

Załącznik 3 Analiza luk (Lista kontrolna Karty i Kodeksu)

Numer sprawy: 2023PL171297

Nazwa instytucji poddającej się recenzji: Uniwersytet Bielsko-Bialski

Dane kontaktowe instytucji: ul. Willowa 2, 43-309 Bielsko-Biała

Data poparcia Karty i Kodeksu: 24 listopada 2023

Analiza luk - przegląd

Status: w jakim stopniu organizacja spełnia następujące zasady?**Wdrożenie** (++, +/-, -/+, --):

- ++ w pełni wdrożone
- +/- prawie, ale nie w pełni wdrożone
- -/+ częściowo wdrożone
- -- niewystarczająco wdrożone

Status				
	Aspekty etyczne i zawodowe	Wdrożenie	Luka/Utrudnienia wdrożeniowe	Podjęte inicjatywy/ nowe propozycje
1	Wolność badań naukowych	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stoją na przeszkodzie do pełnej realizacji tej zasady. Wyniki ankiety wskazują na pełną implementację tej zasady, jednak zaproponowano działanie, które pozwoli na jej wzmocnienie.	Przygotowanie Polityki Otwartego Dostępu i uznawania współautorstwa.
2	Zasady etyczne	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stoją na przeszkodzie do pełnej realizacji tej zasady. Zapisy regulaminu pracy zobowiązują wszystkich pracowników do bieżącego zapoznawania się z wszystkimi wewnętrznymi aktami prawnymi. Dokumenty dostępne są dla wszystkich pracowników w Intranecie. Wyniki ankiety wskazały na jej pełną implementację (100% pozytywnych odpowiedzi). Jednak ze względu na wagę zagadnień etycznych zaproponowano jej wzmocnienie poprzez szkolenia podnoszące poziom świadomości etycznej oraz kompetencji dotyczących przestrzegania szeroko rozumianych zasad etycznych (w przypadku np. Komisji i rzeczników dyscyplinarnych).	Przeprowadzenie szkoleń np. w formie elektronicznej dla pracowników oraz wprowadzenie Zarządzeniem Rektora obowiązku wykonania szkoleń przez odpowiednie grupy pracownicze (np. nowozatrudnieni pracownicy, osoby powołane do Komisji dyscyplinarnych, na stanowiska kierownicze, członkowie Komisji etyki, rzecznicy dyscyplinarni, członkowie Komisji Antydyskryminacyjnej).

3	Odpowiedzialność zawodowa	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Wyniki ankietyzacji wskazały bardzo wysoki poziom świadomości odpowiedzialności zawodowej badaczy (99,53%). Elementem jej doskonalenia będzie Polityka Otwartego Dostępu.	Przygotowanie Polityki Otwartego Dostępu i uznawania współautorstwa.
4	Profesjonalne podejście	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Ankietyzacja wykazała wysoki poziom wdrożenia zasady profesjonalnego podejścia wśród respondentów. Elementem jej doskonalenia będzie Polityka Otwartego Dostępu.	Przygotowanie Polityki Otwartego Dostępu i uznawania współautorstwa.
5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Uczelnia w pełni dostosowuje wewnętrzne regulacje dotyczące tej zasady do przepisów zewnętrznych. Regulacje i procedury są dostępne dla pracowników w Intranecie. Respondenci wskazali na pełną implementację zasady.	Brak zaleceń.
6	Odpowiedzialność	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Respondenci wskazali na bardzo wysoki poziom znajomości zasad odpowiedzialności. Zaproponowano szkolenia dla podtrzymania tego poziomu ze względu na zmienność regulacji prawnych.	Organizacja szkoleń dotyczących: - podnoszenia świadomości w odniesieniu do polityki bezpieczeństwa w zakresie właściwego zabezpieczania danych badawczych; - ochrony patentowej, wzorów użytkowych oraz innych aspektów ochrony własności intelektualnej oraz transferu technologii.
7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Respondenci wskazali na bardzo wysoki poziom znajomości zasad dobrej praktyki. Zaproponowano szkolenia dla podtrzymania tego poziomu ze względu na zmienność regulacji prawnych oraz poszerzenie bazy dobrych praktyk.	Organizacja szkoleń dotyczących: - podnoszenia świadomości w odniesieniu do polityki bezpieczeństwa w zakresie właściwego zabezpieczania danych badawczych; - ochrony patentowej, wzorów użytkowych oraz innych aspektów ochrony własności intelektualnej oraz transferu technologii.
8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Respondenci wskazali na pełną implementację zasady, dla podtrzymania poziomu jej wdrożenia proponuje się kontynuację dotychczasowych działań oraz wdrożenie Polityki Otwartego dostępu.	Przygotowanie Polityki Otwartego Dostępu i uznawania współautorstwa. Kontynuacja upowszechniania wyników badań w ramach organizowanych przez UBB konferencji naukowych/Festiwalu Nauki/Dni Otwartych oraz informowania o wydarzeniach/ szczególnych osiągnięciach na stronie internetowej Uniwersytetu i w mediach społecznościowych.
9	Zaangażowanie społeczne	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Respondenci wskazali na pełną implementację zasady, dla podtrzymania poziomu jej wdrożenia proponuje się kontynuację dotychczasowych działań.	Kontynuacja upowszechniania działań naukowych w ramach Festiwalu Nauki/ Dni Otwartych/ współpracy ze szkołami i instytucjami otoczenia Uniwersytetu oraz informowania poprzez stronę internetową/ media społecznościowe.

10	Zasada niedyskryminacji	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Respondenci wskazali na pełną implementację zasady, dla podtrzymania poziomu jej wdrożenia proponuje się kontynuację dotychczasowych oraz nowe działania dotyczące kształtowania inkluzywnego środowiska pracy.	Przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz wydanie Zarządzenia zobowiązującego pracowników do ich odbycia. Kontynuacja realizacji założeń Planu Równości Płci (GEP). Przygotowanie nowego GEP na lata 2025-2029. Przegląd i doskonalenie zapisów Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej. Aktualizacja informacji dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w ramach GEP (strona internetowa UBB).
11	Systemy ewaluacji/oceny pracowników	+ -	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Wynik badania ankietowego nieznacznie przekroczył dolną granicę dla uznania pełnej implementacji zasady, dlatego bazując na doświadczeniach z ostatniej oceny pracowniczej zaproponowano pewne usprawnienia.	Doskonalenie procesu oceny pracowniczej w ramach przygotowania zasad oceny na lata 2027-2029. Publikacja wytycznych do oceny. Wprowadzenie elektronicznego rejestru w celu ujednoczenia systemu punktacji za działalność organizacyjną w ramach Uczelni.
Rekrutacja i selekcja - należy pamiętać, że pozycje wymienione tutaj odpowiadają Karcie i Kodeksowi. Ponadto Twoja organizacja musi również wypełnić listę kontrolną Rekrutacji Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej zawartą w osobnej sekcji, która koncentruje się na operacjonalizacji tych zasad				
12	Rekrutacja	+ -	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Badanie ankietowe wskazało na niepełne wdrożenie tej zasady. Uznano za konieczne uzupełnienie regulacji wewnętrznych dotyczących procedur rekrutacyjnych w ramach Polityki OTMR.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR.
13	Rekrutacja (Kodeks)	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Badanie ankietowe wskazało na pełne wdrożenie tej zasady. Doskonalenie procesów rekrutacyjnych odbywać się będzie ramach Polityki OTMR.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR.
14	Dobór kadr (Kodeks)	+ -	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Badanie ankietowe wskazało na niepełne wdrożenie zasady. Uznano za konieczne uzupełnienie regulacji wewnętrznych dotyczących doboru kadr w ramach Polityki OTMR.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR, w tym w szczególności opracowanie kryteriów dotyczących składu komisji konkursowych.
15	Przejrzystość (Kodeks)	+ -	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Badanie ankietowe wskazało na niepełne wdrożenie zasady. Uznano za konieczne uzupełnienie regulacji wewnętrznych dotyczących przejrzystości w ramach Polityki OTMR.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR.
16	Ocena zasług (Kodeks)	+ -	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Badanie ankietowe wskazało na niepełne wdrożenie zasady. Uznano za konieczne uzupełnienie regulacji wewnętrznych dotyczących oceny zasług w ramach Polityki OTMR.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR.

17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)	+-	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Badanie ankietowe wskazało na niepełne wdrożenie zasady. Uznano za konieczne uzupełnienie regulacji wewnętrznych dotyczących tej zasady w ramach Polityki OTMR.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR.
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Wyniki badania ankietowego wskazały na pełne uznawanie doświadczeń w zakresie mobilności, doskonalenie zasady przewidziano w ramach Polityki OTMR.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR.
19	Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)	+-	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Wyniki badania ankietowego wskazały na niedostateczny poziom wdrożenia tej zasady, zwłaszcza w zakresie uznawania kwalifikacji nieformalnych.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR.
20	Staż pracy (Kodeks)	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Pełna implementacja na podstawie wyników badań ankietowych, doskonalenie zasady w ramach Polityki OTMR.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR.
21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	+-	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Badanie ankietowe wskazało na niepełne wdrożenie zasady. Działania usprawniające zostaną wdrożone w ramach Polityki OTMR.	Opracowanie i wdrożenie polityki OTMR.
	Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne	Wdrożenie	Luka/Utrudnienia wdrożeniowe	Podjęte inicjatywy/ nowe propozycje
22	Uznanie zawodu	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Pełna implementacja na podstawie wyników badań ankietowych, działanie doskonalące wynika z wymagań przepisów prawa krajowego.	Opracowanie procedury dotyczącej nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą.
23	Środowisko badań naukowych	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Pełna implementacja na podstawie wyników badań ankietowych, rekomendowana kontynuacja dotychczasowych działań.	Utrzymywanie i aktualizacja: bazy naukowej, kontaktów w ramach sieci badawczych i dalszy rozwój badań prowadzonych w ramach centrów kompetencji.
24	Warunki pracy	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Pełna implementacja na podstawie wyników badań ankietowych. Regulacje wewnętrzne na bieżąco dostosowywane są do przepisów prawa krajowego i podawane do wiadomości pracowników w Intranecie.	Brak zaleceń.
25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Pełna implementacja na podstawie wyników badań ankietowych. Regulacje wewnętrzne na bieżąco dostosowywane są do przepisów prawa krajowego i podawane do wiadomości pracowników w Intranecie.	Brak zaleceń.

26	Finansowanie i wynagrodzenia	++	<p>Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady.</p> <p>Pełna implementacja na podstawie wyników badań ankietowych. Regulacje wewnętrzne na bieżąco dostosowywane są do przepisów prawa krajowego i podawane do wiadomości pracowników w Intranecie</p>	Brak zaleceń.
27	Równowaga płci	++	<p>Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady.</p> <p>Pełna implementacja na podstawie wyników badań ankietowych. Zaproponowano kontynuację dotychczasowych działań oraz wprowadzenie rozwiązań doskonalących.</p>	<p>Przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń z zakresu równego traktowania oraz wydanie Zarządzenia zobowiązującego pracowników do ich odbycia.</p> <p>Przegląd i doskonalenie zapisów Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej.</p> <p>Aktualizacja informacji dotyczących równego traktowania w ramach GEP (strona internetowa UBB).</p> <p>Kontynuacja realizacji założeń Planu Równości Płci na lata 2023-2024 i przygotowanie nowego GEP na lata 2025-2029, w szczególności zapisanie rekomendacji do uwzględniania w miarę możliwości aspektów dotyczących równowagi płci w zespołach/komisjach/ciałach kolegialnych.</p>
28	Rozwój kariery zawodowej	+-	<p>Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady.</p> <p>Badania ankietowe wskazały na niepełne wdrożenie zasady.</p>	<p>Wprowadzenie obowiązku przeprowadzenia rozmów z pracownikami w zakresie rozwoju ich karier/ potrzeby wsparcia raz w trakcie cyklu oceny pracowniczej (po uzyskaniu wyniku oceny).</p> <p>Opracowanie kompendium dotyczącego rozwoju kariery zawodowej zawierającego podstawowe informacje o możliwych formach wsparcia rozwoju zawodowego.</p> <p>Rozszerzenie zadań Biura Karier o doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców oraz wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym.</p> <p>Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej.</p> <p>Opracowanie zasad realizacji staży w instytucjach otoczenia społeczno-gospodarczego.</p> <p>Utrzymanie w Strategii Rozwoju Uczelni możliwości realizacji różnych ścieżek rozwoju.</p> <p>Opracowanie procedury dotyczącej nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą.</p>
29	Wartość mobilności	++	<p>Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady.</p> <p>Zasada zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów, doskonalenie w ramach Polityki Otwartego Dostępu.</p>	Przygotowanie Polityki Otwartego Dostępu i uznawania współautorstwa.

30	Dostęp do doradztwa zawodowego	+-	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Brak pełnej implementacji zdaniem badanych naukowców.	Wprowadzenie obowiązku przeprowadzenia rozmów z pracownikami w zakresie rozwoju ich karier/ potrzeby wsparcia raz w trakcie cyklu oceny pracowniczej (po uzyskaniu wyniku oceny). Opracowanie kompendium dotyczącego rozwoju kariery zawodowej zawierającego podstawowe informacje o możliwych formach wsparcia rozwoju zawodowego. Rozszerzenie zadań Biura Karier o doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców oraz wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym. Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej. Opracowanie zasad realizacji staży w instytucjach otoczenia społeczno-gospodarczego. Utrzymanie w Strategii Rozwoju Uczelni możliwości realizacji różnych ścieżek rozwoju.
31	Prawa własności intelektualnej	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Zasada zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów, jednak jako działanie doskonalące proponuje się szkolenia pracowników.	Przeprowadzenie szkoleń z zarządzania prawami własności intelektualnej, prawa patentowego, prawa ochronnego.
32	Współautorstwo	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Zasada zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów, jednak proponuje się pewne działania usprawniające.	Przygotowanie Polityki Otwartego Dostępu i uznawania współautorstwa.
33	Nauczanie	+-	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Brak pełnej implementacji determinuje konieczność działań usprawniających.	Utworzenie Centrum Doskonałości Dydaktycznej oraz określenie jego kompetencji.
34	Skargi/apelacje	+-	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Zasada nie zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów. Usprawnienie w szczególności działań informacyjnych na temat możliwości wnoszenia skarg i nieformalnego rozwiązywania konfliktów.	Podnoszenie świadomości pracowników- przygotowanie infografiki dla procedury antydyskryminacyjnej Rzecznik praw i wartości akademickich - podanie do wiadomości pracowników stałych dyżurów oraz sposobu kontaktu z Rzecznikiem. Opracowanie procedury pozwalającej doktorantom na zwrócenie się do samorządu doktorantów w celu pomocy w rozwiązaniu konfliktu.
35	Wpływ na organy decyzyjne	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Zasada zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów.	Brak zaleceń.
	Szkolenie i rozwój	Wdrożenie	Luka/Utrudnienia wdrożeniowe	Podjęte inicjatywy/ nowe propozycje
36	Relacje z opiekunem naukowym/ przełożonym	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Zasada zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów. Doskonalenie odbywać się będzie poprzez opracowanie Polityki Otwartego Dostępu.	Przygotowanie polityki Otwartego Dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych pracowników i doktorantów Uniwersytetu oraz uznawania współautorstwa.

37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Zasada zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów.	Brak zaleceń.
38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Zasada zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów.	Brak zaleceń.
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Zasada zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów.	Brak zaleceń.
40	Nadzór/ opieka naukowa	++	Istniejące regulacje prawne (wewnętrzne i zewnętrzne) nie stanowią bariery dla wdrożenia tej zasady. Zasada zaimplementowana w pełni zdaniem respondentów.	Opracowanie i wdrożenie Polityki OTMR, w tym w szczególności wprowadzenie obowiązku przydzielenia każdemu nowemu pracownikowi opiekuna, mającego obowiązek udzielania pomocy w sprawach badawczych i dydaktycznych (uwzględnienie funkcji w punktacji do oceny pracowniczej).