

## **ANALIZA LUK (GAP)**

- 1. Numer sprawy: 2021PL699209**
- 2. Nazwa organizacji: Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda Polskiej Akademii Nauk**
- 3. Dane kontaktowe organizacji: ul. Rudolfa Weigla 12, 53-114 Wrocław**
- 4. Data złożenia 20 grudnia 2022r.**
- 5. Data zatwierdzenia Karty i Kodu: 21.10.2021**

Karta i Kodeks stanowią podstawę analizy luk. W celu wsparcia spójności 40 artykułów zmieniono numerację w następujących pozycjach. Poniżej przedstawiamy wyniki analizy GAP przeprowadzonej przez Twoją organizację. Jeżeli Państwa organizacja nie spełnia obecnie w pełni kryteriów, proszę wymienić, czy przepisy krajowe lub organizacyjne mogą ograniczać wdrażanie Karty, inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji, lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.

Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: Analiza GAP			
Status: w jakim stopniu organizacja ta spełnia następujące zasady?	<p>Implementacja:</p> <p>++ = w pełni wdrożony</p> <p>+/- = prawie, ale nie w pełni wdrożone</p> <p>-/+ = częściowo zaimplementowane</p> <p>-/- = niedostatecznie wdrożone</p>	<p>W przypadku -/-, -/+ lub +/- proszę wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą, a obecną praktyką w Twojej organizacji.</p> <p>W stosownych przypadkach należy wymienić wszelkie krajowe/regionalne przepisy ustawowe lub organizacyjne utrudniające obecnie wdrażanie</p>	Podjęte inicjatywy i/lub sugestie dotyczące poprawy:
Aspekty etyczne i zawodowe			
1. Swoboda badań /Research freedom	++		
2. Zasady etyczne /Ethical principles	+/-	<p>Pracownicy zostali zapytani o to, czy wiedzą o funkcjonującej Komisji ds. Etyki w Nauce lub czy wiedzą, gdzie znaleźć dokumenty i regulacje prawne związane z etyką w nauce. Na obydwa pytania otrzymaliśmy ok. 40% odpowiedzi negatywnych. Wskazuje to na to, że pomimo dobrej percepcji przestrzegania zasad etycznych w badaniach naukowych potrzebne są działania informacyjne, aby ułatwić pracownikom dostęp do źródeł informacji w tym zakresie.</p>	<p>Podjęte inicjatywy:</p> <p>Instytut od 1.10.2020 posiada Doradcę Etycznego, którego kompetencje opisuje Zarządzenie Dyrektora nr 15/2020 z dnia 1.10.2020 w sprawie wprowadzenia Polityki antykorupcyjnej w Instytucie.</p> <p>Instytut współpracuje z kancelarią prawną. W Polsce działa Komisja ds. Etyki w Nauce przy Polskiej Akademii Nauk.</p> <p>Nowe propozycje:</p> <p><b>Akcja 1:</b>  <b>Uzupełnienie i poprawa funkcjonalności ogólnodostępnej i intranetowej witryny</b></p>

			<p><b>internetowej Instytutu w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z wymogami HRS4R:</b></p> <p>A1.1 Utworzenie zakładki dotyczącej strategii HRS4R obejmującej jej kluczowe aspekty, takie jak Etyka w Nauce, Rekrutacja, Warunki i bezpieczeństwo pracy, szkolenia i rozwój, w tym wskazanie reprezentantów grup pracowniczych w organach i komisjach Instytutu.</p> <p><b>Akcja 2: Utworzenie interaktywnego narzędzia ułatwiającego dostęp do informacji związanych z pracą w Instytucie i procedur obowiązujących w Instytucie.</b></p> <p>Zakłada się, że narzędzie opierać się będzie na alfabetycznym wykazie haseł z linkami do najistotniejszych informacji i dokumentów związanych z czterema głównymi filarami strategii HRS4R.</p> <p><b>Akcja 10 Upowszechnianie wiedzy i praktyk dotyczących etyki w nauce.</b></p> <p>A10.1. Organizacja raz w roku wykładu dotyczącego etyki w nauce.</p> <p>A10.2. Udostępnianie pracownikom i doktorantom artykułów np. Forum Akademickiego dotyczących zagadnień związanych z etyką.</p>
--	--	--	--

			<p>A10.3. Upowszechnienie wiedzy o funkcjonowaniu krajowej Komisji ds. Etyki w Nauce PAN. Upowszechnienie Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego opracowanego i wdrożonego przez PAN w 2020r. prezentującego m.in. zasady współautorstwa w pracach naukowych.</p> <p>A10.4. Uzupelnienie o wzór umowy o poufności Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Instytucie.</p>
3. Odpowiedzialność zawodowa /Professional responsibility	++		
4. Profesjonalne podejście /Professional attitude	++		
5. Zobowiązania umowne i prawne /Contractual and legal obligations	++		
6. Odpowiedzialność /Accountability	+/-	Pomimo technicznych możliwości zapewnianych przez instytut w zakresie archiwizacji danych i tworzenia kopii zapasowych, wiedzą na temat dostępnych sposobów	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b><i>Akcja 13. Poprawa wiedzy o obowiązkach i możliwościach archiwizacji danych. Zwiększenie dostępności archiwum.</i></b></p>

		<p>archiwizacji i ich wykorzystanie jest niewystarczająca.</p>	<p>A.13.1 Zapoznanie pracowników Instytutu z "Polityką ochrony danych", z załącznikiem 7 do tej Polityki, który stanowi "Przewodnik użytkownika sieci, urządzeń i systemów informatycznych w IITD PAN" oraz z załącznikiem nr 6d zawierającym "Instrukcję tworzenia i weryfikowania kopii zapasowych".</p> <p>A13.2 Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników i kierowników laboratoriów / grantów na temat zapotrzebowania na archiwizację.</p> <p>A13.3 Prezentacja możliwości technicznych oraz procedur archiwizacji danych w Instytucie (coroczne spotkania cykliczne).</p> <p>A13.4 Zapewnienie dostępności archiwum cyfrowego.</p>
<p>7. Dobre praktyki w badaniach naukowych /Good practice in research</p>	<p>+/-</p>	<p>Około 50% pracowników wyraziło niepewność (odpowiedź "trudno powiedzieć") co do możliwości jakie daje Instytut w zakresie przechowywania danych elektronicznych oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych.</p> <p>Pracownicy naukowcy średnio (2,96 pkt/5 pkt.) ocenili swoją wiedzę na temat ochrony danych i zapewnienia poufności w Instytucie.</p>	<p><b><u>Podjęte inicjatywy:</u></b></p> <p>W 2019 roku opracowano i wdrożono "Politykę ochrony danych w IITD PAN" wraz z załączonymi instrukcjami.</p> <p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 9:</b>  <b>Organizacja corocznego spotkania pt. "Instytut w pigułce" w celu prezentacji działów wspomagających badania od strony przepisów, procedur i oferowanego wsparcia.</b></p> <p>A9.1. Prezentacja działów administracji,</p>

			<p><i>pionu dyrektora oraz działów wspomagających badania, w tym Centrum Transferu Technologii.</i></p> <p><b>Akcja 13. Poprawa wiedzy o obowiązkach i możliwościach archiwizacji danych. Zwiększenie dostępności archiwum.</b></p> <p>A.13.1 Zapoznanie pracowników Instytutu z “Polityką ochrony danych”, z załącznikiem 7 do tej Polityki, który stanowi “Przewodnik użytkownika sieci, urządzeń i systemów informatycznych w IITD PAN” oraz z załącznikiem nr 6d zawierającym “Instrukcję tworzenia i weryfikowania kopii zapasowych”</p> <p>A13.2 Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników i kierowników laboratoriów / grantów na temat zapotrzebowania na archiwizację.</p> <p>A13.3 Prezentacja możliwości technicznych oraz procedur archiwizacji danych w Instytucie (coroczne spotkania cykliczne).</p> <p>A13.4 Zapewnienie dostępności archiwum cyfrowego.</p>
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników /Dissemination, exploitation of results	+/-	Oprócz wysokiej świadomości społecznego znaczenia prowadzonych badań około 12% ankietowanych uważa, że Instytut nie zapewnia dostatecznych możliwości popularyzacji nauki.	<p><b>Podjęte inicjatywy:</b> Instytut prowadzi profil na portalu Twitter. Dotychczas media społecznościowe wykorzystywane były jedynie do promocji ogólnodostępnych aktualności i osiągnięć naukowych oraz organizowanych wydarzeń. Instytut aktywnie uczestniczy w Dolnośląskim Festiwalu Nauki.</p>

			<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b><i>Akcja 5: Wykorzystanie potencjału mediów społecznościowych do zwiększenia rozpoznawalności Instytutu, zasięgu rekrutacji i popularyzacji nauki.</i></b></p> <p>A5.1 Założenie i prowadzenie profilu Instytutu na portalach Facebook i LinkedIn.</p> <p>A5.2 Aktualizacja i prowadzenie profilu Twitter.</p> <p>A5.3 Nawiązanie kontaktów na portalu LinkedIn z współpracownikami i partnerami Instytutu oraz absolwentami studium doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.</p> <p><b><i>Akcja 14:</i></b>  <b><i>Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych:</i></b></p> <p>Konsultacje będą dotyczyć:</p> <p>A14.7 Możliwości i zasadności utworzenia instytutowego repozytorium manuskryptów w ramach polityki otwartego dostępu w nauce.</p>
9. Zaangażowanie publiczne /Public engagement	+/+		

<p>10. Niedyskryminacja /Non discrimination</p>	<p>+/-</p>	<p>Na pytanie ankietowe, czy pracownik spotkał się z przejawami dyskryminacji 10% ankietowanych odpowiedziało twierdząco. Ankietowani odpowiadający twierdząco reprezentowali szeroki przekrój stanowisk i wieku. Płeć udzielających odpowiedzi pozytywne była odzwierciedleniem struktury ogółu zatrudnionych. Pomimo bardzo dobrego postrzegania środowiska pracy IITD pod względem braku dyskryminacji uznajemy, że należy zbadać powody dla których 10% ankietowanych zetknęło się z przypadkami dyskryminacji. Dodatkowo, aż 70 % ankietowanych nie wie do kogo zgłaszać takie przypadki. Co więcej aż połowa z tych, którzy zetknęli się z przypadkami dyskryminacji nie wiedziała gdzie zgłaszać takie zdarzenia.</p>	<p><b><u>Podjęte inicjatywy:</u></b> W instytucie powołany został Pełnomocnik dyrektora ds. zgłoszeń i tworzony jest regulamin dotyczący tzw. sygnalistów.</p> <p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b><i>Diagnoza i narzędzia umożliwiające rozwiązywanie problemów dotyczących warunków pracy, dyskryminacji i konfliktów.</i></b></p> <p>A8.1. Przeprowadzenie ankiety uszczegóławiającej sygnały o dyskryminacji w Instytucie.</p> <p>A8.2 Prezentacja kompetencji Pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń oraz opracowanie Regulaminu dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN (aktualizacja schematu organizacyjnego Instytutu).</p> <p>A8.3 Zapewnienie znajomości Regulaminu dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN i trybu zgłaszania skarg i konfliktów do odpowiedniego pełnomocnika.</p> <p>A8.4 Zwiększenie znajomości regulaminu i trybu zgłaszania skarg i konfliktów do</p>
---	------------	--	---

			<p>Doradcy Etycznego w IITD PAN.</p> <p>A8.5 Zwiększenie znajomości trybu zgłaszania uchybień BHP do Inspektora ds. BHP.</p> <p>A8.6 Przeprowadzenie ankiety dotyczącej potencjalnych naruszeń /uchybień BHP.</p> <p>A8.7. Zwiększenie znajomości Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w IITD PAN.</p> <p>A8.8 Upowszechnienie informacji o planowanych kolegiach wśród wszystkich pracowników i doktorantów, w celu ułatwienia ścieżki zgłaszania problemów.</p>
11. Systemy oceny /Evaluation/ appraisal systems	+/-	<p>W Instytucie do 14.07.2022 r. obowiązywał już nieaktualny wprowadzony w 2011 r. Regulamin oceny pracowników naukowych i to jego działanie zostało ocenione w ankiecie. W okresie 10.2021-03.2022 prowadzono prace nad nowym regulaminem, który funkcjonuje w Instytucie od 15.07.2022 r. a pierwsza ocena nastąpi w 2023 r. Postrzeganie przez pracowników nieaktualnego regulaminu jest bardzo zróżnicowane, a 24% nie uznaje go za sprawiedliwy i skuteczny. Przeciwnego zdania jest 34% ankietowanych. Komisje HRS4R uznały, że ocena ta ma wartość historyczną ponieważ aktualnie obowiązuje nowy regulamin.</p>	<p><b><u>Podjęte inicjatywy:</u></b></p> <p>W ciągu ostatniego roku został opracowany nowy, zmodyfikowany Regulamin oceny pracowników naukowych. Dokument ten został zatwierdzony w czerwcu 2022, wcześniej od grudnia 2021 konsultowany był podczas 3 Kolegiów i 3 posiedzeń Rady Naukowej Instytutu. Regulamin był również konsultowany w formie obiegowej z kierownikami wszystkich laboratoriów Instytutu i pracownikami laboratoriów. Regulamin obowiązuje od 15.07.2022 r. Po pierwszej okresowej ocenie pracowników naukowych, która zostanie przeprowadzona w 2023 roku, pracownicy naukowci będą mieli możliwość ponownie wyrazić swoją opinię podczas anonimowej ankiety sprawdzającej, czy nowy Regulamin oceny pracowników</p>

			<p>naukowych spełnia oczekiwania pracowników naukowych i dyrekcji instytutu.</p> <p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 14:</b>  <b>Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych:</b>  Konsultacje będą dotyczyć:</p> <p>A14.5 Badanie ankietowe opinii pracowników naukowych na temat funkcjonowania nowo wprowadzonego Regulaminu oceny aktywności naukowej pracowników naukowych IITD PAN w formie ankiety. Zostanie ono przeprowadzone po pełnym cyklu nadchodzącej okresowej oceny pracowników naukowych.</p>
<b>Rekrutacja i selekcja</b>			
12. Rekrutacja /Recruitment	+/-	<p>Procedura rekrutacji pracowników naukowych została oceniona negatywnie przez 17% respondentów, głównie z powodów organizacyjnych. Jako wady funkcjonującej procedury wskazywano: (i) nieintuicyjny dostęp do informacji na ten temat na stronie internetowej instytutu, konieczność poprawienia procedury o wszystkie etapy procesu rekrutacji z wyraźnym wskazaniem jednostek i osób odpowiedzialnych i zakresem ich czynności. Pracownicy i doktoranci</p>	<p><b><u>Podjęte inicjatywy:</u></b>  Rekrutacja (Recruitment): Instytut posiada konto na portalu Twitter i dotychczas wykorzystywał je jedynie do promocji ogólnodostępnych aktualności i osiągnięć naukowych oraz organizowanych wydarzeń. Konta zostaną wykorzystane do propagowania ogłoszeń o pracę oraz naborów do szkoły doktorskiej. Wprowadzono Politykę Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji w IITD PAN we Wrocławiu (Zarządzenie Dyrektora 8/2022).</p>

		<p>słabiej (3 pkt/5pkt) ocenili zasięg (dotarcie do potencjalnych kandydatów, drogi rozpowszechniania) ogłoszeń o pracę publikowanych przez Instytut, co w ich opinii skutkuje małym zainteresowaniem ofertami pracy w laboratoriach i projektach naukowych. Wskazywano również jako wadę niski zasięg ogłoszeń dot. naboru uczestników szkoły doktorskiej. Jako wadę wskazano format ogłoszeń o pracę publikowanych na stronie internetowej instytutu. 41% respondentów wskazało na potrzebę uzupełnienia Regulaminu o wzór formularza oceny kandydata w zgodzie z zasadami HRS4R.</p>	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b><i>Akcja 1: Uzupełnienie i poprawa funkcjonalności ogólnodostępnej i intranetowej witryny internetowej Instytutu w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z wymogami HRS4R:</i></b></p> <p>A1.1 Utworzenie zakładki dotyczącej strategii HRS4R obejmującej jej kluczowe aspekty, takie jak Etyka w Nauce, Rekrutacja, Warunki i bezpieczeństwo pracy, szkolenia i rozwój, w tym wskazanie reprezentantów grup pracowniczych w organach i komisjach Instytutu.</p> <p>A1.2 Umieszczanie dokumentów, zarządzeń i regulaminów i wzorów pism w formacie, który pozwala przeszukiwać tekst.</p> <p><b><i>Akcja 3: Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R</i></b></p> <p>A3.1 Dodanie kompletnego opisu procedury rekrutacji, w tym wskazanie jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za poszczególne etapy procedury rekrutacji.</p> <p>A3.2 Dodanie formularza oceny kandydata uwzględniającego kryteria oceny zgodne z wytycznymi Kodeksu HRS4R, w tym kreatywność, samodzielność, doświadczenie wynikające z dydaktyki i opieki nad studentami, umiejętność pracy w grupie,</p>
--	--	---	---

			<p>transfer wiedzy, popularyzowanie nauki, czy działania innowacyjne (w przypadku kandydatów z doświadczeniem zawodowym w sektorze przemysłowym).</p> <p>A3.3.Wskazanie obligatoryjnych miejsc publikowania ogłoszeń, w tym strona internetowa Instytutu, BIP, Euraxess, strony agend finansujących granty, LinkedIn, Facebook i Twitter.</p> <p>A3.4 Wydłużenie czasu publikacji ogłoszenia do 30 dni, z możliwością przedłużenia rekrutacji w przypadku niewystarczającej liczby kandydatów i z zachowaniem możliwości jego skrócenia do 14 dni w przypadku stanowisk finansowanych z grantów.</p> <p>A3.5 Procedura rekrutacji (Regulamin) zostanie uzupełniona o wymóg przedłożenia Curriculum Vitae w formie "evidence-based-CV".</p> <p>A3.6 Procedura oceny kandydatów na stanowiska naukowe zostanie uzupełniona o wskazówki z zakresu konsultacji uznania kwalifikacji kandydatów zza granicy, oparte o wytyczne stowarzyszeń takich jak National Academic Recognition Information Centres oraz ENIC Network (European Network of Information Centres).</p> <p>A3.7 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona od strony organizacyjnej o zalecenie informowania o wynikach</p>
--	--	--	---

			<p>konkursu oraz mocnych i słabych stronach aplikacji ocenianych kandydatów.</p> <p>A3.8 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona o tryb odwoławczy, 10 dni na odwołanie.</p> <p>A3.9 Opracowanie dwujęzycznego (j. polski i j. angielski) wzoru ofert pracy.</p> <p>A 3.10 Wykonanie tłumaczenia regulaminu oraz udostępnienie dokumentu na ogólnodostępnej stronie internetowej Instytutu.</p> <p><b>Akcja 5: Wykorzystanie potencjału mediów społecznościowych do zwiększenia rozpoznawalności Instytutu, zasięgu rekrutacji i popularyzacji nauki.</b></p> <p>A5.1 Założenie i prowadzenie profilu Instytutu na portalach Facebook i LinkedIn.</p> <p>A5.2 Aktualizacja i prowadzenie profilu. Twitter.</p> <p>A5.3 Nawiązanie kontaktów LinkedIn z współpracownikami Instytutu, partnerami Instytutu i absolwentami studium doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.</p> <p><b>Akcja 14: Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych:</b></p>
--	--	--	--

			<p>Konsultacje będą dotyczyć:</p> <p>A.14.1 Otwartej rekrutacji na stanowiska kierowników laboratoriów i zakładów badawczych.</p>
<p>13. Rekrutacja (Kodeks) /Recruitment (Code)</p>	+/-	<p>Skuteczność (ocena 3 pkt./5 pkt.), przejrzystość, wsparcie ze strony administracyjnej, porównywalność w skali międzynarodowej procedur rekrutacyjnych funkcjonujących w Instytucie wymaga wzmocnienia lub wdrożenia w przypadku rekrutacji na stanowiska naukowe. Przy czym tylko 17% respondentów oceniło negatywnie skuteczność i przejrzystość procedur rekrutacyjnych w instytucie. Nisko oceniono łatwość w dotarciu do informacji i dokumentów związanych z rekrutacją pracowników naukowych (3.5 pkt./5 pkt.).</p>	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b><i>Akcja 1: Uzupełnienie i poprawa funkcjonalności ogólnodostępnej i intranetowej witryny internetowej Instytutu w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z wymogami HRS4R:</i></b></p> <p>A1.1 Utworzenie zakładki dotyczącej strategii HRS4R obejmującej jej kluczowe aspekty, takie jak Etyka w Nauce, Rekrutacja, Warunki i bezpieczeństwo pracy, szkolenia i rozwój, w tym wskazanie reprezentantów grup pracowniczych w organach i komisjach Instytutu.</p> <p><b><i>Akcja 2: Utworzenie interaktywnego narzędzia ułatwiającego dostęp do informacji związanych z pracą w Instytucie i procedur obowiązujących w Instytucie</i></b></p> <p>Zakłada się, że narzędzie opierać się będzie na alfabetycznym wykazie haseł z linkami do najistotniejszych informacji i dokumentów związanych z czterema głównymi filarami strategii HRS4R.</p>

			<p><b>Akcja 3:</b>  <b>Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R</b></p> <p>A3.1 Dodanie kompletnego opisu procedury rekrutacji, w tym wskazanie jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za poszczególne etapy procedury rekrutacji.</p> <p>A3.2 Dodanie formularza oceny kandydata uwzględniającego kryteria oceny zgodne z wytycznymi Kodeksu HRS4R, w tym kreatywność, samodzielność, doświadczenie wynikające z dydaktyki i opieki nad studentami, umiejętność pracy w grupie, transfer wiedzy, popularyzowanie nauki, czy działania innowacyjne (w przypadku kandydatów z doświadczeniem zawodowym w sektorze przemysłowym).</p> <p>A3.3. Wskazanie obligatoryjnych miejsc publikowania ogłoszeń, w tym strona internetowa Instytutu, BIP, Euraxess, strony agend finansujących granty, LinkedIn, Facebook i Twitter.</p> <p>A3.4 Wydłużenie czasu publikacji ogłoszenia do 30 dni, z zachowaniem możliwości jego skrócenia do 14 dni w przypadku stanowisk finansowanych z grantów.</p> <p>A3.5 Procedura rekrutacji (Regulamin) zostanie uzupełniona o wymóg przedłożenia Curriculum Vitae w formie "evidence-based-CV".</p>
--	--	--	---

			<p>A3.6 Procedura oceny kandydatów na stanowiska naukowe zostanie uzupełniona o wskazówki z zakresu konsultacji uznania kwalifikacji kandydatów zza granicy, oparte o wytyczne stowarzyszeń takich jak National Academic Recognition Information Centres oraz ENIC Network (European Network of Information Centres).</p> <p>A3.7 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona od strony organizacyjnej o zalecenie informowania o wynikach konkursu oraz mocnych i słabych stronach aplikacji ocenianych kandydatów.</p> <p>A3.8 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona o tryb odwoławczy, 10 dni na odwołanie.</p> <p>A3.9 Opracowanie dwujęzycznego (j. polski i j. angielski) wzoru ofert pracy.</p> <p>A 3.10 Wykonanie tłumaczenia regulaminu oraz udostępnienie dokumentu na ogólnodostępnej stronie internetowej Instytutu.</p> <p><b>Akcja 5: Wykorzystanie potencjału mediów społecznościowych do zwiększenia rozpoznawalności Instytutu, zasięgu rekrutacji i popularyzacji nauki.</b></p> <p>A5.1 Założenie i prowadzenie profilu Instytutu na profilu Facebook i LinkedIn.</p> <p>A5.2 Aktualizacja i prowadzenie profilu</p>
--	--	--	--

			<p>Twitter.</p> <p>A5.3 Nawiązanie kontaktów LinkedIn z współpracownikami Instytutu, partnerami Instytutu i absolwentami studium doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.</p> <p><b>Akcja 14:</b> <b>Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych:</b></p> <p>Konsultacje będą dotyczyć:</p> <p>A.14.1 Otwartej rekrutacji na stanowiska kierowników laboratoriów i zakładów badawczych.</p>
14. Selekcja (Kodeks) /Selection (Code)	++		
15. Przejrzystość (Kodeks) /Transparency (Code)	+/-	<p>Brak dostępu do Regulaminu Przeprowadzania Konkursów na Stanowiska Naukowe w IITD PAN na ogólnodostępnej stronie internetowej instytutu. Brak wersji anglojęzycznej tego Regulaminu. Ankieta wykazała, że nie wszystkie rekrutacje zakończone były informowaniem o wynikach konkursu wszystkich aplikujących kandydatów. Dodatkowo niezakwalifikowani kandydaci nie otrzymują informacji na temat słabych i mocnych stron ich aplikacji.</p>	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 1:</b> <b>Uzupełnienie i poprawa funkcjonalności ogólnodostępnej i intranetowej witryny internetowej IITD w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z wymogami HRS4R:</b></p> <p>A1.1 Utworzenie zakładki dotyczącej strategii HRS4R obejmującej jej kluczowe aspekty, takie jak Etyka w Nauce, Rekrutacja, Warunki i bezpieczeństwo pracy, szkolenia i rozwój, w tym wskazanie</p>

			<p>reprezentantów grup pracowniczych w organach i komisjach instytutu.</p> <p>A1.2 Umieszczanie dokumentów, zarządzeń i regulaminów i wzorów pism w formacie, który pozwala przeszukiwać tekst.</p> <p><b>Akcja 2: Utworzenie interaktywnego narzędzia ułatwiającego dostęp do informacji związanych z pracą w Instytucie i procedur obowiązujących w Instytucie.</b></p> <p>Zakłada się, że narzędzie opierać się będzie na alfabetycznym wykazie haseł z linkami do najistotniejszych informacji i dokumentów związanych z czterema głównymi filarami strategii HRS4R.</p> <p><b>Akcja 3: Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R.</b></p> <p>A3.1 Dodanie kompletnego opisu procedury rekrutacji, w tym wskazanie jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za poszczególne etapy procedury rekrutacji.</p> <p>A3.2 Dodanie formularza oceny kandydata uwzględniającego kryteria oceny zgodne z wytycznymi Kodeksu HRS4R, w tym kreatywność, samodzielność, doświadczenie wynikające z dydaktyki i opieki nad studentami, umiejętność pracy w grupie, transfer wiedzy, popularyzowanie nauki, czy działania innowacyjne (w przypadku</p>
--	--	--	---

			<p>kandydatów z doświadczeniem zawodowym w sektorze przemysłowym).</p> <p>A3.3.Wskazanie obligatoryjnych miejsc publikowania ogłoszeń, w tym strona internetowa Instytutu, BIP, Euraxess, strony agend finansujących granty, LinkedIn, Facebook i Twitter.</p> <p>A3.4 Wydłużenie czasu publikacji ogłoszenia do 30 dni, z zachowaniem możliwości jego skrócenia do 14 dni w przypadku stanowisk finansowanych z grantów.</p> <p>A3.5 Procedura rekrutacji (Regulamin) zostanie uzupełniona o wymóg przedłożenia Curriculum Vitae w formie "evidence-based-CV".</p> <p>A3.6 Procedura oceny kandydatów na stanowiska naukowe zostanie uzupełniona o wskazówki z zakresu konsultacji uznania kwalifikacji kandydatów zza granicy, oparte o wytyczne stowarzyszeń takich jak National Academic Recognition Information Centres oraz ENIC Network (European Network of Information Centres).</p> <p>A3.7 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona od strony organizacyjnej o zalecenie informowania o wynikach konkursu oraz mocnych i słabych stronach aplikacji ocenianych kandydatów.</p> <p>A3.8 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona o tryb odwoławczy, 10 dni na</p>
--	--	--	---

			<p>odwołanie.</p> <p>A3.9 Opracowanie dwujęzycznego (j. polski i j. angielski) wzoru ofert pracy.</p> <p>A 3.10 Wykonanie tłumaczenia regulaminu oraz udostępnienie dokumentu na ogólnodostępnej stronie internetowej Instytutu.</p> <p><b>Akcja 6:</b> <b>Działania na rzecz obcokrajowców</b></p> <p>A6.2 Przetłumaczenie i publikacja regulaminu rekrutacji i dokumentów związanych z rekrutacją na język angielski.</p> <p>A6.5.Usprawnienie anglojęzycznej wersji strony internetowej.</p>
16. Merytoryczne podstawy wyboru kandydata (Kodeks) /Judging merit (Code)	+/-	<p>Pomimo iż przeprowadzona ankieta nie wskazała uchybień w tym zakresie, analiza procedury rekrutacji pracowników naukowych funkcjonującej w Instytucie przez Grupę Roboczą pokazała, że formularz oceny kandydata powinien zostać uzupełniony o ocenę pod kątem kreatywności, samodzielności, dydaktyki, opieki nad studentami, umiejętności pracy w grupie, transferu wiedzy, popularyzowania nauki, czy działań innowacyjnych (w przypadku kandydatów pochodzących z przemysłu).</p>	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 3:</b> <b>Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R</b></p> <p><b>Akcja 3:</b> <b>Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R</b></p> <p>A3.2 Dodanie formularza oceny kandydata uwzględniającego kryteria oceny zgodne z wytycznymi Kodeksu HRS4R, w tym kreatywność, samodzielność, doświadczenie</p>

			<p>wynikające z dydaktyki i opieki nad studentami, umiejętność pracy w grupie, transfer wiedzy, popularyzowanie nauki, czy działania innowacyjne (w przypadku kandydatów z doświadczeniem zawodowym w sektorze przemysłowym).</p> <p>A3.5 Procedura rekrutacji (Regulamin) zostanie uzupełniona o wymóg przedłożenia Curriculum Vitae w formie "evidence-based-CV".</p>
<p>17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks) /Variations in the chronological order of CVs (Code)</p>	+/-	<p>Nie wskazano znacznych uchybień w tym zakresie, poza brakiem wymogu przedkładania przez kandydatów Curriculum Vitae w formie "evidence-based-CV"</p>	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 3:</b> <b>Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R</b></p> <p>A3.5 Procedura rekrutacji (Regulamin) zostanie uzupełniona o wymóg przedłożenia Curriculum Vitae w formie "evidence-based-CV".</p>
<p>18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności zawodowej (Kodeks) /Recognition of mobility experience (Code)</p>	++		
<p>19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) /Recognition of qualifications (Code)</p>	+/-	<p>Procedura oceny kandydatów na stanowiska naukowe nie posiada wskazówek w zakresie konsultacji</p>	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 3:</b> <b>Zmiana regulaminu przeprowadzania</b></p>

		uznania kwalifikacji kandydatów zza granicy.	<p><b>konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R</b></p> <p>A3.6 Procedura oceny kandydatów na stanowiska naukowe zostanie uzupełniona o wskazówki z zakresu konsultacji uznania kwalifikacji kandydatów zza granicy, oparte o wytyczne stowarzyszeń takich jak National Academic Recognition Information Centres oraz ENIC Network (European Network of Information Centres).</p>
20. Staż pracy (Kodeks) /Seniority (Code)	++		
21. Zatrudnianie pracowników ze stopniem doktora (Kodeks) /Postdoctoral appointments (Code)	+/-	Respondenci wskazali na brak polityki gospodarowania potencjałem ludzkim, jakim są absolwenci studium doktoranckiego. W opiniach ankietowanych oczekiwano wsparcia w zakresie organizacji staży zagranicznych oraz otwierania konkursów skierowanych do najlepiej rokujących absolwentów studium doktoranckiego i zatrudniania ich na stanowiskach naukowych o adekwatnych do etapu kariery naukowej wymaganiach, a nie na stanowiskach specjalistów (w opinii respondentów – poniżej ich kwalifikacji).	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 7:</b>  <b><i>Działania na rzecz wsparcia rozwoju zawodowego i mobilności</i></b></p> <p>A7.1 Zaprezentowanie i promocja istniejącej współpracy Instytutu z sektorem komercyjnym,</p> <p>A7.2 Nawiązanie / odnowienie kontaktów z byłymi pracownikami Instytutu obecnie zatrudnionymi w przemyśle, poprzez utworzenie sieci kontaktów w mediach społecznościowych np. LinkedIn</p> <p>A7.3 Organizacja spotkań z byłymi doktorantami lub pracownikami Instytutu, którzy obecnie są zatrudnieni w przemyśle. Dyskusja na temat rozwoju zawodowego, kariery i komercjalizacji badań.</p>

			<p><b>Akcja 4: Opracowanie i wprowadzenie Kryteriów zatrudniania i awansu dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach naukowych.</b></p> <p><b>Akcja 5: Wykorzystanie potencjału mediów społecznościowych do zwiększenia rozpoznawalności Instytutu, zasięgu rekrutacji i popularyzacji nauki</b></p> <p>A5.3 Nawiązanie kontaktów LinkedIn z współpracownikami Instytutu, partnerami Instytutu i absolwentami studium doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.</p>
<b>Warunki pracy i zabezpieczenia społeczne</b>			
22. Uznanie zawodu /Recognition of the profession	+/-	<p>W ankiecie stosunkowo dobrze oceniono (3,8/5 pkt) uznawanie pracowników naukowych za profesjonalistów. Jednak część ankietowanych, miała odmienne zdanie, a zwłaszcza średnio oceniono (3,21/5 pkt) uznawanie doktorantów za profesjonalistów i traktowanie ich zgodnie z tym twierdzeniem. Ankietowani uznali, że często nie są traktowani jak profesjonaliści, są niewystarczająco opłacani, wykonują dużo prac administracyjnych i technicznych.</p>	<p><b>Nowe propozycje:</b></p> <p><b>Akcja 11: Rozszerzenie oferty szkoleń zawodowych w Instytucie</b></p> <p>A11.1 Organizacja obowiązkowego szkolenia z zakresu zarządzania personelem dla kierowników grantów i kierowników jednostek organizacyjnych (co 2 lata)</p> <p>A11.4 Organizacja cyklicznego szkolenia dla promotorów przewodów doktorskich (raz w roku) przez kierownictwo szkoły doktorskiej.</p> <p><b>Akcja 14: Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań</b></p>

			<p><b>zaproponowanych przez ankietowanych:</b></p> <p>Konsultacje będą dotyczyć:</p> <p>A.14.3 Możliwości prawnych i finansowych podwyższenia stypendiów doktoranckich i/lub możliwości uzyskania dodatkowych świadczeń finansowych (motywacyjnych) przez doktorantów.</p> <p>A14.4 Analizy funkcjonowania i przyszłości premii uznaniowej regulowanej przepisami zasad przyznawania premii uznaniowej za aktywność naukową</p> <p><b>Akcja 12: Działania na rzecz wsparcia pracy naukowej</b></p> <p>A12.1a Redukcja obciążenia kadry naukowej czynnościami technicznymi i administracyjnymi - przygotowanie i przekazanie kierownikom jednostek raportów z ankiety.</p> <p>A12.1b Opracowanie przez działy wspomagające badania programów naprawczych (jeśli zasadne).</p> <p>A12.2 Usprawnienie działania sekretariatów laboratoriów/zakładów naukowych.</p>
23. Środowisko badań naukowych /Research environment	+/-	Na średnim poziomie oceniono zapewnienie przez Instytut przyjaznego środowiska badań w zakresie szkoleń naukowych (2,72/ 5pkt), administracyjnym (2,94 5pkt), komercjalizacji badań naukowych (2,77/ 5pkt). Podobnie słabo zostało ocenione zapewnienie przez system	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 7: Działania na rzecz wsparcia rozwoju zawodowego i mobilności</b></p> <p>A7.1 Zaprezentowanie i promocja istniejącej współpracy Instytutu z sektorem komercyjnym,</p>

		<p>grantowy funkcjonujący w Polsce wystarczające wsparcie badań naukowych (2,44/5 pkt).</p>	<p>A7.2 Nawiązanie / odnowienie kontaktów z byłymi pracownikami Instytutu obecnie zatrudnionymi w przemyśle, poprzez utworzenie sieci kontaktów w mediach społecznościowych np. LinkedIn</p> <p>A7.3 Organizacja spotkań z byłymi doktorantami lub pracowników Instytutu, którzy obecnie są zatrudnieni w przemyśle. Dyskusja na temat rozwoju zawodowego, kariery i komercjalizacji badań.</p> <p><b>Akcja 9:</b>  <b>Organizacja corocznego spotkania pt. "Instytut w pigułce" w celu prezentacji działów wspomagających badania od strony przepisów, procedur i oferowanego wsparcia.</b></p> <p><i>A9.1. Prezentacja działów administracji, pionu Dyrektora oraz działów wspomagających badania, w tym Centrum Transferu Technologii</i></p> <p><i>A.9.2. Prezentacja kompetencji i procedur jednostek i pełnomocników pionu Dyrektora.</i></p> <p><i>A9.3. Prezentacja jednostek wspomagających badania oraz kluczowej aparatury badawczej.</i></p> <p>A9.4. Prezentacja kluczowej aparatury i unikatowych metod badawczych w laboratoriach</p>
--	--	---	--

			<p><b>Akcja 11:</b> <b>Rozszerzenie oferty szkoleń zawodowych w Instytucie</b></p> <p>A11.1 Organizacja obowiązkowego szkolenia z zakresu zarządzania personelem dla kierowników grantów i kierowników jednostek organizacyjnych (co 2 lata)</p> <p>A11.2 Kontynuowanie oferty kursu j. angielskiego dla administracji i pracowników naukowych</p> <p>A11.3 Organizacja szkolenia z zakresu przekazywania wiedzy i prezentacji</p> <p>A11.4 Organizacja cyklicznego szkolenia dla promotorów przewodów doktorskich (raz w roku)</p> <p>A11.5 Opracowanie wykazu instytucji zagranicznych finansujących szkolenia z zakresu umiejętności miękkich i zarządzania personelem.</p> <p><b>Akcja 12: Działania na rzecz wsparcia pracy naukowej</b></p> <p>A12.1a Redukcja obciążenia kadry naukowej czynnościami technicznymi i administracyjnymi - przygotowanie i przekazanie kierownikom jednostek raportów z ankiety.</p> <p>A12.1b Opracowanie przez działy wspomagające badania programów naprawczych (jeśli zasadne).</p> <p>A12.2 Usprawnienie działania sekretariatów laboratoriów/zakładów naukowych.</p>
--	--	--	--

			<p>A12.3 Aktualizacja profilu Instytutu, opisu infrastruktury badawczej i aktualnych informacji metrycznych Instytutu w języku polskim i angielskim na użytek aplikacji grantowych. Przygotowanie wzorów najczęściej wymaganych informacji przy aplikowaniu o projekty.</p> <p>A12.4 Opracowanie wykazu kluczowej aparatury badawczej wraz z opiekunami wraz z umieszczeniem go na stronie internetowej Instytutu.</p> <p>A12.5 Utworzenie zakładki prezentujących pion administracyjny i pion Dyrektora na stronie internetowej Instytutu</p> <p><b>Akcja 14:</b>  <b>Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych:</b></p> <p>Konsultacje będą dotyczyć:</p> <p>A.14.2 Zasad i polityki dotyczącej częściowej pracy zdalnej dla pracowników</p> <p>A14.6 Możliwości i form finansowego wsparcia uczestnictwa w szkoleniach zewnętrznych</p> <p>A14.9. Możliwości udziału pracowników w zajęciach oferowanych doktorantom Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.</p>
24. Warunki pracy /Working conditions	+/-	5,5% ankietowanych stwierdziło, że przepisy BHP nie są przestrzegane,	<p><b>Nowe propozycje:</b>  <b>Akcja 2: Utworzenie interaktywnego narzędzia ułatwiającego dostęp do</b></p>

		<p>natomiast 12% odpowiedziało 'trudno powiedzieć'.</p>	<p><b>informacji związanych z pracą w Instytucie i procedur obowiązujących w Instytucie</b></p> <p>Zakłada się, że narzędzie opierać się będzie na alfabetycznym wykazie haseł z linkami do najistotniejszych informacji i dokumentów związanych z czterema głównymi filarami strategii HRS4R.</p> <p><b>Akcja 8: Diagnoza i narzędzia umożliwiające rozwiązywanie problemów dotyczących warunków pracy, dyskryminacji i konfliktów.</b></p> <p>A8.2 Prezentacja kompetencji Pełnomocnika Dyrektora do podejmowania działań następczych – do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą oraz opracowanie Regulaminu dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN (aktualizacja schematu organizacyjnego IITD PAN).</p> <p>A8.3 Zapewnienie znajomości Regulaminu dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN i trybu zgłaszania skarg i konfliktów do odpowiedniego pełnomocnika.</p>
--	--	---	--

			<p>A8.5 Zwiększenie znajomości trybu zgłaszania uchybień BHP do Inspektora ds. BHP.</p> <p>A8.6 Przeprowadzenie ankiety dotyczącej potencjalnych naruszeń /uchybień BHP.</p> <p>A8.8 Upowszechnienie informacji o planowanych kolegiach wśród wszystkich pracowników i doktorantów, w celu ułatwienia ścieżki zgłaszania problemów.</p>
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie / Stability and permanence of employment	++		
26. Finansowanie i wynagrodzenie /Funding and salaries	-/+	<p>Jako niewystarczająco sprawiedliwe (2,94/5 pkt) oceniono warunki finansowania oraz wynagradzania w Instytucie. Zawieszenie premii naukowej znacznie obniżyło adekwatność wynagrodzenia i obniża również motywację pracowników. Doktoranci są niezadowoleni z niskiego stypendium, które obecnie wynosi mniej niż minimalna pensja krajowa.</p>	<p><b><u>Podjęte inicjatywy:</u></b>  W instytucie obowiązuje (Zarządzenie Dyrektora 21/2021 z dn. 17.09.2021; Załącznik 4a do Regulaminu Wynagradzania) Regulamin Wynagradzania Pracowników IITD PAN uczestniczących w realizacji projektów finansowanych/współfinansowanych ze źródeł krajowych i zagranicznych w tym funduszy europejskich, strukturalnych oraz programów Komisji Europejskiej umożliwiające regulacje wynagrodzeń pracowników zaangażowanych w realizację projektów w ramach perspektywy finansowej 2021-27 UE.</p> <p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p>

			<p><b>Akcja 14:</b> <b>Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych:</b></p> <p>Konsultacje będą dotyczyć:</p> <p>A.14.3 Możliwości prawnych i finansowych podwyższenia stypendiów doktoranckich i/lub możliwości otrzymywania dodatkowych świadczeń finansowych (motywacyjnych) przez doktorantów.</p> <p>A14.4 Analizy funkcjonowania i przyszłości premii uznaniowej regulowanej przepisami zasad przyznawania premii uznaniowej za aktywność naukową</p>
27. Równowaga płci /Gender balance	+/-	<p>Brak równowagi płci wśród zatrudnionych osób (około 70% stanowią kobiety). Ta dysproporcja związana jest z warunkami finansowymi obowiązującymi w polskiej nauce.</p> <p>Znacząca większość pracowników (4,16/5 pkt) uważa, że w Instytucie panuje polityka równych szans pod względem płci na etapie rekrutacji, na kolejnych etapach kariery zawodowej, a także w dostępie do stanowisk kierowniczych.</p>	<p>W 2021 r. Instytut wprowadził Zarządzeniem Dyrektora nr 18/2021 Plan działań w zakresie równości płci w IITD PAN.</p>
28. Rozwój kariery zawodowej /Career development	+/-	<p>39% ankietowanych odpowiedziało, że Instytut zapewnia regulacje / procedury dotyczące ścieżki rozwoju zawodowego dla naukowców. 55%</p>	<p><b>Nowe propozycje:</b> <b>Akcja 7:</b> <b>Działania na rzecz wsparcia rozwoju zawodowego i mobilności</b></p>

		<p>ankietowanych odpowiedziało, że nie posiada wiedzy w tym zakresie. Pracownicy średnio ocenili (2,83/5pkt) wsparcie przez Instytut procesu planowania kariery naukowej przez swoich pracowników.</p>	<p>A7.1 Zaprezentowanie i promocja istniejącej współpracy Instytutu z sektorem komercyjnym.</p> <p>A7.2 Nawiązanie / odnowienie kontaktów z byłymi pracownikami Instytutu obecnie zatrudnionymi w innych ośrodkach naukowych i przemyśle, poprzez utworzenie sieci kontaktów w mediach społecznościowych np. LinkedIn.</p> <p>A7.3 Organizacja spotkań z byłymi doktorantami lub pracowników Instytutu, którzy obecnie są zatrudnieni w innych ośrodkach naukowych i przemyśle, obejmujących dyskusję na temat rozwoju zawodowego, kariery i komercjalizacji wyników badań naukowych.</p> <p><b>Akcja 14:</b> <b>Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych:</b></p> <p>Konsultacje będą dotyczyć:</p> <p>A14.8. Zasadności i możliwości zawarcia porozumienia z instytucjami naukowymi Wrocławia w zakresie współpracy w aspekcie doradztwa zawodowego.</p> <p><b>Akcja 4: Opracowanie i wprowadzenie Kryteriów zatrudniania i awansu dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach naukowych.</b></p>
--	--	--	--

<p>29. Wartość mobilności /Value of mobility</p>	<p>+/-</p>	<p>Pracownicy średnio ocenili (2,9 pkt/5 pkt) stopień przygotowania Instytutu pod względem administracyjnym do przyjmowania naukowców z zagranicy, brak formularzy w języku angielskim, większa część pracowników administracyjnych nie posługuje się komunikatywnie językiem angielskim.</p>	<p><b><u>Podjęte inicjatywy:</u></b> Instytut Erasmus+ w IITD PAN Instytut posiada kartę Erasmusa (Erasmus Chart) i realizuje program Erasmus+.</p> <p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 6:</b> <b><i>Działania na rzecz obcokrajowców</i></b> A6.1 Przetłumaczenie i publikacja istotnych dokumentów i regulaminów na język angielski.</p> <p>A6.2 Przetłumaczenie i publikacja regulaminu rekrutacji i dokumentów związanych z rekrutacją na język angielski.</p> <p>A6.3 Upowszechnianie komunikatów ważnych dla pracowników i doktorantów w języku angielskim.</p> <p>A6.4 Prowadzenie kursów języka angielskiego dla pracowników działów pomocniczych.</p> <p>A6.5.Usprawnienie anglojęzycznej wersji strony internetowej.</p>
<p>30. Dostęp do doradztwa zawodowego /Access to career advice</p>	<p>+/-</p>	<p>43% ankietowanych odpowiedziało, że w Instytucie nie ma dostępu do doradztwa zawodowego, 55% nie posiadało wiedzy w tym zakresie.</p>	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 1:</b> <b><i>Uzupełnienie i poprawa funkcjonalności ogólnodostępnej i intranetowej witryny internetowej IITD w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z wymogami HRS4R:</i></b></p>

			<p>A1.1 Utworzenie zakładki dotyczącej strategii HRS4R obejmującej jej kluczowe aspekty, takie jak Etyka w Nauce, Rekrutacja, Warunki i bezpieczeństwo pracy, szkolenia i rozwój, w tym wskazanie reprezentantów grup pracowniczych w organach i komisjach instytutu.</p> <p>A1.2 Umieszczanie dokumentów, zarządzeń i regulaminów i wzorów pism w formacie, który pozwala przeszukiwać tekst.</p> <p><b>Akcja 4: Opracowanie i wprowadzenie Kryteriów zatrudniania i awansu dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach naukowych.</b></p> <p><b>Akcja 7:</b> <b><i>Działania na rzecz wsparcia rozwoju zawodowego i mobilności</i></b></p> <p>A7.1 Zaprezentowanie i promocja istniejącej współpracy Instytutu z sektorem komercyjnym,</p> <p>A7.2 Nawiązanie / odnowienie kontaktów z byłymi pracownikami Instytutu obecnie zatrudnionymi w przemyśle, poprzez utworzenie sieci kontaktów w mediach społecznościowych np. LinkedIn</p> <p>A7.3 Organizacja spotkań z byłymi doktorantami lub pracownikami Instytutu, którzy obecnie są zatrudnieni w przemyśle. Dyskusja na temat rozwoju zawodowego, kariery i komercjalizacji badań.</p>
--	--	--	---

			<p><b>Akcja 14:</b>  <b>Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych:</b></p> <p>Konsultacje będą dotyczyć:</p> <p>A14.8. Zasadności i możliwości zawarcia porozumienia z instytucjami naukowymi Wrocławia w zakresie współpracy w aspekcie doradztwa zawodowego.</p>
31. Prawa Własności Intelektualnej / Intellectual Property Rights	++		
32. Współautorstwo /Co-authorship	+/-	<p>33% ankietowanych uważa, że zasady i praktyki dotyczące współautorstwa nie są w Instytucie jasno określone a 30% badanych odpowiedziało, że nie wie. Ankietowani zgłaszali problemy z nieuzasadnionym dopisywaniem autorów i ustalaniem kolejności autorów w publikacjach.</p>	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 1:</b>  <b>Uzupełnienie i poprawa funkcjonalności ogólnodostępnej i intranetowej witryny internetowej IITD w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z wymogami HRS4R:</b></p> <p>A1.1 Utworzenie zakładki dotyczącej strategii HRS4R obejmującej jej kluczowe aspekty, takie jak Etyka w Nauce, Rekrutacja, Warunki i bezpieczeństwo pracy, szkolenia i rozwój, w tym wskazanie reprezentantów grup pracowniczych w organach i komisjach instytutu.</p> <p>A1.2 Umieszczanie dokumentów, zarządzeń</p>

			<p>i regulaminów i wzorów pism w formacie, który pozwala przeszukiwać tekst.</p> <p><b>Akcja 10</b>  <b>Upowszechnianie wiedzy i praktyk dotyczących etyki w nauce</b></p> <p>A10.1. Organizacja raz w roku wykładu dotyczącego etyki w nauce.</p> <p>A10.2. Udostępnianie pracownikom i doktorantom artykułów Forum Akademickiego dotyczących zagadnień związanych z etyką.</p> <p>A10.3. Upowszechnienie Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego opracowanego i wdrożonego przez PAN w 2020r. prezentującego m.in. zasady współautorstwa w pracach naukowych.</p>
33. Nauczanie /Teaching	+/-	Większość (3,27/5pkt) pracowników naukowych wyraziło potrzebę dostępu do szkoleń w zakresie przekazywania wiedzy i dydaktyki.	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 11:</b>  <b>Rozszerzenie oferty szkoleń zawodowych w Instytucie</b></p> <p>A11.1 Organizacja obowiązkowego szkolenia z zakresu zarządzania personelem dla kierowników grantów i kierowników jednostek organizacyjnych (co 2 lata)</p> <p>A11.3 Organizacja szkolenia z zakresu przekazywania wiedzy i prezentacji</p> <p>A11.4 Organizacja cyklicznego szkolenia dla promotorów przewodów doktorskich (raz w</p>

			roku)  A11.5 Opracowanie wykazu instytucji zagranicznych finansujących szkolenia z zakresu umiejętności miękkich i zarządzania personelem.
34. Skargi /apelacje Complains/ appeals	+/-	68% respondentów nie posiada wiedzy na temat tego, czy w przypadku konfliktów i sporów związanych z pracą Instytut zapewnia poufną i nieformalną pomoc. Ponadto, 54% pracowników naukowych nie wie do kogo należy się zwrócić w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości.	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b><i>Akcja 2: Utworzenie interaktywnego narzędzia ułatwiającego dostęp do informacji związanych z pracą w Instytucie i procedur obowiązujących w Instytucie</i></b></p> <p>Zakłada się, że narzędzie opierać się będzie na alfabetycznym wykazie haseł z linkami do najistotniejszych informacji i dokumentów związanych z czterema głównymi filarami strategii HRS4R.</p> <p><b><i>Diagnoza i narzędzia umożliwiające rozwiązywanie problemów dotyczących warunków pracy, dyskryminacji i konfliktów</i></b></p> <p>A8.2 Prezentacja kompetencji Pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń oraz opracowanie Regulaminu dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN (aktualizacja schematu organizacyjnego Instytutu).</p> <p>A8.3 Zapewnienie znajomości Regulaminu</p>

			<p>dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN i trybu zgłaszania skarg i konfliktów do odpowiedniego pełnomocnika.</p> <p>A8.4 Zwiększenie znajomości regulaminu i trybu zgłaszania skarg i konfliktów do Doradcy Etycznego w IITD PAN.</p> <p>A8.5 Zwiększenie znajomości trybu zgłaszania uchybień BHP do Inspektora ds. BHP.</p> <p>A8.6 Przeprowadzenie ankiety dotyczącej potencjalnych naruszeń /uchybień BHP.</p> <p>A8.7. Zwiększenie znajomości Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w IITD PAN.</p> <p>A8.8 Upowszechnienie informacji o planowanych kolegiach wśród wszystkich pracowników i doktorantów, w celu ułatwienia ścieżki zgłaszania problemów.</p>
35. Wpływ na organy decyzyjne /Participation in decision-making bodies	+/-	Około jedna trzecia ankietowanych udzieliło odpowiedzi negatywnej, twierdząc, że nie ma poczucia wpływu na zapewnienie interesów swojej grupy zawodowej w ramach działań organizacyjnych i administracyjnych Instytutu.	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b><i>Akcja 8: Diagnoza i narzędzia umożliwiające rozwiązywanie problemów dotyczących warunków pracy, dyskryminacji i konfliktów</i></b></p> <p>A8.2 Prezentacja kompetencji Pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń oraz opracowanie</p>

			<p>Regulaminu dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN (aktualizacja schematu organizacyjnego Instytutu).</p> <p>A8.3 Zapewnienie znajomości Regulaminu dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN i trybu zgłaszania skarg i konfliktów do odpowiedniego pełnomocnika.</p> <p>A8.8 Upowszechnienie informacji o planowanych kolegiach wśród wszystkich pracowników i doktorantów, w celu ułatwienia ścieżki zgłaszania problemów.</p> <p><b>Akcja 1: Uzupełnienie i poprawa funkcjonalności ogólnodostępnej i intranetowej witryny internetowej IITD w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z wymogami HRS4R:</b></p> <p>A1.1 Utworzenie zakładki dotyczącej strategii HRS4R obejmującej jej kluczowe aspekty, takie jak Etyka w Nauce, Rekrutacja, Warunki i bezpieczeństwo pracy, szkolenia i rozwój, w tym wskazanie reprezentantów grup pracowniczych w organach i komisjach instytutu.</p>
--	--	--	---

			A1.2 Umieszczanie dokumentów, zarządzeń i regulaminów i wzorów pism w formacie, który pozwala przeszukiwać tekst.
<b>Szkolenia i rozwój</b>			
36. Relacje z opiekunami naukowymi /Relation with supervisors	+/+		
37. Nadzór i obowiązki kierownicze /Supervision and managerial duties	+/+		
38. Ciągły rozwój zawodowy /Continuing Professional Development	+/+		
39. Dostęp do szkoleń dotyczących badań i ciągły rozwój /Access to research training and continuous development	+/-	26% pracowników naukowych nie korzystała ze szkoleń zewnętrznych. Biorąc pod uwagę, specyfikę pracy naukowej, należy dołożyć starań, aby jak największa liczba pracowników miała możliwość i regularnie podnosiła swoje kwalifikacje. Tylko 50% pracowników stwierdziło, że Instytut daje możliwość rozwoju poprzez uczestnictwo w szkoleniach i konferencjach naukowych. Podobnie tylko niezbyt dobrze został Instytut jako stymulujące środowisko w	<p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 11:</b>  <b>Rozszerzenie oferty szkoleń zawodowych w Instytucie</b>  A11.1 Organizacja obowiązkowego szkolenia z zakresu zarządzania personelem dla kierowników grantów i kierowników jednostek organizacyjnych (co 2 lata)</p> <p>A11.2 Kontynuowanie oferty kursu j. angielskiego dla administracji i pracowników naukowych</p>

		<p>zakresie szkoleń naukowych 2.72/5 w pytaniu 56. Adekwatnie do tych wyników, pomimo dobrej oceny relacji z opiekunami a podopiecznymi 33% ankietowanych wyraziło potrzebę zdobycia umiejętności związanych ze sprawowaniem opieki naukowej. Również, pomimo dobrego postrzegania opieki naukowej 26% badanych uznało, że ich opiekun naukowy potrzebuje podnieść kwalifikację związane ze sprawowaniem opieki naukowej.</p>	<p>A11.3 Organizacja szkolenia z zakresu przekazywania wiedzy i prezentacji</p> <p>A11.4 Organizacja cyklicznego szkolenia dla promotorów przewodów doktorskich (raz w roku)</p> <p>A11.5 Opracowanie wykazu instytucji zagranicznych finansujących szkolenia z zakresu umiejętności miękkich i zarządzania personelem.</p> <p><b>Akcja 9:</b> <b>Organizacja corocznego spotkania pt. "Instytut w pigułce" w celu prezentacji działów wspomagających badania od strony przepisów, procedur i oferowanego wsparcia.</b></p> <p><i>A9.3. Prezentacja jednostek wspomagających badania oraz kluczowej aparatury badawczej.</i></p> <p>A9.4. Prezentacja kluczowej aparatury i unikatowych metod badawczych w laboratoriach</p> <p><b>Akcja 14:</b> <b>Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych:</b></p> <p>Konsultacje będą dotyczyć:</p>
--	--	---	--

			<p>A14.9. Możliwości udziału pracowników w zajęciach oferowanych doktorantom Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.</p> <p><b>Akcja 5: Wykorzystanie potencjału mediów społecznościowych do zwiększenia rozpoznawalności Instytutu, zasięgu rekrutacji i popularyzacji nauki</b></p> <p>A5.1 Założenie i prowadzenie profilu Instytutu na profilu Facebook i LinkedIn</p> <p>A5.2 Aktualizacja i prowadzenie profilu Twitter</p> <p>A5.3 Nawiązanie kontaktów LinkedIn z współpracownikami Instytutu, partnerami Instytutu i absolwentami studium doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.</p>
40. opiekunów naukowych /Supervision	Nadzór	+/-	<p>Pomimo dobrego postrzegania wsparcia przez opiekunów naukowych 44% nie uczestniczy w regularnych spotkaniach swojego zespołu. Co więcej wśród 40% ankietowanych, którzy nie mają mentora 16 respondentów to osoby ze stopniem doktora. Należy się zastanowić, czy są to osoby prawdziwie samodzielne, czy też osoby bez odpowiedniej opieki.</p> <p><b><u>Nowe propozycje:</u></b></p> <p><b>Akcja 11: Rozszerzenie oferty szkoleń zawodowych w Instytucie</b></p> <p>A11.1 Organizacja obowiązkowego szkolenia z zakresu zarządzania personelem dla kierowników grantów i kierowników jednostek organizacyjnych (co 2 lata)</p> <p>A11.2 Kontynuowanie oferty kursu j. angielskiego dla administracji i pracowników naukowych</p> <p>A11.3 Organizacja szkolenia z zakresu przekazywania wiedzy i prezentacji</p>

			<p>A11.4 Organizacja cyklicznego szkolenia dla promotorów przewodów doktorskich (raz w roku)</p> <p>A11.5 Opracowanie wykazu instytucji zagranicznych finansujących szkolenia z zakresu umiejętności miękkich i zarządzania personelem.</p>
--	--	--	---