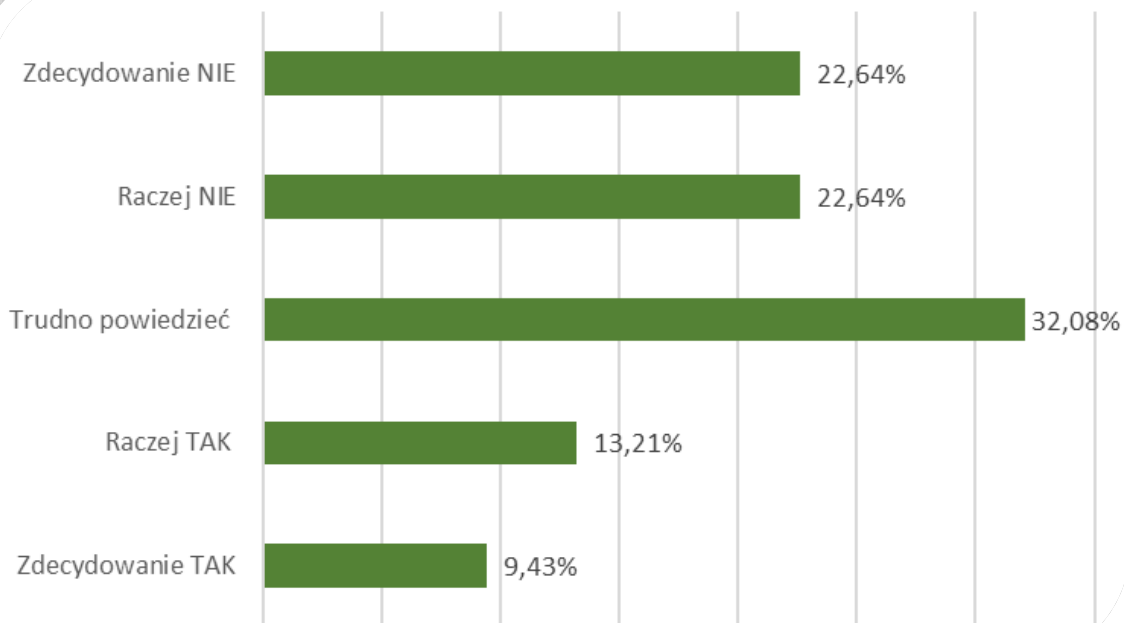
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	Pracownicy naukowcy i doktoranci w IGF PAN mają zagwarantowane prawo do obecności ich przedstawicieli w różnych organach kolegialnych, decyzyjnych, zespołach i komisjach.	%
Zdecydowanie TAK	25	47,17%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	10	18,87%
Raczej NIE	0	0,00%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

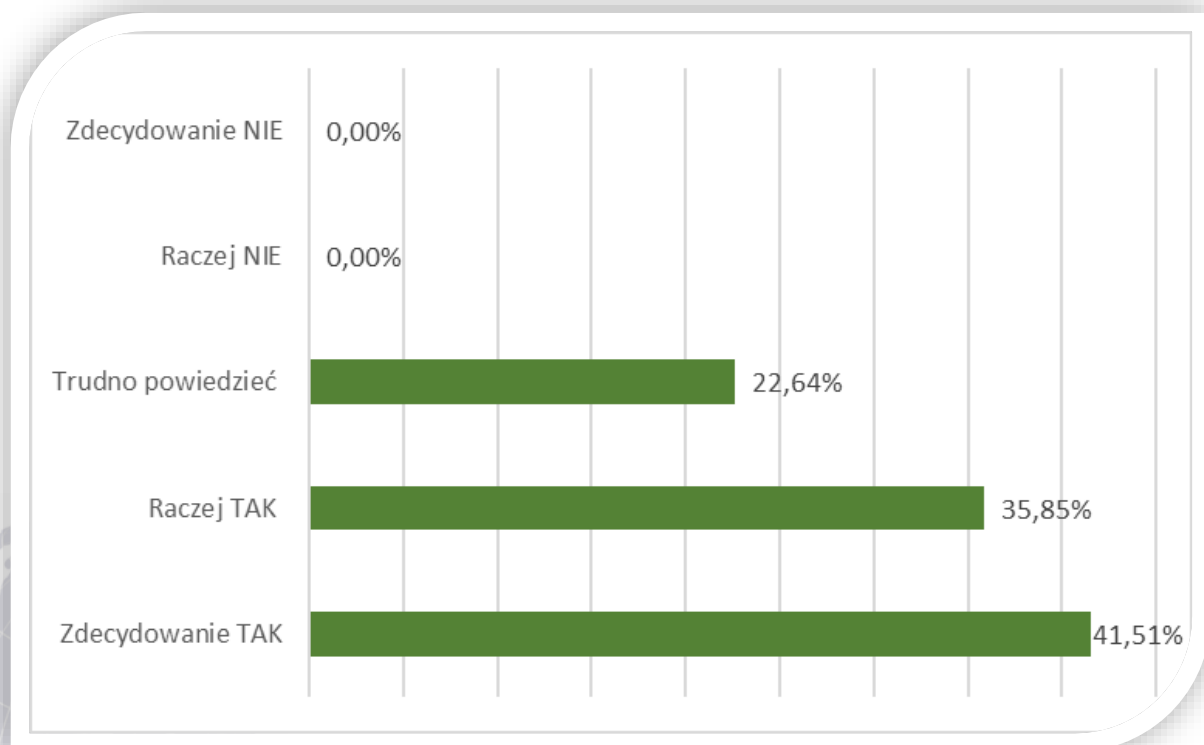
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	IGF PAN zapewnia atrakcyjne warunki finansowania wynagradzania pracowników naukowych, proporcjonalne do ich statusu prawnego, poziomu kwalifikacji, osiągnięć, kompetencji oraz zakresu obowiązków.	
		%
Zdecydowanie TAK	5	9,43%
Raczej TAK	7	13,21%
Trudno powiedzieć	17	32,08%
Raczej NIE	12	22,64%
Zdecydowanie NIE	12	22,64%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

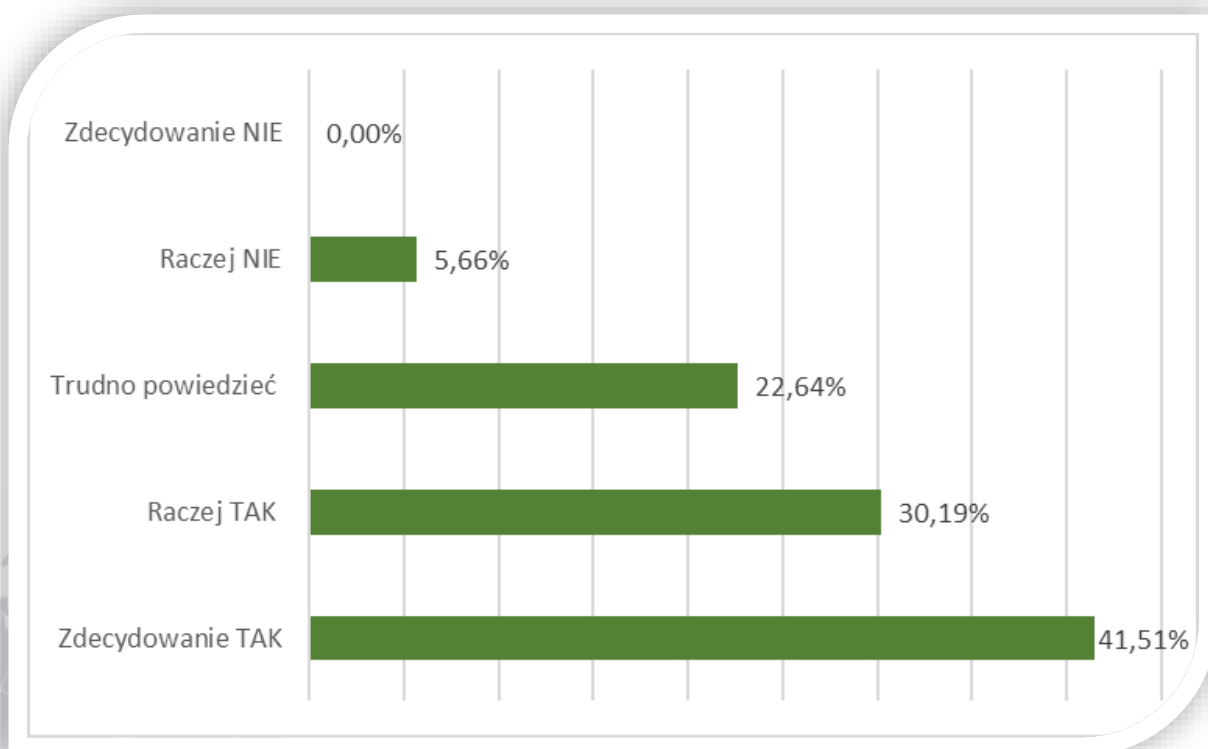
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	IGF PAN zapewnia odpowiednie świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego i rodzinnego, praw emerytalnych oraz świadczenia w ramach ZFŚS zgodnie z obowiązującymi przepisami.	%
Zdecydowanie TAK	22	41,51%
Raczej TAK	19	35,85%
Trudno powiedzieć	12	22,64%
Raczej NIE	0	0,00%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

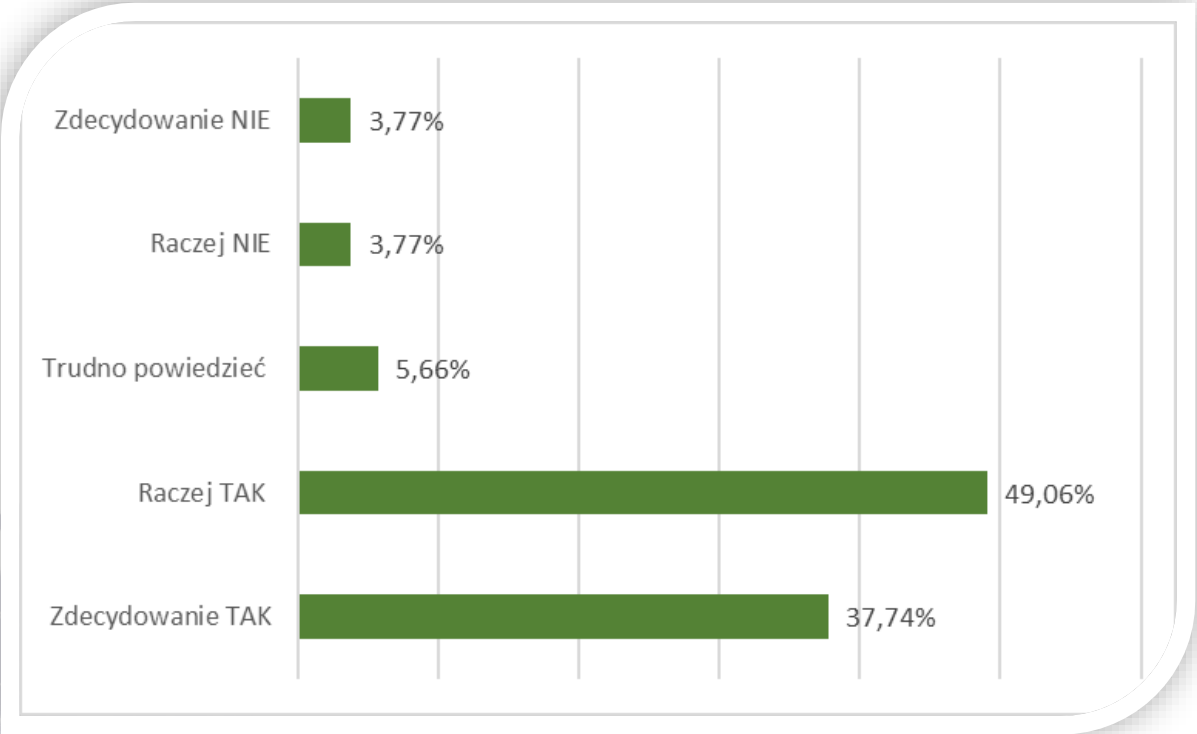
2. STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA



	IGF PAN zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracownikom naukowym, przestrzegając zasad w sprawie zatrudnienia na czas określony, zgodnie z obowiązującymi przepisami.	%
Zdecydowanie TAK	22	41,51%
Raczej TAK	16	30,19%
Trudno powiedzieć	12	22,64%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

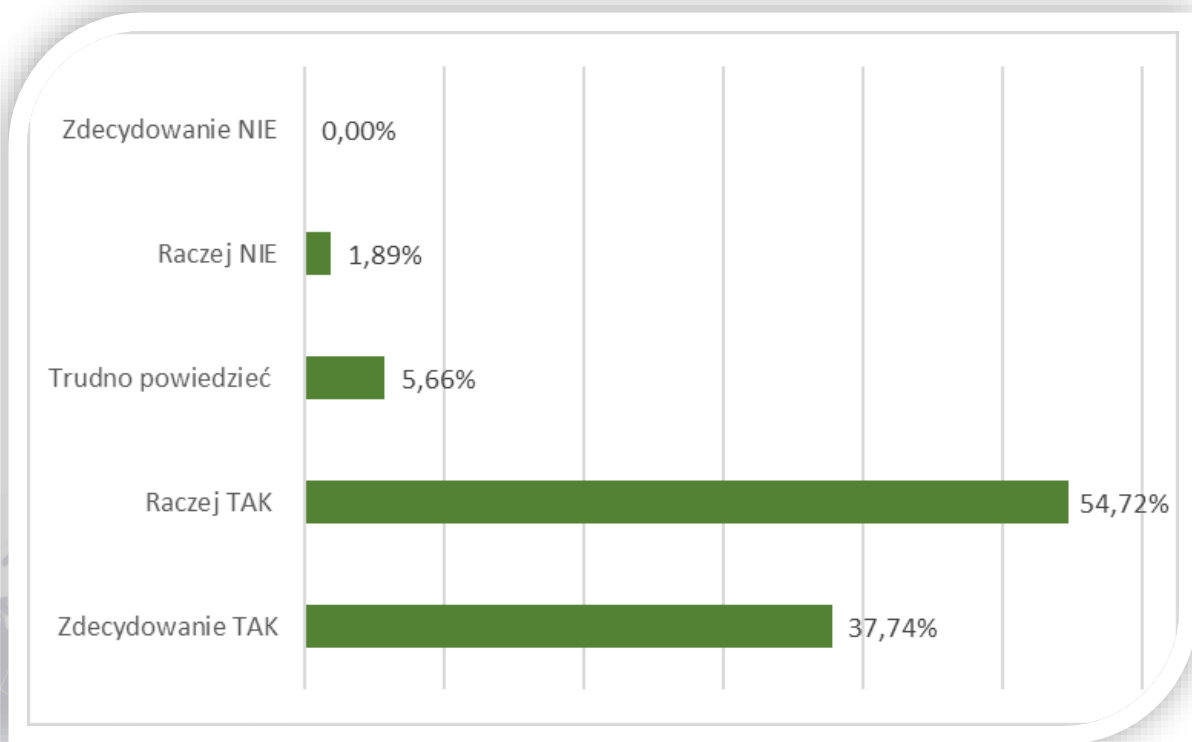
3. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW



	Pracując w IGF PAN, są mi znane przepisy prawa i procedury z nich wynikające, dotyczące awansu zawodowego pracownika naukowego (doktorat, habilitacja, profesura) i są one przeze mnie przestrzegane.	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	26	49,06%
Trudno powiedzieć	3	5,66%
Raczej NIE	2	3,77%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

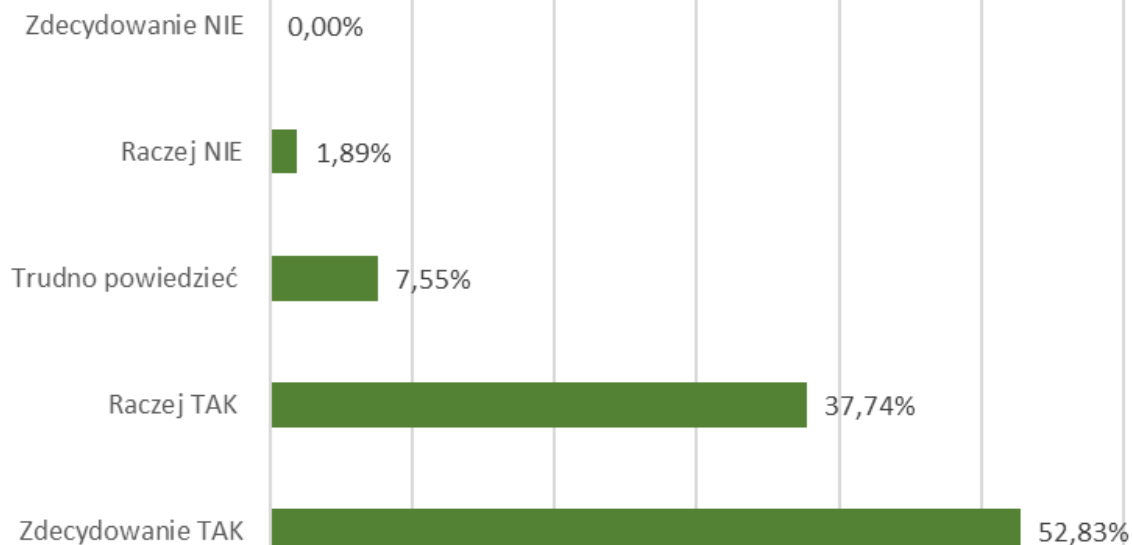
3. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW



	Pracując w IGF PAN, są mi znane obowiązujące przepisy prawa krajowego i unijnego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności; podejmuję niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do tych przepisów.	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	29	54,72%
Trudno powiedzieć	3	5,66%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

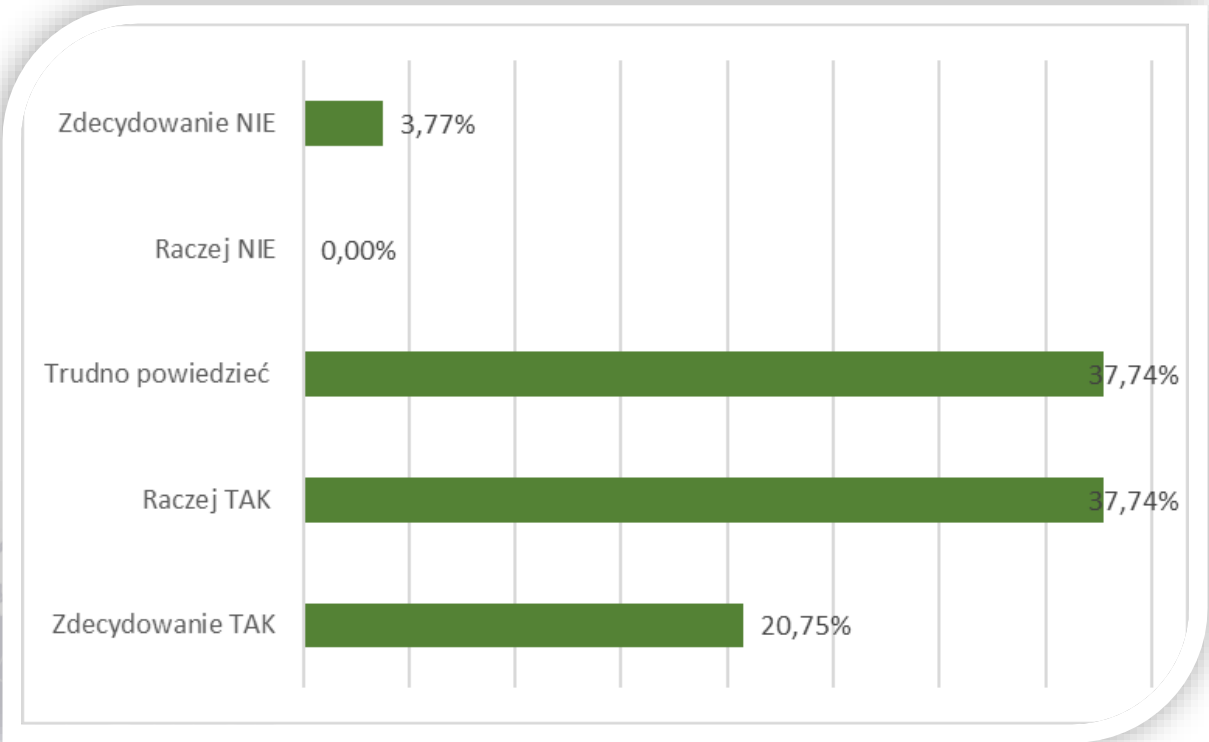
4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW



	Jako pracownik naukowy/doktorant IGF PAN, realizuję zasady otwartej nauki oraz podejmuję działania w zakresie rozpowszechniania oraz wykorzystywania wyników prowadzonych badań.	%
Zdecydowanie TAK	28	52,83%
Raczej TAK	20	37,74%
Trudno powiedzieć	4	7,55%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

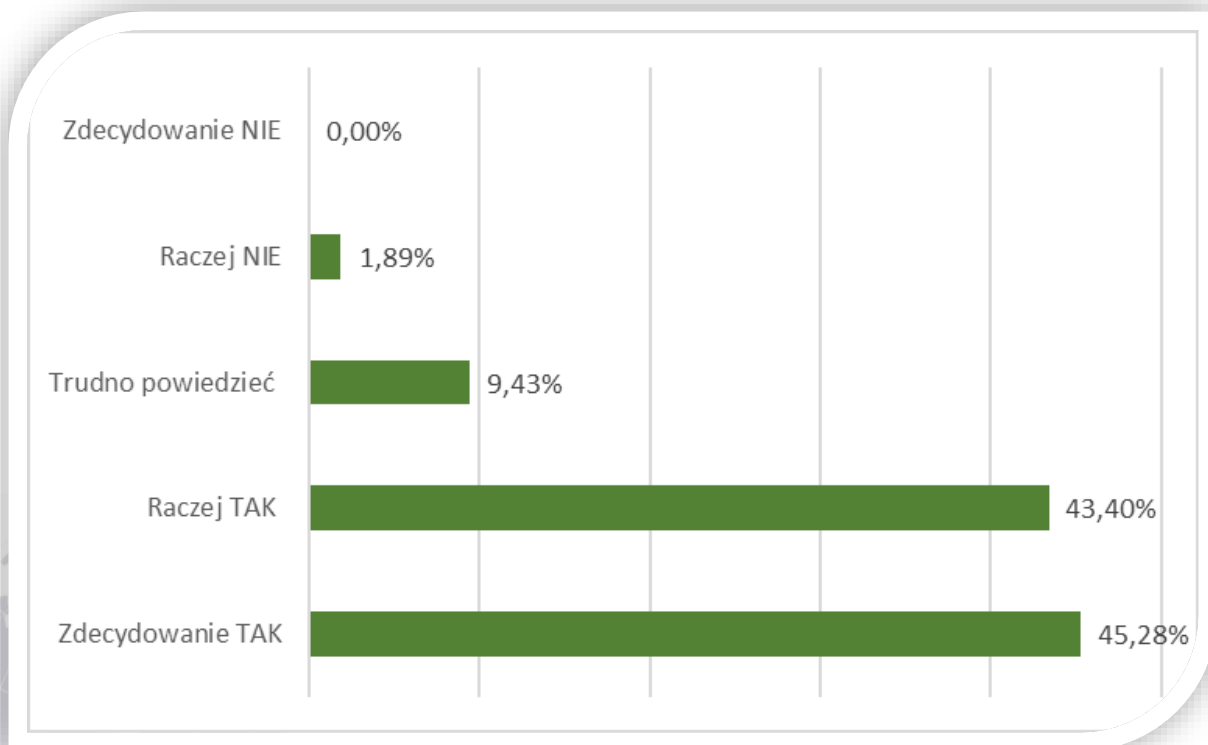
4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW



	IGF PAN zapewnia pracownikom naukowym i doktorantom ochronę prawną prowadzonych badań oraz ich wyników, szczególnie w zakresie ochrony praw własności intelektualnej i praw autorskich.	%
Zdecydowanie TAK	11	20,75%
Raczej TAK	20	37,74%
Trudno powiedzieć	20	37,74%
Raczej NIE	0	0,00%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

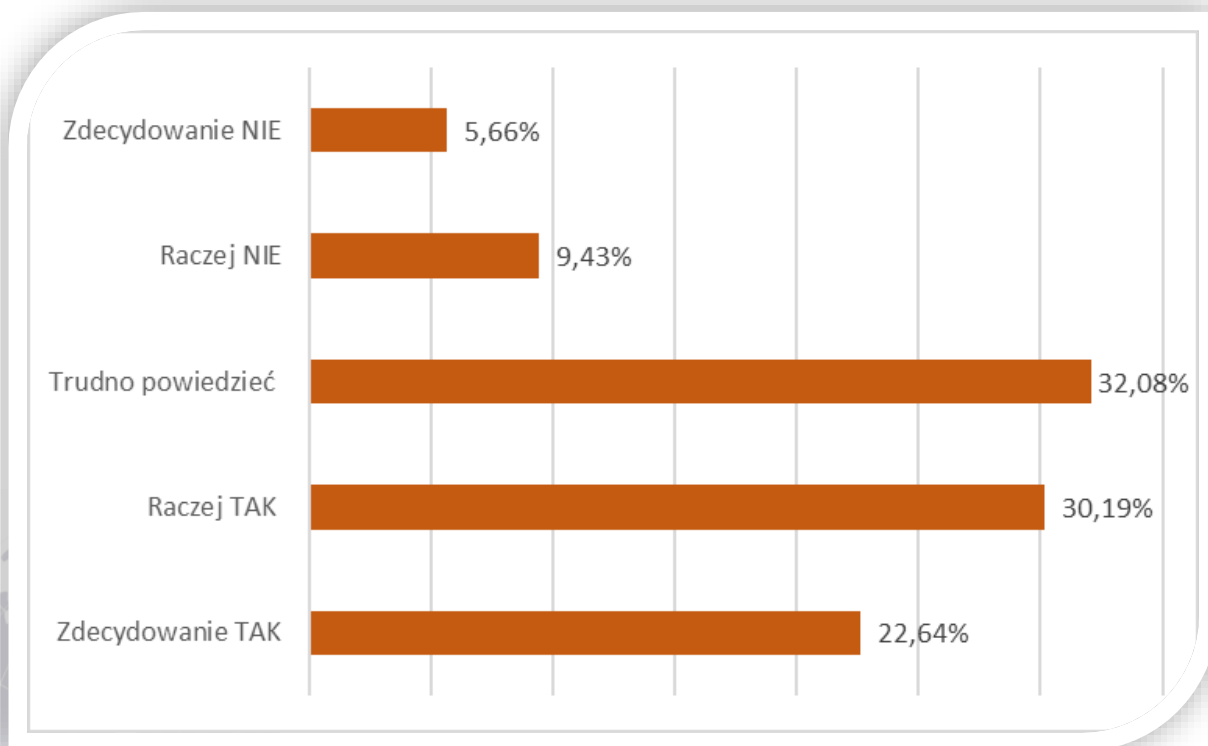
4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW



	Jako pracownik naukowy/doktorant IGF PAN, podejmuję działania na rzecz popularyzacji nauki wśród społeczeństwa.	%
Zdecydowanie TAK	24	45,28%
Raczej TAK	23	43,40%
Trudno powiedzieć	5	9,43%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

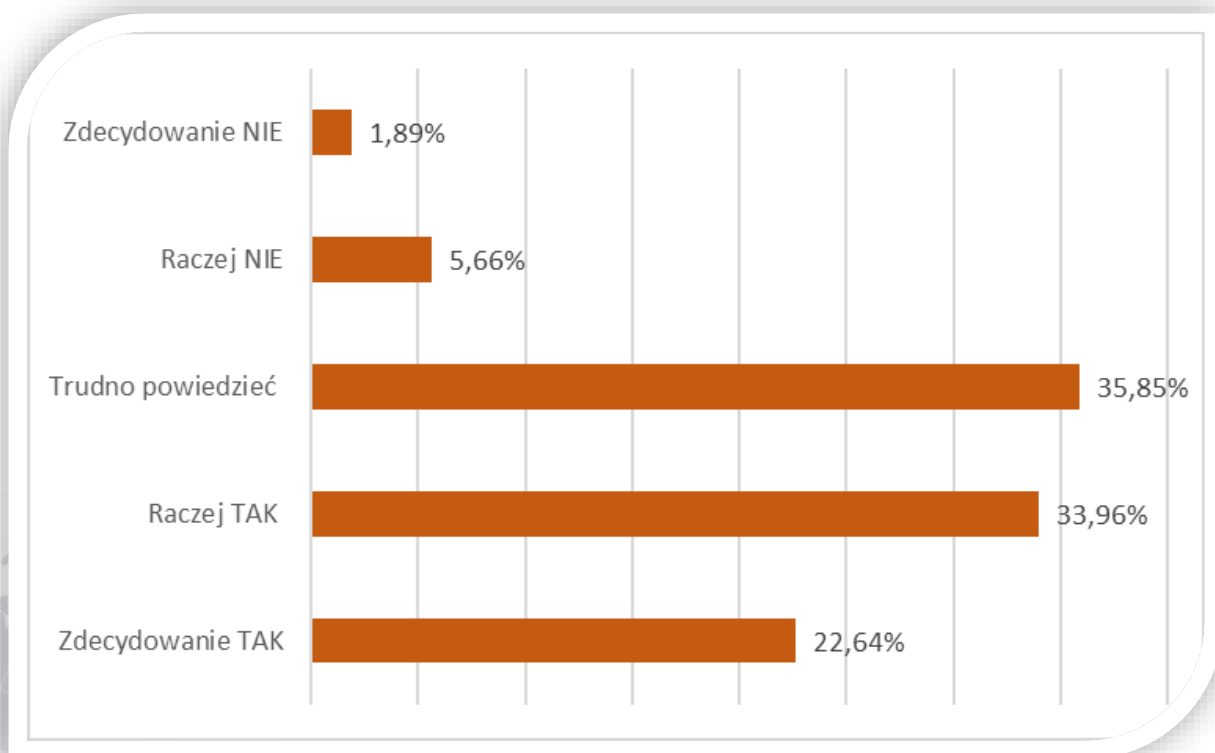
1. OCENA RÓŻNORODNYCH KARIER NAUKOWYCH



	IGF PAN jako pracodawca wspiera różnorodne indywidualne ścieżki rozwoju kariery zawodowej naukowców i doktorantów.	%
Zdecydowanie TAK	12	22,64%
Raczej TAK	16	30,19%
Trudno powiedzieć	17	32,08%
Raczej NIE	5	9,43%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

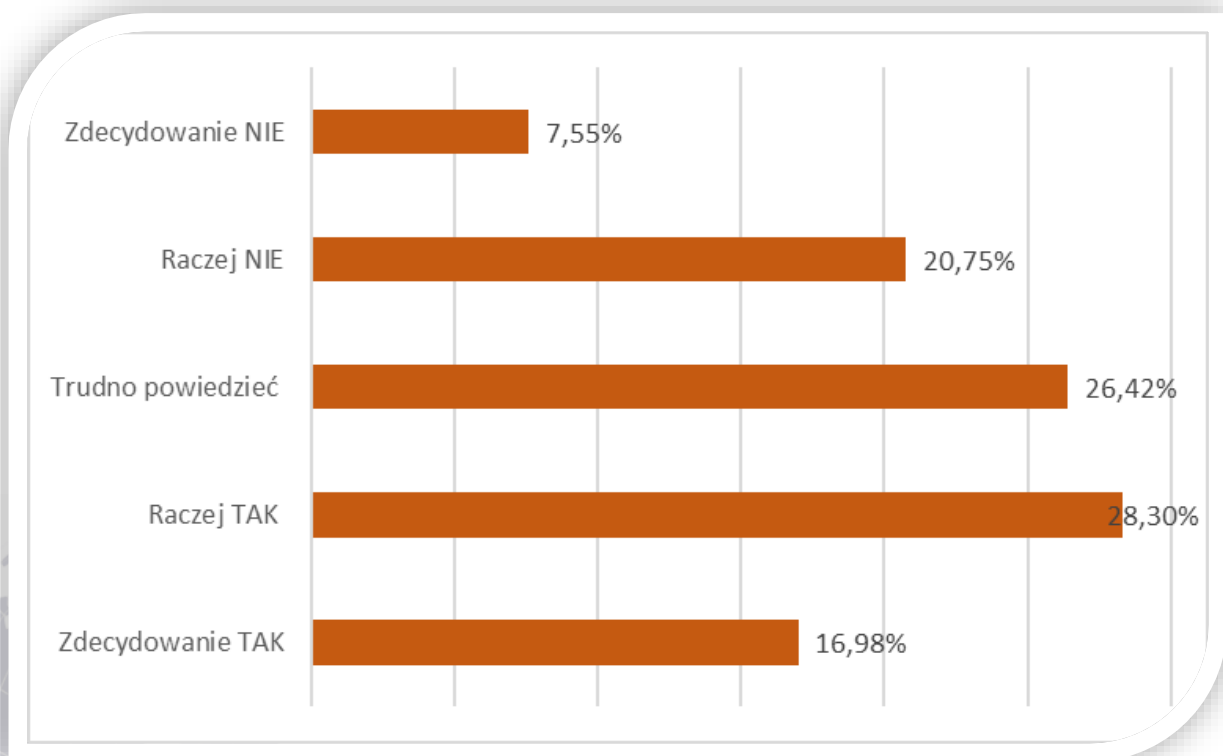
2. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I DORADZTWO ZAWODOWE



	W IGF PAN obowiązują klarowne zasady awansowania na wyższe stanowiska naukowe.	%
Zdecydowanie TAK	12	22,64%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	19	35,85%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

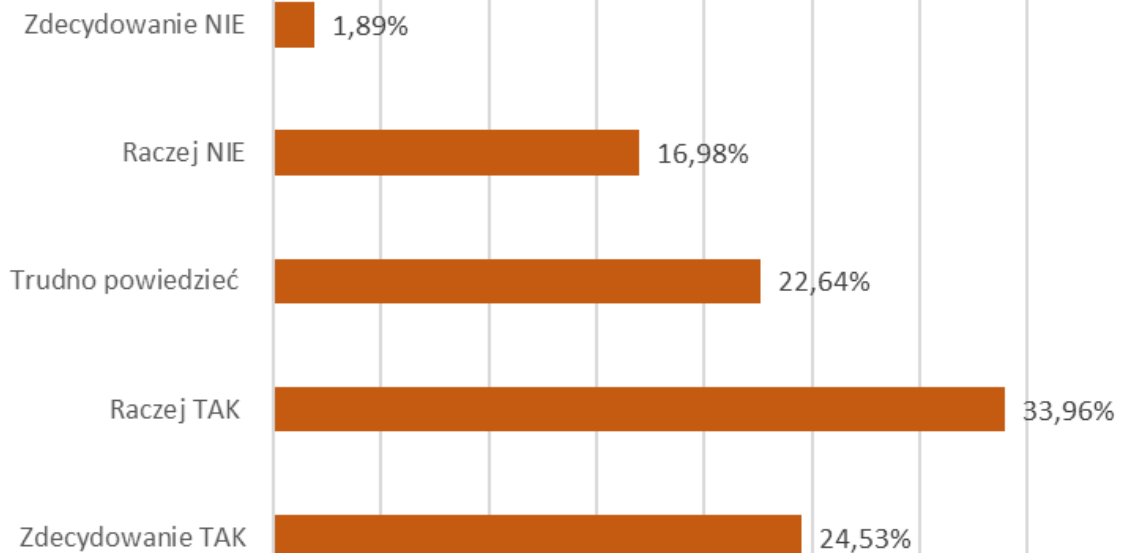
2. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I DORADZTWO ZAWODOWE



	W IGF PAN naukowcy na wczesnym etapie kariery mają zapewnione wsparcie dot. rozwoju zawodowego (m.in. w zakresie ochrony socjalnej, warunków pracy, promowania zaangażowania w zespoły badawcze, mobilności, mentoringu i doradztwa zawodowego).	%
Zdecydowanie TAK	9	16,98%
Raczej TAK	15	28,30%
Trudno powiedzieć	14	26,42%
Raczej NIE	11	20,75%
Zdecydowanie NIE	4	7,55%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

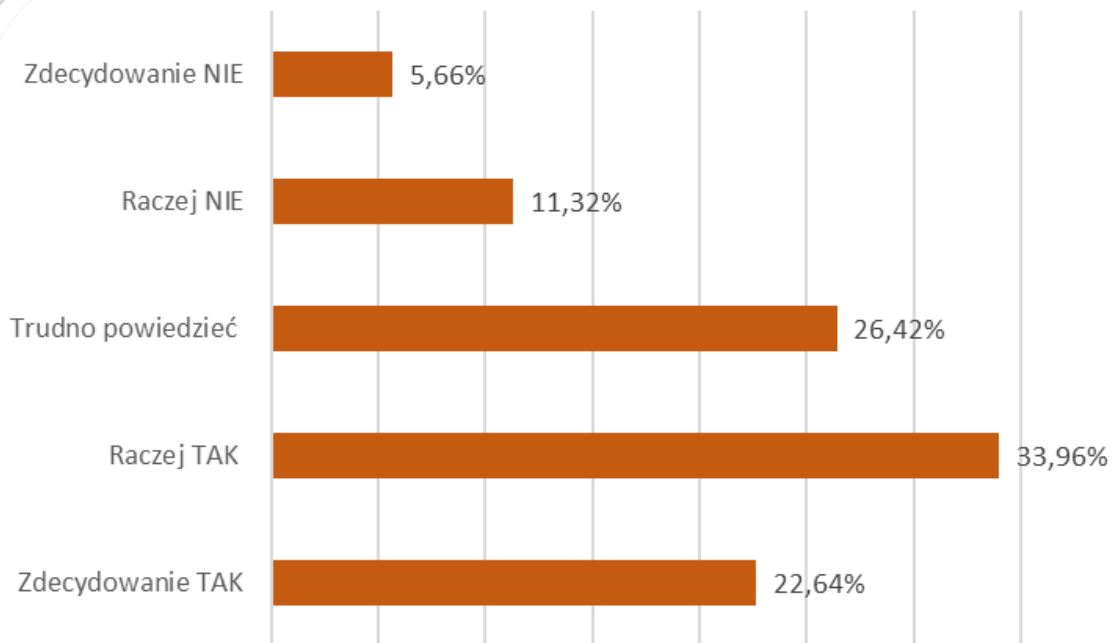
3. USTAWICZNY ROZWÓJ ZAWODOWY



	IGF PAN zapewnia pracownikom naukowym (niezależnie od posiadanej umowy i etapu kariery zawodowej) i doktorantom na dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji, m.in. przez udział w szkoleniach, konferencjach, kursach on-line.	%
Zdecydowanie TAK	13	24,53%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	12	22,64%
Raczej NIE	9	16,98%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

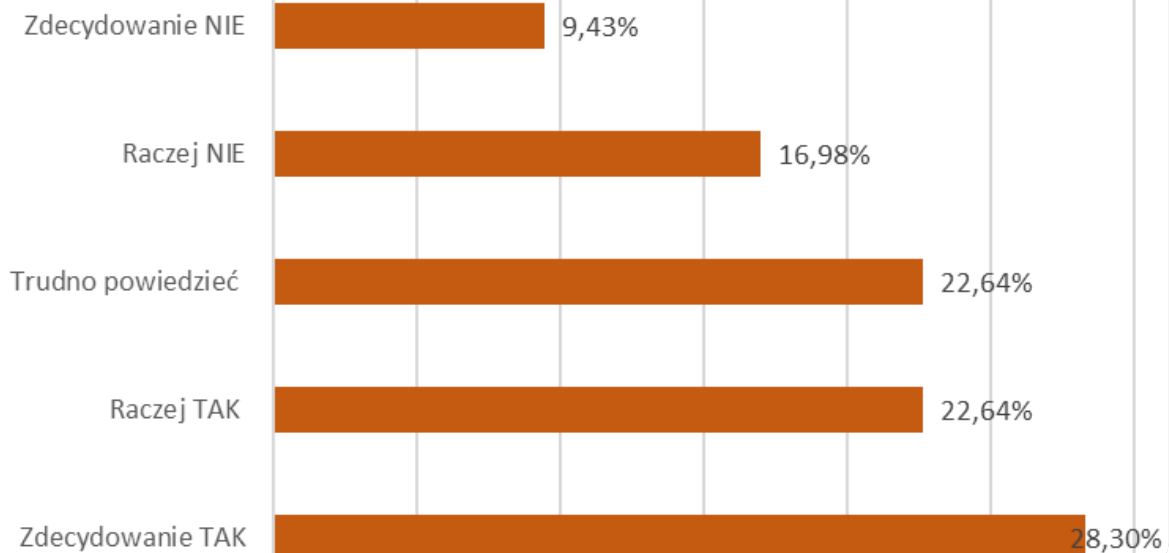
3. USTAWICZNY ROZWÓJ ZAWODOWY



	IGF PAN wspiera i uznaje zaangażowanie naukowców w nauczanie , ze szczególnym uwzględnieniem naukowców będących na początku kariery zawodowej.	%
Zdecydowanie TAK	12	22,64%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	14	26,42%
Raczej NIE	6	11,32%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

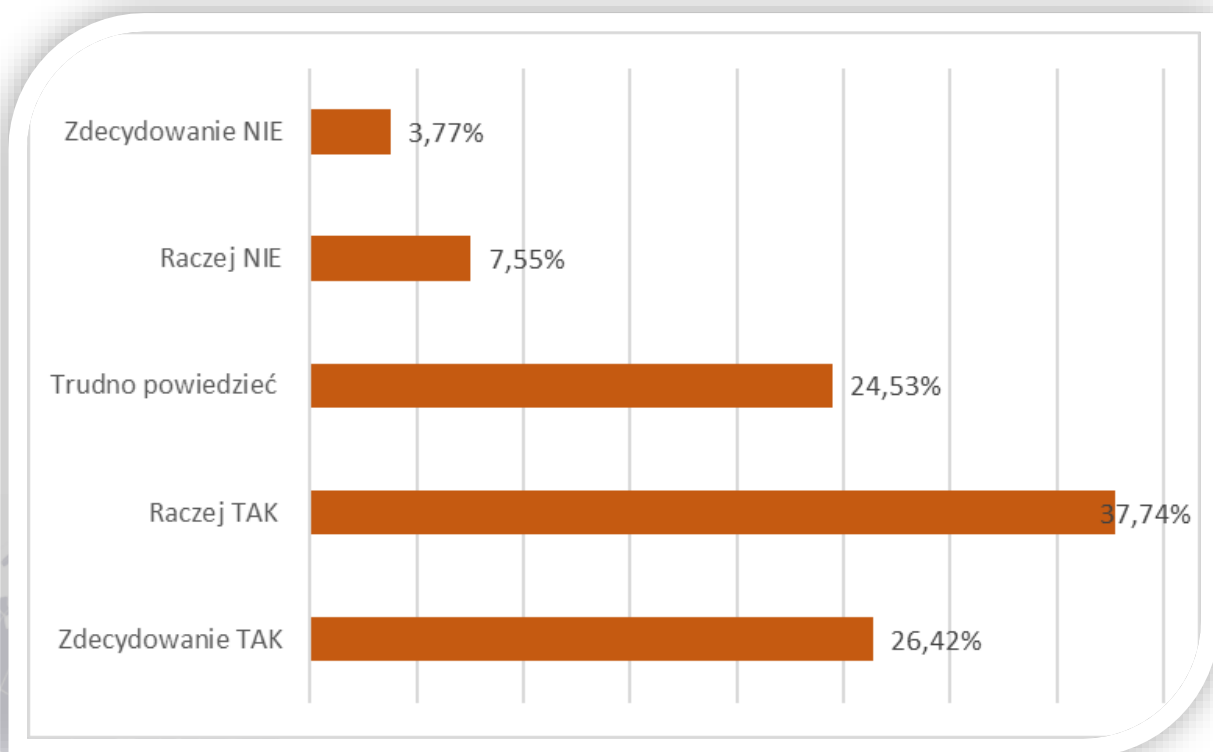
4. NADZÓR NAUKOWY I MENTORING



	W IGF PAN kierownicy zakładów naukowych udzielają niezbędnego wsparcia naukowcom na wczesnym etapie kariery zawodowej oraz dysponują kompetencjami i doświadczeniem zapewniającym wsparcie merytoryczne i monitorowanie postępów w pracy (m.in. poprzez sprawozdania, seminaria, pracę według określonego harmonogramu).		%
Zdecydowanie TAK	15		28,30%
Raczej TAK	12		22,64%
Trudno powiedzieć	12		22,64%
Raczej NIE	9		16,98%
Zdecydowanie NIE	5		9,43%
Suma końcowa	53		100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

4. NADZÓR NAUKOWY I MENTORING



	Doświadczeni pracownicy naukowci IGF PAN udzielają wsparcia początkującym naukowcom w zakresie ich bieżących obowiązków i rozwoju zawodowego.	%
Zdecydowanie TAK	14	26,42%
Raczej TAK	20	37,74%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	4	7,55%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

Uwagi, komentarze

- ❖ As a non Polish speaking person at the institute, I have no chance in understanding the major regulations and practices at IGF, since the documents describing them are in Polish. It would be better to give an English translation as well. The regulations sent by mail cannot be translated by myself as it is a scanned copy and it is not possible for most of the websites to translate.
- ❖ Ankieta dotyczy tylko pracowników naukowych, w głosowaniu biorą udział wszyscy pracownicy, a pytania są ukierunkowane tylko na pracowników naukowych. Instytut obawiam się nie będzie dobrze funkcjonował, jeżeli będzie rotacja na stanowiskach nienaukowych. Inne odpowiedzi byłyby udzielane kiedy pytania nie były zadawane tylko naukowcom np. o jasne kryteria awansów na poszczególnych stanowiskach itp.
- ❖ Ocena okresowa pracowników naukowych powoduje tworzenie "naukowców - średniaków", którzy są względnie nieźli we wszystkim po trochu. Jest wykluczająca dla tych, którzy np. wybitnie publikują, ale nie mają kompetencji społecznych, nie prowadzą zajęć dla doktorantów i nie zdobywają grantów. Podejście do kwestii pracy zdalnej i elastyczność pracy zależy w znacznie większej mierze od tego, w jakim zakładzie się pracuje niż od realnych wyników naukowych danej osoby.
- ❖ I am a PhD student at IG PAS for past 7 months. I have been fortunate that my team has been very supportive and everyone in my department is accessible (whenver I am need of any help). The admisitration has also been helpful towards various requirements.
- ❖ W IGF PAN nie są znane zasady awansu zawodowego dla naukowców rozpoczynających karierę, nie ma stabilności zatrudnienia, a warunki płacowe są kiepskie. Wielu młodych ludzi o dużym potencjale naukowym, w większości mężczyzn, odchodzi do innych zawodów w związku ze słabym finansowaniem i brakiem długoterminowych umów. Praca w IGF pozwala na zachowanie balansu rodzina-praca, również w przypadku posiadania dzieci.
- ❖ I have recently joined (~ 1 month), the responses here are best of my understanding.