

**STRATEGIA HR DLA NAUKOWCÓW
UNIWERSYTETU BIELSKO-BIALSKIEGO**

Spis treści

1. Wprowadzenie – cel i korzyści wdrożenia Strategii HRS4R	3
2. O Uniwersytecie	4
3. Działania na rzecz przygotowania i wdrożenia Strategii	5
4. Diagnoza stopnia wdrożenia zasad Karty i Kodeksu	6
4.1. Badanie ankietowe	7
4.2. Analiza aktów prawnych	8
5. Analiza luk	8
6. Lista kontrolna OTM-R	14
7. Plan i harmonogram działań	15

1. Wprowadzenie – cel i korzyści wdrożenia Strategii HRS4R

Przygotowanie i wdrożenie Strategii HR dla naukowców w Uniwersytecie Bielsko-Bialskim związane jest z uruchomieniem procesu ubiegania się o uzyskanie prawa do korzystania z Logo Human Resources Excellence in Research. Komisja Europejska przyznaje ten znak jakości instytucjom, które wdrażają zasady wyrażone w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Podstawą uruchomienia procesu aplikacji jest posiadanie Strategii HR dla naukowców (HRS4R), która wraz z Polityką otwartej, przejrzystej i opartej na merytorycznych kryteriach rekrutacji (OTM-R) stanowi praktyczne narzędzie implementacji zasad Karty i Kodeksu.

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi skierowana do naukowców wpisuje się w założenie stwierdzające, iż: „badania naukowe w Uniwersytecie Bielsko-Bialskim prowadzone są na najwyższym poziomie we współpracy z wiodącymi jednostkami naukowymi w kraju i na świecie, przy użyciu zaawansowanych i nowatorskich metod, odpowiadających potrzebom współczesnego przemysłu i społeczeństwa”.

Europejska Karta Naukowca to dokument opisujący prawa i obowiązki, jakim podlegają zarówno naukowcy, jak i instytucje ich zatrudniające oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych. Z kolei **Kodeks Postępowania** przy rekrutacji pracowników naukowych określa zasady, które powinni stosować pracodawcy oraz podmioty finansujące badania w procesie zatrudniania naukowców. Główne cele implementacji zasad Karty i Kodeksu to:

- tworzenie środowiska zapewniającego naukowcom stabilne i atrakcyjne warunki pracy,
- możliwość ciągłego podnoszenia kwalifikacji,
- poprawa jakości badań naukowych,
- sprawiedliwe i przejrzyste zasady rekrutacji,
- poprawa konkurencyjności Uniwersytetu jako pracodawcy w europejskiej i światowej przestrzeni badawczej.

Rozwiązania oparte na zasadach równego, sprawiedliwego i wspierającego rozwój postępowania zgodne z zasadami Karty i Kodeksu dotyczą czterech obszarów:

1. aspekty etyczne i zawodowe,
2. rekrutacja i selekcja,
3. warunki pracy i ubezpieczenia społecznego,
4. szkolenia i rozwój.

Korzyści z wdrożenia Strategii HRS4R w Uniwersytecie Bielsko-Bialskim to m.in.:

- wzrost prestiżu i konkurencyjności Uniwersytetu jako instytucji oferującej naukowcom warunki pracy oparte na najwyższych standardach, w tym sprawiedliwości, równym traktowaniu i dostępie do wszechstronnego wsparcia w prowadzeniu badań naukowych;
- poprawa atrakcyjności zatrudnienia w Uniwersytecie dla przyciągania wybitnych naukowców i specjalistów z różnych dziedzin;
- zwiększenie satysfakcji i wzrost potencjału pracowników poprzez stworzenie bardziej wspierającego i zrównoważonego środowiska pracy;
- zwiększenie szans na uzyskanie grantów i odstęp do funduszy, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim;

- ułatwienie zawiązywania międzynarodowych partnerstw badawczych i uczestnictwa w globalnych projektach naukowych dzięki uznaniu i rozpoznawalności Logo na całym świecie;
- podnoszenie świadomości i zaangażowania pracowników poprzez ciągłe doskonalenie procesu zarządzania zasobami ludzkimi zgodnie z najlepszymi praktykami.

2. O Uniwersytecie

Uniwersytet Bielsko-Bialski jest uczelnią pełniącą szczególną rolę w regionie jako jedyna publiczna instytucja akademicka, przygotowująca od ponad pięćdziesięciu lat wysokiej jakości kadry dla potrzeb gospodarki regionalnej i krajowej. Zgodnie z założeniami Statutu z dnia 01.10.2019 UBB „(...) kieruje się zasadami wolności nauczania, badań naukowych i twórczości artystycznej (par. 4 pkt 1), a wszelkie działania prowadzone są z poszanowaniem zasad etycznych, dobrych praktyk i standardów międzynarodowych w zakresie kształcenia oraz działalności naukowej, z uwzględnieniem szczególnego znaczenia społecznej odpowiedzialności nauki” (par. 4 pkt 3).

Uniwersytet Bielsko-Bialski to, zgodnie ze Strategią rozwoju: “wiodący ośrodek naukowo-dydaktyczny regionu, który prowadzi innowacyjne badania naukowe i prace rozwojowe, kształci wysoko wykwalifikowane kadry na rzecz społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy, a także aktywnie wpływa na rozwój regionu i społeczności lokalnej. Uczelnia, przez ciągłe doskonalenie procesów i organizacji, jest przyjaznym oraz otwartym miejscem pracy i rozwoju społeczności akademickiej”.

Uniwersytet to jednocześnie otwarta, europejska i interdyscyplinarna uczelnia kierująca się „poszanowaniem uniwersalnych wartości i tradycji akademickich, zaangażowana w rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy poprzez prowadzenie badań naukowych oraz kształcenie wysoko wykwalifikowanej kadry, przyczyniająca się do rozwoju gospodarki i społeczeństwa”.

Obecnie UBB realizuje badania naukowe w 10 dyscyplinach (w 4 dziedzinach nauki), współpracuje z lokalnym przemysłem, biznesem i instytucjami publicznymi, uczestniczy w realizacji projektów naukowych oraz badawczo-rozwojowych.

Uniwersytet kształci ponad 4 tys. studentów na 30 kierunkach studiów prowadzonych przez 5 wydziałów:

- Wydział Budowy Maszyn i Informatyki,
- Wydział Zarządzania i Transportu,
- Wydział Humanistyczno-Społeczny,
- Wydział Inżynierii Materiałowej, Budownictwa i Środowiska,
- Wydział Nauk o Zdrowiu.

Uczelnia oferuje dostęp do nowoczesnej infrastruktury, profesjonalnego oprogramowania, a także certyfikowanych kursów i szkoleń. W UBB prężnie działają liczne koła naukowe, w których studenci rozwijają swoje pasje oraz realizują projekty. Pracownicy naukowcy ściśle współpracują z kluczowymi przedsiębiorstwami regionu, instytucjami kultury, jednostkami ochrony zdrowia i placówkami oświaty.

Uniwersytet zatrudnia ponad 500 osób, w tym 230 pracujących na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych.

3. Działania na rzecz przygotowania i wdrożenia Strategii

W dniu 24 listopada 2023 r. JM Rektor Uniwersytetu Bielsko-Bialskiego, dr hab. inż. Jacek Nowakowski, prof. UBB, podpisał Deklarację poparcia dla zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, która została przesłana do Komisji Europejskiej. Tekst Deklaracji dostępny jest na stronie internetowej poświęconej Strategii HRS4R w UBB <https://ubb.edu.pl/uczelnia/strategia-HRS4R>. Następnie 28 listopada Uniwersytet Bielsko-Bialski otrzymał oficjalną akceptację złożonej deklaracji przez Komisję Europejską, co oficjalnie rozpoczęło proces ubiegania się o prawo do korzystania z Logo HR Excellence in Research.

Przyjęcie Strategii HRS4R w UBB jako nadrzędnego dokumentu regulującego proces zarządzania zasobami ludzkimi w obszarze nauki oznacza zaangażowanie w jej realizację w sposób czynny i/lub bierny całej Wspólnoty Uniwersytetu, w tym wszystkich gremiów zarządczych zarówno na poziomie centralnym, jak i na poziomie poszczególnych Wydziałów i jednostek organizacyjnych niższego szczebla. W dniu 11 grudnia 2023 roku JM Rektor UBB wydał Zarządzenie nr 1801/2023/2024 w sprawie powołania Komisji ds. opracowania strategii wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Komisji Rektorskiej). Przewodniczenie Komisji powierzono Prorektorowi ds. Nauki i Współpracy Zewnętrznej. W Zarządzeniu zostały określone następujące zadania Komisji:

- analiza wewnętrznych regulacji prawnych, procedur i praktyk stosowanych w Uczelni, wskazująca zakres, w jakim Uczelnia realizuje zapisy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;
- przygotowanie dokumentacji organizacyjnej, prawnej i informacyjnej jako wyniku przeprowadzonej analizy wewnętrznej, mającej na celu wskazanie obszarów wymagających konkretnych działań w kontekście dostosowania regulacji wewnętrznych do wymogów Karty i Kodeksu;
- opracowanie strategii wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Uniwersytecie Bielsko-Bialskim, obejmującej:
 - rezultaty i wnioski z analizy wewnętrznej w kontekście realizacji postanowień Karty i Kodeksu,
 - plan zawierający opis działań, które zostaną podjęte w celu wdrożenia w Uczelni zapisów Karty i Kodeksu oraz opis istniejących działań, które zostaną usprawnione celem zapewnienia zgodności dokumentacji z postanowieniami Karty i Kodeksu,
 - sposób monitoringu wdrożenia zapisów Karty i Kodeksu oraz zapewniania jakości procedur podejmowanych w ramach opracowanej strategii.

Ustalenie składu Komisji było wynikiem konsultacji i analizy zapotrzebowania na kompetencje w ramach Zespołu zarządzającego Uczelnią. W efekcie Komisja liczy 15 osób reprezentujących wszystkie grupy R1-R4 oraz jednostki administracyjne uczestniczące w procesach kadrowych dotyczących naukowców. Kompetencje, które uznano za kluczowe dla efektywnego działania Komisji, to m.in.: doświadczenie i wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, kierowania projektami naukowymi, etyki, organizacji badań naukowych, prawa oraz analizy statystycznej. Na pierwszym posiedzeniu Komisji wydzielono z jej składu trzyosobowy Komitet Sterujący (Prorektor ds. Nauki Współpracy Zewnętrznej, Dyrektor Szkoły Doktorskiej oraz Kierownik Działu Kadr) oraz właściwą Grupę roboczą liczącą 12 osób, zajmujących stanowiska i/lub pełniących funkcje związane z procesami kadrowymi. Są to: Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Przewodniczącą Uczelnianej Komisji ds.

Jakości Kształcenia, Kierownik Działu Nauki i Współpracy Zewnętrznej, Przewodniczący Rad Dyscyplin Naukowych, specjalista ds. administracyjnych Działu Kadr, kierownicy Katedr i Instytutów, radca prawny. Kolejne kroki oraz podział zadań do wykonania były ustalane na spotkaniach Komisji Rektorskiej. Na posiedzeniu w dniu 9 stycznia 2024 r. wyznaczono trzyosobowy zespół odpowiedzialny za opracowanie narzędzia badawczego (kwestionariusza ankiety). Kwestionariusz był przygotowywany w trakcie spotkań zespołu, które odbywały się zarówno stacjonarnie, jak i online za pośrednictwem platformy Microsoft Teams. Projekt kwestionariusza został przedyskutowany oraz zatwierdzony na kolejnych spotkaniach Komisji Rektorskiej. Analizę aktów prawa wewnętrznego i zewnętrznego podzielono na cztery grupy, zgodnie z zasadami Kodeksu i Karty: aspekty etyczne i zawodowe, rekrutacja i selekcja, warunki pracy i ubezpieczenia społecznego, szkolenia i rozwój. Grupę roboczą podzielono na cztery trzyosobowe zespoły – każdy do analizy jednego z obszarów zgodnie z kompetencjami przydzielonych do nich osób. Dla ułatwienia analizy na platformie Microsoft Teams stworzono lokalną bazę aktów prawnych, a wynik analizy został skonsultowany z Zespołem Radców Prawnych. Wyniki badania ankietowego oraz analizy aktów prawnych zostały przedstawione na spotkaniach Komisji Rektorskiej, przedyskutowane i zatwierdzone przez Komisję.

Komisja Rektorska stanowiła główny zespół odpowiedzialny za wykonanie wszystkich zadań niezbędnych do opracowania Strategii HRS4R dla UBB w Fazie Początkowej. W Fazie Implementacji jej zadaniem jest realizacja Planu Działań, a nadzór nad procesem wdrażania Strategii powierzono Senatowi UBB jako Komitetowi Monitorującemu, reprezentowanemu przez Senacką Komisję Monitorującą we współpracy z Komitetem Sterującym. Komitet Sterujący przygotowuje raporty z działań dla Senackiej Komisji Monitorującej, a ten przedstawia zbiorczy raport Senatowi UBB do zaopiniowania. Wszelkie zagrożenia realizacji założonej listy zadań lub terminów ich wykonania są zgłaszane Komitetowi Sterującemu, który w porozumieniu z Senacką Komisją wdraża działania prewencyjne i korygujące.

Główne zadania Komitetu Monitorującego to:

1. zapewnienie sprawnego i skutecznego przebiegu procesu wdrażania Strategii HRS4R w UBB;
2. bieżąca współpraca z Komitetem Sterującym;
3. systematyczna ocena efektów wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych,
4. analiza efektów wdrażania kolejnych etapów Strategii HRS4R;
5. przekazywanie informacji o stopniu zaawansowania realizacji działań przewidzianych w Strategii HRS4R w UBB interesariuszom wewnętrznym i zewnętrznym poprzez systematyczną publikację raportów na stronie uczelni poświęconej Strategii;
6. całościowa ewaluacja realizacji Strategii HRS4R po zakończeniu Fazy Implementacji i sformułowanie w porozumieniu z Komisją Rektorską wytycznych do kontynuacji działań na rzecz dalszego doskonalenia i ugruntowania już wdrożonych zasad Kart i Kodeksu.

4. Diagnoza stopnia wdrożenia zasad Karty i Kodeksu

Opracowanie efektywnego Planu działań wymagało dokonania diagnozy stopnia wdrożenia zasad Kart i Kodeksu, aby ocenić, które założenia i w jakim stopniu zostały już wdrożone w Uniwersytecie oraz jakie działania należy podjąć dla pełnej implementacji wszystkich zasad. Przeprowadzono zatem badanie ankietowe, co pozwoliło włączyć do procesu diagnostycznego wszystkich naukowców zatrudnionych w Uniwersytecie, którzy

mogli wyrazić opinie na temat stanu wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w UBB oraz dokonano analizy aktów prawa wewnętrznego i zewnętrznego, aby zidentyfikować ewentualne bariery legislacyjne w procesie implementacji wspomnianych reguł.

4.1. Badanie ankietowe

Celem badania ankietowego była identyfikacja obszarów wymagających poprawy w celu spełnienia przez Uniwersytet Bielsko-Bialski wymagań, które są niezbędne do ubiegania się o prawo do korzystania z Logo HR Excellence in Research. Badanie zostało zrealizowane za pomocą tzw. techniki ankiety (*Self-Administered Questionnaire*), której istotą jest samodzielne wypełnianie kwestionariusza przez respondenta. Wykorzystany w badaniu kwestionariusz miał formę papierową.

Kwestionariusz składał się z następujących części:

1. metryczka (pytania o: wiek, płeć, status akademicki oraz stopień/tytuł naukowy);
2. część licząca 51 pytań jednokrotnego wyboru, które zostały opracowane w oparciu o treść Europejskiej Karty Naukowca (EKN) oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców;
3. część, w której ankietowany mógł przedstawić dodatkowe uwagi.

Na pytania opracowane na podstawie Europejskiej Karty Naukowca (EKN) oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców ankietowani mogli odpowiedzieć w następujący sposób:

1. Zdecydowanie zgadzam się z podanym stwierdzeniem.
2. Raczej zgadzam się z podanym stwierdzeniem.
3. Trudno jednoznacznie stwierdzić.
4. Raczej nie zgadzam się z podanym stwierdzeniem.
5. Zdecydowanie nie zgadzam się z podanym stwierdzeniem.

Do ankiety dołączono pismo przewodnie, w którym informowano o celach badania oraz o jego anonimowości. Badaną populacją byli naukowcy zatrudnieni w UBB oraz doktoranci Uczelni.

Badanie zrealizowano w okresie od 1 do 30.04.2024 r. i wzięło w nim udział 196 pracowników naukowych UBB, co stanowi ok. 86% wszystkich osób zatrudnionych w UBB na stanowiskach badawczych lub badawczo-dydaktycznych. W ankiecie uczestniczyło również 18 z 19 doktorantów UBB.

W pytaniu o płeć 40,82% badanych pracowników UBB wskazało odpowiedź – kobieta, 53,06% – mężczyzna, 4,59% badanych wybrało odpowiedź: „nie chcę podawać płci”, 1,53% badanych nie wybrało żadnej odpowiedzi. Struktura płci badanej zbiorowości pracowników UBB jest zatem zbliżona do struktury płci wszystkich naukowców zatrudnionych w UBB. Wśród ankietowanych doktorantów 9 osób wskazało odpowiedź: mężczyzna i 9 osób wybrało odpowiedź: kobieta.

W pytaniu o posiadany stopień/tytuł naukowy 11,73% badanych naukowców z UBB odpowiedziało: licencjat/inżynier/magister/magister inżynier, 50,00% badanych z tej grupy wskazało odpowiedź: doktor/doktor inżynier, 25,57% – doktor habilitowany, 8,16% – profesor, 1,53% badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Badana zbiorowość pracowników UBB nie różni się pod kątem posiadanych tytułów naukowych od wszystkich naukowców zatrudnionych w UBB.

Wyniki ankiety wskazały na pełną implementację wszystkich jedenastu zasad z obszaru **Aspekty etyczne i zawodowe**, przy czym najmniej odpowiedzi pozytywnych uzyskała zasada: systemy oceny/ewaluacji pracowników, nieznacznie przekraczając wymagany próg 75% (75,23%).

W obszarze **Rekrutacja i selekcja** trzy z dziesięciu zasad zostały uznane przez ankietowanych za zaimplementowane w pełni; były to: rekrutacja (zgodnie z Kodeksem), staż pracy oraz uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności. Wedle wyników ankiety, dwoma zasadami o najniższym stopniu implementacji były: zasada uznawania kwalifikacji nieformalnych (nieudokumentowanych) oraz zasada przejrzystości w zakresie udzielania wszystkim kandydatom informacji zwrotnej o mocnych i słabych stronach ich aplikacji. Pozostałe sześć zasad z obszaru Rekrutacja i Selekcja ankietowani uznali za wdrożone w znacznym stopniu.

Wśród 14 zasad dotyczących **Warunków pracy** uczestnicy badania ankietowego uznali 10 z nich za wdrożone w pełni. Do zasad, które zdaniem respondentów nie są w pełni wdrożone na UBB, należą: dostęp do doradztwa zawodowego, rozwój kariery zawodowej, skargi/apelacje oraz nauczanie, przy czym najniżej oceniono kwestie związane z doradztwem zawodowym. Pracownicy wskazali na brak zasad wsparcia rozwoju osobistego i zawodowego na wszystkich etapach rozwoju kariery.

Wyniki ankiety wskazały również na pełną implementację wszystkich pięciu zasad z obszaru **Szkolenia i rozwój**, przy czym najmniej odpowiedzi pozytywnych uzyskała zasada dotycząca doboru opiekunów naukowych w celu zapewnienia skutecznego wsparcia młodym naukowcom.

Ankiety zamykały trzy aspekty związane z: otwartą nauką, stopniem zrównoważenia badań oraz oceną naukowców. Wyniki wykazały pełną implementację z zakresu stosowania zasad otwartej nauki oraz docenienia w UBB jakości prowadzonych badań w formie np.: nagród za publikacje wysoko punktowane. Zrównoważoność badań uzyskała najmniej pozytywnych odpowiedzi – w opinii respondentów zatem należy zintensyfikować działania na rzecz lepszego dostosowania badań do zasad polityki Zielonego Ładu. Szczegółowe wyniki badania zawiera **załącznik 1** do Strategii.

4.2. Analiza aktów prawnych

Ta część diagnozy objęła zarówno akty prawa zewnętrznego, jak i normy wewnętrzne, obowiązujące w UBB. Do każdej z czterdziestu zasad przypisano odpowiednie regulacje i dokonano ich analizy w celu identyfikacji ewentualnych barier pełnej implementacji danej reguły. Wyniki analizy nie wykazały istnienia istotnych przeszkód dla wprowadzenia zasad Karty i Kodeksu w UBB. Badanie pozwoliło jednak na opracowanie rekomendacji w zakresie doskonalenia przepisów i procedur wewnętrznych, m.in. w zakresie procesów rekrutacyjnych obejmujących naukowców, wspierania rozwoju pracowników czy szkoleń z zakresu obowiązujących regulacji. Pełny opis wyników analizy zawiera **załącznik 2** do Strategii.

5. Analiza luk

Luki w zakresie wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych zostały zidentyfikowane na podstawie wcześniej wspomnianych działań, czyli analizy aktów prawnych oraz wyników badania ankietowego. Poniżej przedstawiono mocne i słabe strony w zakresie wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w czterech głównych obszarach.

Aspekty etyczne i zawodowe

Obowiązujące wewnętrzne oraz zewnętrzne regulacje prawne nie stoją na przeszkodzie do pełnej realizacji zasad związanych z aspektami etycznymi i zawodowymi. Wyniki ankiety wskazały na pełną implementację wszystkich jedenastu zasad dotyczących tego obszaru, przy czym najmniej odpowiedzi pozytywnych uzyskała zasada: systemy oceny/ewaluacji pracowników, nieznacznie przekraczając wymagany próg 75% (75,23%). Zgodnie z założeniami Statutu z dnia 1.10.2019 r., Uniwersytet Bielsko-Bialski „(...) kieruje się zasadami wolności nauczania, badań naukowych i twórczości artystycznej (par. 4 pkt 1), a wszelkie działania prowadzone są z poszanowaniem zasad etycznych, dobrych praktyk i standardów międzynarodowych w zakresie kształcenia oraz działalności naukowej, z uwzględnieniem szczególnego znaczenia społecznej odpowiedzialności nauki” (par. 4 pkt 3). UBB dąży do kształtowania postaw opartych na wartościach, a najważniejsze z nich to wzajemny szacunek, tolerancja, zaangażowanie społeczne, uczciwość i sprawiedliwość, a także propaguje dobre obyczaje w nauce (Strategia rozwoju na lata 2021-2025, Uchwała Senatu z dn. 21.05 2021).

W Uniwersytecie został opracowany i jest realizowany Plan Równości Płci na lata 2023-2024, którego celem jest wsparcie działań na rzecz budowania wspólnoty akademickiej opartej na wartościach, tworzenia bezpiecznego miejsca pracy, obszaru rozwoju wysokiej jakości badań naukowych, przekazywania wiedzy i inspiracji. Działania w nim zawarte będą kontynuowane w Planie Równości Płci na lata 2025-2029. UBB opracował również i wdrożył Kodeks Etyki Pracowników (Zarządzenie Nr 1505/2020/2021 Rektora z dnia 23 marca 2021 roku), w którym Wspólnota Uniwersytetu deklaruje: „chronić uniwersalne wartości etyczne w poszanowaniu godności i zachowaniu szacunku dla drugiego człowieka” oraz „sprzeciwiać się każdej patologii życia akademickiego i społecznego”. Wartości etyczne mają również ogromne znaczenie w dydaktyce, co podkreślono w Uczelnianej Księdze Jakości Kształcenia, w szczególności w PU 11 - *Procedurze zapobiegania zjawiskom patologicznym związanym z procesem kształcenia* (Zarządzenie Nr 1506/2020/2021 Rektora z dnia 26 marca 2021 roku w sprawie Księgi procedur Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia). W 2020 roku powołano także Komisję ds. Etyki Badań Naukowych (Uchwała nr 1455/2020/2021 z dnia 20 października 2020 roku). Zadaniem komisji jest opiniowanie projektów badań naukowych pod kątem ich zgodności z zasadami etyki w zakresie respektowania praw ochrony dóbr osobistych uczestników projektu badawczego (badających i badanych). W 2020 roku został również powołany pierwszy Rzecznik Praw i Wartości Akademickich (Uchwała Nr 1498/12/VI/2019 z dnia 17 grudnia 2019 roku), którego zadaniem jest m.in. dbanie o przestrzeganie zasad wolności akademickiej oraz wysokich standardów etycznych w pracy naukowej oraz dydaktycznej. W strukturze organizacyjnej Uczelni znajduje się Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej, w ramach którego funkcjonuje Biuro Projektów wspierające pracowników w procesie pozyskiwania środków zewnętrznych oraz realizacji projektów badawczych i dydaktycznych, pracownicy mają również możliwość uzyskania wsparcia finansowego na badania naukowe w ramach grantów wewnętrznych. Rolą Działu jest także informowanie o możliwościach pozyskania wsparcia finansowego na realizację projektów (np. informacje o konkursach ogłaszanych w ramach Funduszy UE, MNISW, NCN czy NCBiR). W ramach badania ankietowego zapytano pracowników dodatkowo o stosowanie metod otwartej nauki (np. zapewnianie otwartego dostępu do publikacji naukowych lub danych badawczych) i angażowanie się w otwartą wzajemną ocenę dorobku naukowego – ten aspekt również został przez respondentów uznany za w pełni zaimplementowany. Badania prowadzone w Uniwersytecie są upowszechniane poprzez coroczną organizację Dni Otwartych, Beskidzkiego Festiwalu Nauki i Sztuki, a także cyklicznych konferencji o zasięgu międzynarodowym (np. Konferencja Inżynier XXI wieku). Otoczenie społeczno-gospodarcze aktywnie uczestniczy w kształtowaniu kierunków badań oraz oferty dydaktycznej UBB dzięki

dwustronnym umowom o współpracy z przedsiębiorstwami, instytucjami otoczenia biznesu, szkołami itp. Uniwersytet wdrożył także Regulamin zarządzania prawami własności intelektualnej oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych (Uchwała Nr 1600/03/VII/2021 Senatu z dnia 23 marca 2021 roku) oraz Regulamin gospodarowania infrastrukturą badawczą (Uchwała Nr 1057/03/V/2015 Senatu z dnia 24 marca 2015 roku), jednak, aby uporządkować kwestie związane z otwartą nauką w UBB, zaproponowano opracowanie Polityki Otwartej Nauki, która uporządkuje wszystkie zagadnienia z tym związane.

Zasada dotycząca systemów ewaluacji i ocen pracowniczych uzyskała w tej grupie najniższą liczbę pozytywnych wskazań. Mimo iż z obranej metodologii wynika, że należy przyjąć, iż została zaimplementowana w pełni, uznano za zasadne zaproponowanie rozwiązań, które zwiększą efektywność procesu ewaluacji. Propozycje te są również efektem problemów, jakie pojawiły się w procesie właśnie zakończonej oceny pracowniczej. Ocena pracownicza prowadzona jest w systemie punktacji uzyskiwanych przez pracowników za działalność organizacyjną, dydaktyczną i badawczą. Zasadne jest zatem zawodowe utworzenie elektronicznego rejestru, który pozwoli na ujednolicenie systemu punktacji w ramach wszystkich jednostek organizacyjnych UBB oraz zapewni pracownikom dostęp do aktualnej informacji na temat liczby uzyskanych punktów. W obszarze aspektów etycznych i zawodowych zaproponowano również zwiększenie efektywności działań informacyjnych skierowanych do pracowników, a także położono nacisk na szkolenia z zakresu zagadnień etycznych, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Zasadne jest wprowadzenie szkoleń obowiązkowych z tego zakresu (szczególnie na niektórych stanowiskach) ze względu na fakt, iż proponowane dotychczas szkolenia dobrowolne cieszyły się małym zainteresowaniem wśród pracowników.

Rekrutacja i selekcja

Trzy z dziesięciu zasad odnoszących się do rekrutacji i selekcji uczestnicy badania ankietowego uznali za w pełni zaimplementowane. Były to: rekrutacja (zgodnie z Kodeksem), staż pracy oraz uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności. Proces rekrutacji UBB jest zgodny z przepisami prawa zewnętrznego i wewnętrznego, a w szczególności z zasadami Kodeksu pracy, Ustawy o Szkolnictwie Wyższym i Nauce oraz Statutu i Regulaminu pracy UBB. W szczególności Statut UBB zawiera zasady nawiązywania stosunku pracy, postępowania konkursowego oraz wymagania kwalifikacyjne dla osób zatrudnianych na poszczególnych stanowiskach, część zapisów znajduje się również w Regulaminie pracy. Procedura konkursowa prowadzona jest przez komisję powoływaną przez Rektora. Ogłoszenia o otwartych konkursach na stanowiska pracowników w UBB oraz o wynikach postępowania konkursowego zamieszczane są na głównej stronie internetowej Uniwersytetu i BIP (<https://ath.bip.gov.pl/konkursy-na-stanowiska-nauczycieli-akademickich/>) oraz na portalu EURAXESS JOBS i w bazie ogłoszeń na stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego – w języku polskim i angielskim. Portal Uczelni umożliwia kandydatom aplikację elektroniczną. Wykorzystywane narzędzia rekrutacji zachęcają kandydatów zewnętrznych do aplikowania. Uczelnia posiada także zapisy w Statucie umożliwiające zatrudnienie na stanowisku profesora wizytującego. Wykorzystywane narzędzia rekrutacji ułatwiają aplikowanie kandydatom z zagranicy. Uczelnia zatrudnia również osoby, które uzyskały stopnie naukowe za granicą (Polaków i obcokrajowców). Uniwersytet prowadzi działania na rzecz podnoszenia konkurencyjności swoich ofert pracy poprzez system motywacji płacowej (np. nagrody za wysoko punktowane publikacje, dodatki zadaniowe i funkcyjne) oraz pozapłacowej (dostosowanie wysokości pensum i planu zajęć do potrzeb naukowca, zadaniowy czas pracy, możliwość pracy zdalnej). Portal Euraxes posiada szablon, zawierający elementy obligatoryjne i wszystkie ogłoszenia publikowane przez Uniwersytet na tym portalu są do niego dostosowane. Istnieje także wewnętrzny szablon ogłoszenia konkursowego, który zawiera informacje o warunkach pracy, wymaganiach

wobec kandydata oraz listę dokumentów niezbędnych do złożenia w postępowaniu konkursowym, a kandydat ma możliwość elektronicznego złożenia wymaganych dokumentów. Od osób ubiegających się o zatrudnienie wymaga się jedynie dokumentów niezbędnych do podjęcia decyzji o wyborze najlepszego kandydata. Uzupełnienie aplikacji jest możliwe w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Kandydaci mogą składać dokumenty osobiście, w formie papierowej oraz przesłać je drogą elektroniczną.

W par. 132 pkt. 2 Statutu określono, iż komisja dokonuje oceny zgłoszonych kandydatur, w tym spełnienia wymogów określonych w Ustawie i Statucie. W ocenie tej członkowie komisji kierują się zasadami etyki, bezstronności i zawodowego obiektywizmu. Zgodnie z zapisami Statutu każdy kandydat ma prawo zapoznać się z oceną własnej kandydatury i jej uzasadnieniem sporządzonym przez komisję. W pozostałym zakresie informacje o konkursie i jego wynikach podlegają udostępnianiu w trybie przepisów Ustawy o dostępie do informacji publicznej. Zgodnie z zapisami Statutu uczestnikom konkursu przysługuje odwołanie w przypadku uzasadnionego podejrzenia naruszenia w postępowaniu konkursowym przepisów prawa lub przepisów Uniwersytetu.

Wyniki ankiety wskazały dwie zasady o najniższym stopniu implementacji, a mianowicie: uznawanie kwalifikacji nieformalnych (nieudokumentowanych) oraz przejrzystość w zakresie udzielania wszystkim kandydatom informacji zwrotnej o mocnych i słabych stronach ich aplikacji. Pozostałe sześć zasad uznano za wdrożone w znacznym stopniu. Mankamenty, jakie wskazano w procesach rekrutacji i selekcji, zostaną wyeliminowane przez wprowadzenie Polityki OTM-R, która doprecyzuje zasady prowadzenia procesów rekrutacyjnych w UBB i zostanie opublikowana w wersji polsko- i anglojęzycznej na stronie poświęconej Strategii HRS4R. Opracowanie szczegółowego przewodnika, zawierającego charakterystykę stanowisk oraz procedurę zatrudniania i jego publikacja w języku polskim i angielskim w miejscu dostępnym dla potencjalnych kandydatów, zwiększy przejrzystość procesów rekrutacyjnych prowadzonych w UBB. Brakuje również zasad wyrównywania dysproporcji grup niedoreprezentowanych (w zależności od dyscypliny są to kobiety lub mężczyźni) – konieczne jest ich opracowanie. Wprowadzenie obowiązku analizy protokołów komisji konkursowych pod kątem dopasowania kandydatów do wymagań konkursowych umożliwi doskonalenie procesów rekrutacyjnych. Aby ułatwić i poszerzyć dostęp potencjalnych kandydatów do procesu rekrutacji, w tym również kandydatów z zagranicy, zostaną przygotowane elektroniczne wersje formularzy do pobrania przez kandydatów oraz zostaną wprowadzone zasady określające udział kandydata w rozmowie kwalifikacyjnej w sposób stacjonarny i/lub zdalny. Należy również jasno określić zasady powoływania składu komisji konkursowych oraz uwzględniania w miarę możliwości zrównoważenia komisji ze względu na płeć. Brakuje również szczegółowych wytycznych do stosowania zasad oceny osiągnięć zawodowych, pozwalających wybrać najlepszego kandydata oraz zasad prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych i przekazywania informacji zwrotnej ich uczestnikom/-czkom. Wszystkie te niedoskonałości procesu rekrutacji zostaną dopracowane w Polityce OTM-R, wdrożona zostanie również procedura monitorowania przestrzegania jej zasad.

Warunki pracy

Wśród 14 zasad dotyczących warunków pracy uczestnicy badania ankietowego uznali 10 z nich za wdrożone w pełni. UBB zapewnia wszystkim pracownikom stabilne warunki zatrudnienia, a wynagrodzenie oraz świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego są zgodne z obowiązującymi przepisami. Respondenci potwierdzili, że warunki pracy oferowane przez Uczelnię pozwalają na godzenie życia zawodowego z osobistym. Jak już wspomniano w części dotyczącej aspektów etycznych i zawodowych, w Uniwersytecie został opracowany i jest realizowany Plan Równości Płci na lata 2023-2024, opracowano i wdrożono Kodeks Etyki pracowników oraz

powołano Rzecznika Praw i Wartości Akademickich. W Uniwersytecie powołano także Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania, Pełnomocnika ds. Osób z Niepełnosprawnościami oraz opracowano i wdrożono zasady Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej. Organy wewnętrzne prowadzące działania na rzecz równości i przeciwdziałania przejawom dyskryminacji to również Komisja Antydyskryminacyjna, a także Komisje Dyscyplinarne ds. Nauczycieli Akademickich, Studentów i Doktorantów i Rzecznicy Dyscyplinarni ds. Nauczycieli Akademickich, Studentów i Doktorantów. Regulacje dotyczące warunków pracy znajdują się również w Regulaminie pracy (Zarządzenie Nr 1676/2021/2022 Rektora z dnia 5 lipca 2022 roku) oraz Regulaminie wynagradzania (Zarządzenie Nr 1802/2023/2024 Rektora z dnia 12 grudnia 2023 roku). Regulamin pracy stanowi w szczególności, iż UBB „zapewnia równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy”. Pracownicy mają możliwość elastycznego dostosowania harmonogramu pracy do obowiązków badawczych, dydaktycznych i organizacyjnych, wszystkie świadczenia z zakresu ubezpieczeń społecznych są zapewnione zgodnie z obowiązującym i przepisami krajowymi. Uczelnia w sposób ciągły dąży również do poprawy materialnych warunków pracy – bazy dydaktycznej i infrastruktury badawczej. Pytanie dodatkowe dotyczące prośby o opinię na temat stopnia wdrożenia zasady oceny naukowców pokazało pełną implementację tego aspektu. W UBB doceniana jest jakość prowadzonych badań (np. nagrody za publikacje w wydawnictwach wysoko punktowanych, realizacja projektów badawczych o zasięgu międzynarodowym).

Cztery zasady zostały przez respondentów uznane za nie w pełni wdrożone: dostęp do doradztwa zawodowego, rozwój kariery zawodowej, skargi/apelacje oraz nauczanie, przy czym najniżej oceniono kwestie związane z doradztwem zawodowym. Pracownicy wskazali na brak zasad wsparcia rozwoju osobistego i zawodowego na wszystkich etapach rozwoju kariery. Uregulowania wewnętrzne nie przewidują obowiązku przeprowadzania rozmów z pracownikami w zakresie rozwoju kariery. W niedostateczny sposób wykorzystuje się wyniki oceny okresowej do kształtowania polityki kadrowej w UBB, zatem przewiduje się wprowadzenie obowiązku przeprowadzania rozmów bezpośrednich przełożonych z pracownikami, mających na celu podsumowanie wyniku oceny oraz określenie ścieżki dalszego rozwoju pracownika i możliwych form wsparcia. Brak jest przejrzystej informacji dotyczącej możliwości uzyskania wsparcia rozwoju osobistego i zawodowego, mimo iż UBB oferuje swoim pracownikom różnorodne formy wsparcia, informacja jest rozproszona w różnych dokumentach i miejscach, należy zatem ją skonsolidować i wskazać pracownikom możliwe ścieżki rozwoju. Respondenci wskazali również na konieczność zwiększenia oferty związanej z odpowiednim i ciągłym podnoszeniem kompetencji pracowników w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz odpowiedniego wynagradzania pracy dydaktycznej, a są to bardzo istotne elementy podnoszenia jakości kształcenia. Wskazano również na brak dostępu do doradztwa zawodowego. Mimo iż pracownicy mają możliwość kształtowania własnej ścieżki rozwoju (zmiana stanowiska, dyscypliny naukowej, zdobywanie nowych kompetencji np. w ramach dofinansowanych kursów czy studiów podyplomowych), brakuje większego zaangażowania przełożonych w proces wsparcia tego rozwoju oraz wskazania możliwych ścieżek w powiązaniu z kierunkami rozwoju Uniwersytetu. Nie prowadzi się analizy luk kompetencyjnych, co przekłada się na brak informacji w zakresie obecnego i przyszłego zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje (planuje się wprowadzenie takich analiz w ramach kompetencji Centrum Doskonałości Dydaktycznej). Respondenci wskazali także niedostateczny zakres wdrożenia zasady dotyczącej zgłaszania skarg i apelacji. UBB posiada procedury precyzujące sposób zgłaszania skarg w zakresie

nieprawidłowości dotyczących różnych aspektów funkcjonowania Uniwersytetu, jednak zapoznanie się z nimi wymaga od pracownika znajomości wielu dokumentów. Planuje się zatem przygotowanie prostych instrukcji postępowania w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, szczególnie w zakresie przeciwdziałania wszelkiego rodzaju przemocy, np. dyskryminacji, mobbingowi czy innym formom nierównego traktowania i umieszczenie tych instrukcji w miejscach łatwo dostępnych dla pracowników.

Szkolenia i rozwój

Obowiązujące wewnętrzne oraz zewnętrzne regulacje prawne nie stoją na przeszkodzie do pełnej realizacji zasad związanych z aspektami szkoleń i rozwoju. Wyniki ankiety wskazały na pełną implementację wszystkich pięciu zasad odnoszących się do tego zagadnienia, przy czym najmniej odpowiedzi pozytywnych uzyskała zasada dotycząca doboru opiekunów naukowych w celu zapewnienia skutecznego wsparcia młodym naukowcom (R1). UBB umożliwia wszystkim pracownikom podnoszenie kwalifikacji, wspierając tym samym ich stały rozwój zawodowy. Zarówno uczestnicy szkoły doktorskiej, jak i wszyscy pracownicy badawczy i dydaktyczni mają możliwość rozwijania kompetencji poprzez np. udział w konferencjach naukowych krajowych i zagranicznych, warsztatach, kursach, wyjazdy do zagranicznych ośrodków naukowych (np. na stypendia, staże) w ramach programu Erasmus+, grantów Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA), ubiegania się o finansowanie autorskich projektów w ramach konkursów oferowanych przez Narodowe Centrum Nauki oraz Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Wsparcie w opracowaniu wszystkich aspektów związanych z przygotowaniem projektów oferuje Biuro Projektów Działu Nauki i Współpracy Zewnętrznej. Naukowcy otrzymują wsparcie finansowe i merytoryczne badań w ramach funkcjonujących w UBB Rad Dyscyplin Naukowych. UBB posiada także system grantów wewnętrznych, z których mogą korzystać np. pracownicy, którzy nie są członkami żadnej Rady Dyscypliny Naukowej, np. pracownicy dydaktyczni, którzy prowadzą badania naukowe i planują publikację wyników tych badań oraz np. zmianę stanowiska na badawczo-dydaktyczne. UBB prowadzi Interdyscyplinarną Szkołę Doktorską (ISD). Regulamin ISD określa zasady przydzielania opiekunów naukowych oraz ich obowiązki, polegające m.in. na wsparciu doktoranta w przygotowaniu indywidualnego planu badawczego oraz szczegółowego programu na każdy rok kształcenia, ustaleniu toku kształcenia i samokształcenia doktoranta w zakresie merytorycznym i kontroli jego przebiegu, udzielaniu pomocy doktorantowi w uzyskaniu środków niezbędnych do przygotowania rozprawy doktorskiej (granty NCN, inne źródła), czy też nadzorowania realizacji indywidualnego planu badawczego i publikowania wyników.

Zasada związana z nadzorem i opieką naukową jest aspektem, który wymaga uwagi ze strony organizacji. W tym przypadku udział pozytywnych odpowiedzi nieznacznie tylko przekroczył wymagane do stwierdzenia pełnej implementacji 75% (75,23%). Wprowadzenie polityki OTM-R pozwoli doprecyzować aspekty związane z procedurą doboru opiekunów naukowych, aby zapewnić skuteczne wsparcie młodym naukowcom. O ile dla uczestników szkoły doktorskiej zasady przydzielania opiekunów naukowych są określone w Regulaminie ISD (o czym wspomniano wyżej), o tyle dla młodych naukowców na początkowym etapie rozwoju kariery brakuje takich rozwiązań. Co prawda kierownik danej jednostki organizacyjnej sprawuje nadzór nad wszystkimi pracownikami zatrudnionymi w jednostce, jednak wprowadzenie do pracy młodych pracowników odbywa się w sposób nieformalny. Konieczne jest zatem jasne określenie zasad opieki nad młodymi pracownikami, przydzielania opiekunów naukowych i/lub dydaktycznych oraz odpowiedniego uwzględnienia sprawowanych w tym zakresie obowiązków w ocenie pracowniczej.

Szczegółowa analiza luk stanowi **załącznik 3** do Strategii.

6. Lista kontrolna OTM-R

Uniwersytet Bielsko-Bialski planuje opracowanie i wprowadzenie Polityki OTM-R-u (otwartej, przejrzystej i opartej na merytorycznych kryteriach rekrutacji naukowców) jako filaru Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Będzie ona efektem ujednolicenia, doprecyzowania i uzupełnienia dotychczas obowiązujących w UBB zasad rekrutacji naukowców. Aktualne wewnętrzne regulacje dotyczące rekrutacji naukowców są zgodne z regulacjami krajowymi (np. Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Kodeks pracy itp.). Podstawowym dokumentem wewnętrznym regulującym postępowania w procesie rekrutacji pracowników jest Statut UBB, który w Rozdziale 1. dotyczącym nauczycieli akademickich określa wszystkie najważniejsze zasady obejmujące m.in. rodzaje stanowisk i wymagania stawiane kandydatom do pracy na odpowiednich stanowiskach, konkursu i przesłanki jego ogłoszenia, zasady ogłaszania konkursu i zamieszczania informacji o konkursie, powoływanie komisji konkursowej, postępowania konkursowego oraz rozstrzygania konkursów. Wprowadzona Zarządzeniem Rektora UBB Polityka OTM-R do IV kwartału 2025 roku (Plan Działań A12) zostanie opublikowana na poświęconej Strategii HRS4R stronie internetowej, a linki i informacje odsyłające wszystkich zainteresowanych do Polityki będą umieszczone na głównej stronie Uniwersytetu.

Mimo iż Uniwersytet posiada zasady rekrutacji dla wszystkich pracowników, w tym w szczególności zasady dla naukowców są uregulowane w wewnętrznych aktach prawa Uniwersytetu, nie zawsze są one wystarczająco precyzyjne i kompleksowe, mogą więc powodować rozbieżności interpretacyjne w ramach różnych jednostek organizacyjnych (np. Wydziałów). Zebranie, uzupełnienie i ujednolicenie wszystkich zasad w ramach jednej Polityki OTM-R usprawni proces postępowania rekrutacyjnego i zapewni zgodne z Kartą i Kodeksem jego funkcjonowanie.

Lista kontrolna OTM-R sporządzona na potrzeby opracowania Strategii HRS4R pozwoliła wskazać elementy procesu rekrutacji wymagające ujednolicenia i uzupełnienia. Są one m.in. następujące:

- konieczność opracowania szczegółowego przewodnika (regulaminu), zawierającego charakterystykę stanowisk oraz procedurę zatrudniania i jego publikacja w języku polskim i angielskim w miejscu dostępnym dla potencjalnych kandydatów;
- przeprowadzenie szkoleń w zakresie OTM-R dla odpowiednich grup pracowniczych po przygotowaniu i wprowadzeniu Polityki;
- wprowadzenie procedury kontroli jakości dla polityki OTM-R (w ramach pracy Komitetu Monitorującego wdrażanie HRS4R);
- prowadzenie statystyk liczby aplikujących kandydatów zewnętrznych w stosunku do wszystkich aplikujących oraz monitoring danych dotyczących kandydatów zagranicznych;
- zamieszczanie linku do polityki OTM-R w każdym ogłoszeniu rekrutacyjnym;
- opracowanie zasad wyrównywania dysproporcji grup niedoreprezentowanych w ramach poszczególnych dyscyplin naukowych oraz stanowisk;
- wprowadzenie obowiązku analizy protokołów komisji konkursowych pod kątem dopasowania kandydatów do wymagań konkursowych;
- opracowanie elektronicznych wersji formularzy do pobrania przez kandydatów;
- określenie zasad udziału kandydata w rozmowie kwalifikacyjnej w sposób stacjonarny i/lub zdalny;

- doprecyzowanie zasad powoływania składu komisji konkursowych, w tym w szczególności wytycznych dotyczących uwzględniania zasady równości płci;
- opracowanie zasad prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych oraz przekazywania informacji zwrotnej ich uczestnikom/-czkom;
- wdrożenie procedury odwoławczej oraz procedury monitorowania przestrzegania zasad polityki OTM-R.

Powyższe działania będą uwzględnione w Polityce OTM-R, są również częścią Planu działania i zostały ujęte w Strategii HRS4R UBB przyjętej przez Senat UBB.

Zasady rekrutacji naukowców, ich awansowania, wynagradzania oraz organizacji pracy są zgodne z regułami równego traktowania oraz wolne od wszelkiej dyskryminacji. Badania ankietowe pokazały, iż większość zasad dotyczących aspektów etycznych i zawodowych została zaimplementowana w pełni. Uniwersytet wdraża proces zarządzania różnorodnością poprzez doskonalenie procedur wewnętrznych, opracowanie i realizację Planu Równości Płci, powołanie Rzecznika Praw i Wartości Akademickich, Pełnomocnika ds. Równego Traktowania oraz Wdrożenie Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej i Kodeksu Etyki pracownika naukowego. Jednolita Polityka OTM-R, łatwo dostępna i przejrzysta pozwoli na zwiększenie atrakcyjności Uniwersytetu jako pracodawcy, również wśród kandydatów zagranicznych, i obejmie wszystkie kategorie naukowców R1-R4.

Lista kontrolna OTM-R stanowi **załącznik 4** do Strategii.

7. Plan i harmonogram działań

W przygotowaniu Planu Działań wzięli udział przedstawiciele wszystkich grup naukowców (R1-R4), zarówno w sposób czynny (jako członkowie Komisji Rektorskiej), jak i w sposób bierny (respondenci). Plan Działań został opracowany oraz przyjęty jednogłośnie przez Komisję Rektorską ds. opracowania strategii wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Bielsko-Bialskim na posiedzeniu w dniu 3 lipca 2024 roku.

Głównymi elementami składowymi Strategii HRS4R Uniwersytetu Bielsko-Bialskiego są: Lista kontrolna OTM-R, Analiza Luk oraz Plan Działań. Strategia zawiera również opis procesu przygotowania Strategii oraz zasady nadzoru nad jej wdrażaniem. Sumarycznie Plan zawiera 24 działania istotne dla pełnej implementacji Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Dla każdego działania określono termin realizacji oraz osobę i/lub jednostkę organizacyjną odpowiedzialną za skuteczną i sprawną realizację działania. Do każdego zadania przypisano cele i wskaźniki realizacji, których osiągnięcie będzie monitorowane w procesie implementacji Strategii i które posłużą ocenie stopnia realizacji Strategii w końcowej fazie oraz doskonaleniu jej dalszych edycji. Wskaźniki są jasno określone i mierzalne, odpowiedzialność jednoznacznie przypisana, co przełoży się na klarowny i sprawny proces monitorowania realizacji Strategii. Terminy realizacji poszczególnych zadań zostały tak określone, aby większość z nich zakończyła się w 2025 roku, by w 2026 można było podsumować najważniejsze działania i przygotować plan na kolejne lata.

Początkowa faza opracowania Strategii HRS4R była koordynowana i realizowana przez Komisję Rektorską ds. opracowania strategii wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. W skład Komisji wchodzi 15 osób, które reprezentują wszystkie grupy naukowców (R1-R4) oraz jednostki odpowiedzialne za proces zarządzania zasobami ludzkimi w Uniwersytecie. W ramach Komisji na pierwszym posiedzeniu powołano Komitet Sterujący złożony z trzech osób, którego zadaniem był nadzór nad sprawnym przebiegiem procesu analizy i opracowania Strategii. Pozostałe osoby wchodziły w skład Grupy

Roboczej, której zadaniem była realizacja wszystkich niezbędnych działań wskazanych przez Komitet Sterujący, prowadzących do uzyskania ostatecznego efektu w postaci gotowej Strategii HRS4R dla UBB. Komisja Rectorska kontynuuje prace związane z realizacją zadań w ramach Planu Działań w fazie implementacji, natomiast monitorowanie procesu wdrażania Strategii powierzono Senatowi UBB reprezentowanemu przez Senacką Komisję ds. monitorowania procesu wdrożenia Strategii HRS4R (zwaną dalej Komisją Monitorującą). Rolą Senatu, a w szczególności Komisji Monitorującej jest sprawowanie nadzoru nad realizacją celów wyznaczonych w Planie, nadzorowanie prawidłowości ich wykonania oraz stopnia osiągnięcia założonych wskaźników, a także wdrażanie ewentualnych działań korygujących dla osiągnięcia wszystkich założeń zawartych w Strategii. Zadaniem Komitetu Sterującego jest bieżąca współpraca z Komisją Monitorującą oraz przedkładanie jej okresowych raportów z postępów w realizacji zadań i osiągnięcia celów i wskaźników określonych w Planie. Zbiorcze raporty będą przygotowywane przez Komisję Monitorującą i dwa razy w roku przedstawiane Senatowi UBB. W skład Senatu wchodzi przedstawiciele wszystkich grup pracowniczych, stanowisk oraz jednostek organizacyjnych, co zapewnia kompleksowość monitorowania procesu wdrażania Strategii i efektywną realizację zadań oraz uwzględnienie opinii wszystkich interesariuszy wewnętrznych.

Wspólnota Uniwersytetu oraz interesariusze zewnętrzni będą na bieżąco informowani o wszystkich działaniach dotyczących realizacji Strategii HRS4R, a co za tym idzie również zmierzających do uzyskania i utrzymania prawa do posługiwania się Logo HR Excellence in Research za pośrednictwem dedykowanej strony internetowej, dostępnej w wersji polsko- i anglojęzycznej.

Komisja Rectorska jako organ wykonawczy, jest głównym zespołem bezpośrednio realizującym prace wdrożeniowe przewidziane w Planie Działań, zawierającym kolejne kroki, terminy, cele oraz wskaźniki ich realizacji. Rolą Komitetu Sterującego jest koordynacja wszystkich bieżących czynności oraz zapewnienie sprawnego przebiegu kolejnych operacji i przygotowanie raportów dla Senackiej Komisji Monitorującej. Grupa robocza wykonuje wszystkie zadania zaplanowane przez Komitet Sterujący, a ich przydziałem zgodnie z kompetencjami członków Grupy Roboczej zajmuje się Komitet Sterujący. Podobny model pracy został przyjęty dla zapewnienia regularnego nadzoru nad implementacją Strategii. Za monitorowanie przebiegu procesu wdrażania Strategii odpowiedzialny jest Senat Uniwersytetu, który dwa razy w roku zapozna się z przedkładanymi mu raportami z realizacji Planu. Za przygotowanie raportów dla Senatu oraz bieżące działania monitorujące odpowiada Senacka Komisja ds. Monitorowania Procesu Wdrażania Strategii HRS4R w UBB. Komisja Monitorująca określa mierniki oceny postępów realizacji Planu oraz dokonuje systematycznej oceny efektów wdrażania zasad Kodeksu i Karty. Komisja na bieżąco współpracuje z Komitetem Sterującym, odpowiedzialnym za organizację procesu wykonania zadań zawartych w Planie. Komitet Sterujący jest odpowiedzialny za przygotowanie kwartalnych raportów dla Komisji Monitorującej, ta z kolei dwa razy w roku opracowuje raport z realizacji Planu i przedkłada go Senatowi. Przyjęte przez Senat raporty są publikowane na stronie internetowej poświęconej Strategii. Odpowiedni nadzór na realizacją założeń Strategii HRS4R w UBB zapewniony jest na wszystkich poziomach: na poziomie operacyjnym odpowiedzialność za proces wdrożenia ponosi Komisja Rectorska, której Komitet Sterujący jest łącznikiem pomiędzy Komisją Rectorską a Senacką Komisją Monitorującą, odpowiedzialną za realizację Strategii na poziomie taktycznym. Senacka Komisja Monitorująca jest z kolei łącznikiem pomiędzy Komisją Rectorską i Senatem UBB, który odpowiada za wdrażanie zasad Karty i Kodeksu na poziomie strategicznym.

Pierwszym krokiem do zaangażowania społeczności naukowej Uniwersytetu było ustalenie składu Komisji Rectorskiej w taki sposób, aby w gronie osób czynnie uczestniczących w pracach nad opracowaniem Strategii HRS4R dla UBB byli przedstawiciele wszystkich grup naukowców (R1-R4), wszystkich Wydziałów, różnych rad

dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych zaangażowanych w procesy kadrowe w Uniwersytecie. Społeczność naukowa Uniwersytetu uczestniczyła również w realizacji fazy diagnostycznej, czyli w badaniach ankietowych. Strategia HRS4R UBB została udostępniona Wspólnocie Uniwersytetu do zaopiniowania przed przekazaniem ostatecznej wersji Strategii do zaopiniowania i przyjęcia przez Senat UBB. Konsultacje odbyły się w lipcu i sierpniu 2024 roku. Wskazanie Senatu jako ostatecznego organu monitorującego wdrażanie zasad Karty i Kodeksu zapewnia pełną reprezentatywność jednostek organizacyjnych i grup pracowniczych uczestniczących w tym procesie. Pracownicy będą zachęceni do zapoznania się z pełną informacją na temat postępów w realizacji Strategii dostępną dla wszystkich interesariuszy na dedykowanej Strategii stronie internetowej. Uwagi do realizacji Strategii mogą być zgłaszane zarówno przedstawicielom poszczególnych grup pracowniczych w Senacie UBB, jak i bezpośrednio członkom Komisji Rektorskiej lub Senackiej Komisji Monitorującej proces wdrażania zasad Karty i Kodeksu. W proces wdrażania zaangażowany jest bezpośrednio Prorektor ds. Nauki i Współpracy Zewnętrznej jako członek Komitetu Sterującego Komisji Rektorskiej. Jest on bezpośrednio odpowiedzialny za szeroko rozumiane sprawy nauki w UBB, a jako członek Zespołu zarządzającego Uniwersytetem jest bezpośrednim łącznikiem pomiędzy Zespołem a społecznością naukową. Reprezentatywność społeczności naukowej jest również zapewniona w składzie Senackiej Komisji Monitorującej jako jednostki będącej łącznikiem pomiędzy Komisją Rektorską a Senatem UBB. Społeczność akademicka będzie na bieżąco informowana o stanie realizacji Strategii dzięki wiadomościom e-mail wysyłanym za pomocą info UBB (zgodnie z Planem Działania).

Skład zarówno Komisji Rektorskiej, jak i Senackiej Komisji Monitorującej stanowi gwarancję wdrożenia zapisów Strategii HRS4R w Uniwersytecie Bielsko-Bialskim. Członkami Komisji Rektorskiej są przedstawiciele Zespołu zarządzającego Uczelnią, a także kierownicy jednostek organizacyjnych (np. Kierownik Działu Kadr, Dyrektor Szkoły Doktorskiej, Przewodniczący Rad Dyscyplin Naukowych, Przewodnicząca Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia, Kierownik Działu Nauki i Współpracy Zewnętrznej), natomiast Senacka Komisja Monitorująca składa się z przedstawicieli wszystkich grup R1-R4. Dodatkowo Senat UBB jest najwyższym organem kolegalnym stanowiącym akty prawa wewnętrznego (np. podjęcie Uchwały o wprowadzeniu zmian w Statucie, przyjęcie Strategii Rozwoju, Strategii HRS4R), w tym w szczególności zatwierdzającym lub opiniującym wszystkie dokumenty strategiczne będące podstawą działania Uniwersytetu w różnych obszarach, co wprowadza dodatkową gwarancję dostosowania polityki organizacyjnej Uczelni do HRS4R. W trakcie prac nad opracowaniem elementów składowych HRS4R, w tym w szczególności Analizy Luk i Listy kontrolnej OTM-R Komisja Rektorska stwierdziła, iż wiele procedur odnoszących się do badań naukowych oraz procesu rekrutacji pracowników naukowych jest zgodnych z zasadami Karty i Kodeksu. Mimo to najważniejsze dokumenty regulujące te procesy, w tym m. in. Statut UBB, Strategia Rozwoju Uniwersytetu powinny zawierać wyraźną deklarację zgodności działań Uniwersytetu w obszarze zarządzania nauką z zasadami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wszystkie dokumenty odnoszące się do procesów zarządzania zasobami ludzkimi w obszarze nauki zostaną uzupełnione o taki zapis.

Skład zarówno Komisji Rektorskiej, jak i Senackiej Komisji Monitorującej zapewnia wdrożenia proponowanych działań, a dodatkowym gwarantem wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych jest przyjęcie przez Senat UBB roli Komitetu Monitorującego jako organu nadzorującego realizację Strategii HRS4R. W skład Komisji Rektorskiej, w tym w szczególności Komitetu Sterującego, wchodzi osoby odpowiedzialne za politykę kadrową Uczelni (np. Kierownik Działu Kadr) oraz przedstawiciele Zespołu zarządzającego Uczelnią (Prorektor ds. Nauki i Współpracy Zewnętrznej), a więc odpowiedzialne za nadzór nad badaniami naukowymi, prawidłowy przebieg procesów kadrowych, a także za

strategiczne, operacyjne i finansowe aspekty funkcjonowania Uniwersytetu. Są tam również: przewodniczący Rad Dyscyplin Naukowych, przewodnicząca Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia, Dyrektor Szkoły Doktorskiej, a także kierownicy jednostek organizacyjnych niższego szczebla (np. katedr). Wszystkie osoby pełniące funkcje kierownicze są odpowiedzialne za realizację zadań powierzanych ich zespołom, a pełny nadzór nad realizacją zadań sprawuje Zespół zarządzający Uniwersytetem oraz Senat UBB. Aby realizacja Planu Działań znalazła jeszcze lepsze umocowanie i gwarancję wdrożenia, w skład Senackiej Komisji Monitorującej, reprezentującej Senat w procesie wdrożenia HRS4R, powołano przedstawicieli wszystkich grup R1-R4. Można zatem stwierdzić, że wszystkie szczeble zarządcze Uczelni są zaangażowane w proces wdrażania Strategii HRS4R i ponoszą odpowiedzialność za jej prawidłową realizację. Wspólnota Uniwersytetu będzie również uczestniczyć w procesie wdrażania, dzięki pełnemu dostępowi do informacji o realizacji Strategii HRS4R, możliwości zgłaszania uwag, a także uczestnictwu w badaniach ankietowych prowadzonych jeden raz w trakcie fazy implementacji dla uzyskania informacji o postępach w realizacji zaplanowanych zadań. Ankieta zostanie, podobnie jak w fazie początkowej, opracowana przez Komisję Rrektorską, natomiast ocena wyników zostanie dokonana przez Senacką Komisję Monitorującą. W ramach przygotowania Listy kontrolnej OTM-R zaplanowano również opracowanie systemu kontroli jakości działań prowadzonych w ramach Polityki, który również zapewni prawidłowy przebieg procesu wdrożeniowego.

Działania operacyjne związane z realizacją zadań przewidzianych w Planie Działań dla poszczególnych centrów odpowiedzialności są zabezpieczane przez Komisję Rrektorską. Komisja działa na podstawie wytycznych przygotowanych przez Senacką Komisję Monitorującą, wyznaczanych w okresach półrocznych zgodnie z harmonogramem przewidzianym w Planie Działań. Spotkania Komisji Rrektorskiej (Komitetu Sterującego i Grupy Roboczej) odbywają się przynajmniej raz na kwartał, natomiast spotkania Senackiej Komisji Monitorującej i Komitetu Sterującego przynajmniej raz na pół roku. Komitet Sterujący przygotowuje dwa razy w roku raport z postępów w realizacji Strategii dla Senackiej Komisji Monitorującej, a Komisja Monitorująca raz w roku przedstawia Senatowi do zatwierdzenia raport zbiorczy z realizacji Planu Działań. Wszelkie odchylenia od harmonogramu i problemy związane z realizacją wyznaczonych zadań będą na bieżąco zgłaszane Komisji Rrektorskiej przez jednostki wskazane w harmonogramie jako odpowiedzialne za ich realizację. Przyczyny odchyleń od harmonogramu oraz działania korygujące będą na bieżąco analizowane przez Komitet Sterujący w porozumieniu z Senacką Komisją Monitorującą i wdrażane będą działania zabezpieczające zgodne z harmonogramem procesu wdrażania Strategii. Wszystkie działania i decyzje w zakresie nadzoru nad realizacją zadań będą dokumentowane, poddawane bieżącej i okresowej analizie i raportowane tak, aby zapewnić terminową realizację wszystkich zadań niezbędnych do pełnego wdrożenia Strategii HRS4R dla UBB.

W Planie Działań poszczególnym zadaniom przypisano cele i wskaźniki ich realizacji. Senacka Komisja Monitorująca dwa razy w roku przygotowuje raport z realizacji poszczególnych wskaźników wskazanych w harmonogramie działań i przedstawi Senatowi do zaopiniowania. Raport i opinia Senatu będą udostępnione Wspólnocie Uniwersytetu na stronie dedykowanej implementacji Strategii HRS4R dla UBB.

Szczegółowy Plan działań zawiera poniższa tabela.

Proponowane działania (A)	Zasada GAP	Czas realizacji (kwartał/semestr)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (Indicators -I) / Cele (Target(s)-T)
A1 Przygotowanie Polityki Otwartej Nauki w Uniwersytecie Bielsko-Bialskim	(++) G1. Wolność badań naukowych (++) G3. Odpowiedzialność zawodowa (++) G4. Profesjonalne podejście (++) G8. Upowszechnienie, wykorzystywanie wyników (++) G29. Wartość mobilności (++) G32. Współautorstwo (++) G36. Relacje z opiekunem naukowym/ przełożonym	do końca II kwartału 2025 i dalej	Prorektor ds. Nauki i Współpracy Zewnętrznej Senacka Komisja ds. Nauki	IA1a Wprowadzenie aktu regulującego Politykę Otwartej Nauki (PON) (2 akty wewnętrzne). IA1b Informacja o PON rozesłana do wszystkich pracowników (min. 2/rok, 2 kanały informacyjne). TA1 Ustanowienie Polityki Otwartej Nauki (PON).
A2 Przeprowadzenie szkoleń np. w formie elektronicznej dla pracowników oraz wprowadzenie Zarządzeniem Rektora obowiązku wykonania szkoleń przez odpowiednie grupy pracownicze (np. nowo zatrudnieni pracownicy, osoby powołane do Komisji dyscyplinarnych, na stanowiska kierownicze, członkowie Komisji Etyki, rzecznicy dyscyplinarni, członkowie Komisji Antydyskryminacyjnej)	(++) G2. Zasady etyczne (++) G10. Zasada niedyskryminacji (++) G27. Równowaga płci	do końca IV kwartału 2025 i dalej	Rektor, Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia, Dział Kadr Pełnomocnik ds. Równego Traktowania	IA2a1/IA2b1/IA2c2 Liczba szkoleń zorganizowanych dla poszczególnych grup pracowniczych (min. 1/rok). IA2a2/IA2c3 Liczba osób, które odbyły szkolenia po objęciu funkcji w poszczególnych grupach pracowniczych. IA2b2 Liczba pracowników i doktorantów, którzy uczestniczyli w szkoleniach. IA2c1 Wydanie Zarządzenia Rektora wprowadzającego obowiązek odbycia szkoleń w poszczególnych grupach pracowniczych (1 akt wewnętrzny). TA2a Podniesienie kompetencji kadry w zakresie równego traktowania oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. TA2b Umożliwienie pracownikom i doktorantom zdobycia i/lub aktualizacji wiedzy z zakresu mobbinu, dyskryminacji oraz zasad równego traktowania. TA2c Formalizacja obowiązku odbywania szkoleń z zakresu procedur antymobbingowych, antydyskryminacji oraz innych zjawisk niepożądanych w miejscu pracy przez odpowiednie grupy pracownicze (nowozatrudnieni, członkowie odpowiednich Komisji itp.).
A3 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	(++) G6. Odpowiedzialność (++) G7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (++) G31. Prawa własności intelektualnej	do końca II kwartału 2025 i dalej	Prorektor ds. Nauki i Współpracy Zewnętrznej, Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej	IA3a1 Liczba szkoleń z zakresu polityki bezpieczeństwa i zabezpieczania danych badawczych (min. 1/rok). IA3a2 Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach z bezpieczeństwa danych w ciągu roku. IA3b1 Liczba szkoleń dotyczących ochrony własności intelektualnej oraz transferu technologii (min. 1/rok). IA3b2 Liczba uczestników szkoleń z zakresu ochrony własności intelektualnej i transferu technologii. TA3a Podniesienie kompetencji naukowców w zakresie polityki bezpieczeństwa oraz właściwego zabezpieczania danych badawczych. TA3b Podniesienie kompetencji pracowników naukowych i badawczo-technicznych w zakresie ochrony patentowej, wzorów użytkowych oraz innych aspektów ochrony własności intelektualnej oraz transferu technologii.

Proponowane działania (A)	Zasada GAP	Czas realizacji (kwartał/semestr)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (Indicators -I) / Cele (Target(s)-T)
A4 Upowszechnianie wyników badań w ramach organizowanych przez UBB konferencji naukowych/Festiwalu Nauki i Sztuki/Dni Otwartych oraz informowania o wydarzeniach/ szczególnych osiągnięciach na stronie internetowej Uniwersytetu i w mediach społecznościowych	(++) G8. Upowszechnienie, wykorzystywanie wyników (++) G9. Zaangażowanie społeczne	do końca IV kwartału 2024 i dalej	Rektor, Biuro Rektora, Dział Marketingu	IA4a1/IA4b1 Kalendarz wydarzeń na rok akademicki (1 akt wewnętrzny/rok). IA4a2. Liczba wydarzeń (konferencji, Festiwalu Nauki, Dni Otwartych) organizowanych przez UBB rocznie, w których prezentowane są wyniki badań naukowych. IA4a3. Liczba wystąpień, prezentacji, warsztatów prowadzonych przez pracowników/doktorantów UBB podczas tych wydarzeń. IA4b2. Liczba publikacji (postów, artykułów, komunikatów) dotyczących badań naukowych i osiągnięć zamieszczanych rocznie na stronie internetowej i w mediach społecznościowych Uczelni. TA4a. Zwiększenie widoczności i dostępności wyników badań naukowych prowadzonych na Uczelni poprzez ich aktywne upowszechnianie. TA4b. Wzmocnienie komunikacji nauki ze społeczeństwem.
A5 Realizacja założeń Planu Równości Płci (GEP)	(++) G10. Zasada niedyskryminacji (++) G27 Równowaga płci	do końca IV kwartału 2024 i dalej	Jednostki wskazane w GEP	IA5a1 Liczba zrealizowanych działań przewidzianych w Planie Równości Płci w relacji do liczby zaplanowanych działań (min. 80% działań/rok). IA5b1 Informacja o GEP i jego aktualizacjach wysłana do wszystkich pracowników i doktorantów (min. 2/rok). IA5a2/b2 Opublikowany raport monitorujący stopień realizacji poszczególnych działań (1/rok). TA5a Skuteczne wdrożenie i monitorowanie Planu Równości Płci (GEP). TA5b Zwiększenie świadomości wspólnoty Uniwersytetu w zakresie równego traktowania i eliminowania barier oraz stereotypów związanych z płcią.
A6 Przygotowanie nowego GEP na lata 2025-2029		I kwartał 2025	Rektor Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania Zespół ds. opracowania GEP 2025-29 Dział Marketingu	IA6a Plan Równości Płci na lata 2025–2029 (1 akt wewnętrzny). IA6b Raport z realizacji GEP (1/rok). TA6a Opracowanie kompleksowego, zgodnego z aktualnymi wytycznymi UE i krajowymi regulacjami Planu Równości Płci (GEP) na lata 2025–2029. TA6b Zapewnienie partycypacyjnego charakteru procesu tworzenia GEP poprzez zaangażowanie przedstawicieli różnych grup wspólnoty Uniwersytetu.
A7 Przegląd i doskonalenie zapisów Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej.		do II kwartału 2025 i dalej	Rzecznik Praw i Wartości Akademickich Zespół Radców Prawnych Rektor	IA7a Zaktualizowana wersja Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej (WPA) (1 akt wewnętrzny). IA7b Raport z przeglądu WPA (1/rok). IA7c Liczba działań informacyjnych promujących zaktualizowaną politykę wśród pracowników i doktorantów (min. 2/rok). TA7a Zapewnienie zgodności zapisów Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej z obowiązującymi przepisami prawa oraz potrzebami społeczności akademickiej. TA7b Zapewnienie przejrzystości i skuteczności procedur reagowania na przypadki dyskryminacji, mobbingu i innych form przemocy w środowisku akademickim. TA7c Wzmocnienie zaangażowania wspólnoty Uniwersytetu w kształtowanie i stosowanie WPA.

Proponowane działania (A)	Zasada GAP	Czas realizacji (kwartał/semestr)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (Indicators -I) / Cele (Target(s)-T)
A8 Aktualizacja informacji dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w ramach GEP (strona internetowa UBB)		do IV kwartału 2024 i dalej	Jednostki wskazane w GEP	IA8a Liczba przeglądów dokumentów, materiałów informacyjnych i procedur opublikowanych na stronie (min. 2/rok). IA8b Liczba przeprowadzonych działań informacyjnych wśród społeczności UBB (min. 2/rok). TA8a Zapewnienie łatwego, aktualnego i przejrzystego dostępu do informacji dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji na stronie internetowej UBB w ramach działań promujących GEP. TA8b Zwiększenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie obowiązujących procedur, narzędzi wsparcia oraz kanałów zgłaszania nieprawidłowości związanych z zachowaniami niepożądanymi w środowisku pracy i nauki.
A9 Doskonalenie procesu oceny pracowniczej w ramach przygotowania zasad oceny na lata 2027-2029	(++) G11. Systemy ewaluacji/oceny pracowników	do IV kwartału 2026	Rektor Prorektor ds. Nauki i Współpracy Zewnętrznej Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia Senacka Komisja ds. Nauki Senacka Komisja ds. Studenckich i Kształcenia	IA9a Regulamin oceny okresowej pracowników na lata 2027–2029 (1 akt wewnętrzny). IA9b/IA9c Liczba przeprowadzonych konsultacji z przedstawicielami grup pracowniczych w procesie tworzenia zasad (oceny). TA9a Wprowadzenie przejrzystych, sprawiedliwych i dostosowanych do różnorodnych ścieżek kariery zasad oceny okresowej pracowników na lata 2027–2029. TA9b Uwzględnienie potrzeb różnych grup zawodowych w procesie doskonalenia zasad oceny. TA9c Poprawa transparentności i akceptowalności systemu oceny wśród pracowników Uniwersytetu.
A10 Publikacja wytycznych do oceny		do IV kwartału 2026	Rektor Prorektor ds. Nauki i Współpracy Zewnętrznej Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia	IA10a Wytyczne Rektora do oceny pracowniczej w intranecie (1 akt wewnętrzny). IA10b/IA10c Liczba przeprowadzonych działań informacyjnych wśród społeczności UBB (min. 2, 2 kanały informacyjne). TA10a Zapewnienie pracownikom jasnych, dostępnych i zrozumiałych wytycznych dotyczących kryteriów oraz procedur oceny pracowniczej. TA10b Zwiększenie przejrzystości i jednolitości stosowania zasad oceny okresowej we wszystkich jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu. TA10c Wspieranie rozwoju zawodowego pracowników.
A11 Wprowadzenie elektronicznego rejestru w celu ujednolicenia systemu punktacji za działalność organizacyjną w ramach Uczelni		do IV kwartału 2026 i dalej	Rektor Akademickie Centrum Informatyki, Dział Marketingu	IA11a Elektroniczny rejestr funkcji obejmujący wszystkie jednostki Uczelni (1 akt wewnętrzny). IA11b/IA11c Liczba pracowników, którym przyznano dostęp do rejestru pełnionych przez nich funkcji (docelowo 100% pracowników). TA11a Ujednolicenie i uporządkowanie sposobu oceny działalności organizacyjnej pracowników. TA11b Zwiększenie przejrzystości i dostępności informacji dotyczących działalności organizacyjnej w Uczelni. TA11c Ułatwienie procesu oceny okresowej oraz planowania rozwoju zawodowego.

Proponowane działania (A)	Zasada GAP	Czas realizacji (kwartał/semestr)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (Indicators -I) / Cele (Target(s)-T)
A12 Opracowanie i wdrożenie polityki OTM-R	(+/-) G12. Rekrutacja (++) G13. Rekrutacja (Kodeks) (+/-) G14. Dobór kadr (Kodeks) (+/-) G15. Przejrzystość (Kodeks) (+/-) G16. Ocena zasług (kodeks) (+/-) G17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks) (++) G18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks) (-/-) G19. Uznawanie kwalifikacji (kodeks) (++) G20. Staż pracy (Kodeks) (+/-) G21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks) (++) G40. Nadzór/opieka naukowa	do IV kwartału 2025	Rektor, Senat, Dział Kadr, Zespół Radców Prawnych	IA12a Polityka OTM-R (1 akt wewnętrzny). IA12b/IA12c Liczba postępowań rekrutacyjnych zgodnych ze standardami OTM-R (docelowo 100%). IA12d Liczba ogłoszeń rekrutacyjnych publikowanych w międzynarodowych bazach ofert pracy dla naukowców (np. EURAXESS) (docelowo 100%). IA12e Liczba kandydatów aplikujących na ogłoszenia rekrutacyjne, w tym również osób z zagranicy. TA12a Wdrożenie polityki rekrutacji zgodnej z zasadami OTM-R. TA12b Zapewnienie spójności procedur rekrutacyjnych we wszystkich jednostkach Uczelni. TA12c Zwiększenie poziomu zaufania kandydatów do procesów rekrutacyjnych w UBB. TA12d Pozyskiwanie najlepszych kandydatów do pracy na wszystkich etapach kariery naukowej, z kraju i z zagranicy. TA12e Zwiększenie rozpoznawalności Uczelni jako instytucji wspierającej otwartą naukę, mobilność badaczy, równość szans i rozwój kompetencji.
A13 Opracowanie procedury dotyczącej nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą	(++) G22. Uznanie zawodu (+/-) G28. Rozwój kariery zawodowej	do I kwartału 2025	Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej	IA13a Procedura nostryfikacji (1 akt wewnętrzny). TA13a Zapewnienie jasnej, przejrzystej i spójnej procedury nostryfikacji stopni naukowych uzyskanych za granicą, zgodnej z obowiązującymi przepisami prawa.
A14 Utrzymywanie i aktualizacja: bazy naukowej, kontaktów w ramach sieci badawczych i dalszy rozwój badań prowadzonych w ramach centrów kompetencji	(++) G23. Środowisko badań naukowych	do I kwartału 2025 i dalej	Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej	IA14a Liczba przeglądów aktualizacyjnych Portalu Wiedzy (min. 1/kwartał). IA14b/IA14c Liczba partnerstw w ramach sieci badawczych krajowych i zagranicznych w tym realizowanych w ramach centrów kompetencji. TA14a Zapewnienie aktualności i dostępności informacji o potencjale naukowym Uniwersytetu. TA14b Wzmocnienie i rozwój współpracy w ramach krajowych i międzynarodowych sieci badawczych. TA14c Zwiększenie efektywności i widoczności badań prowadzonych w centrach kompetencji.
A15 Rozszerzenie zadań Biura Karier o doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców oraz wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym	(+/-) G28. Rozwój kariery zawodowej (+/-) G30. Dostęp do doradztwa zawodowego	do I kwartału 2025 i dalej	Biuro Karier	IA15a1 Regulamin Organizacyjny Uniwersytetu rozszerzający zadania Biura Karier (1 akt wewnętrzny). IA15a2 Liczba działań informacyjnych promujących ofertę doradztwa zawodowego (min. 2/rok/2 kanały informacyjne). IA15b Liczba doktorantów i młodych naukowców, którzy skorzystali z doradztwa zawodowego w Biurze Karier w każdym roku. TA15a Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego wśród doktorantów i młodych naukowców. TA15b Wzmocnienie kompetencji młodej kadry naukowej w zakresie planowania kariery i mobilności zawodowej.

Proponowane działania (A)	Zasada GAP	Czas realizacji (kwartał/semestr)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (Indicators -I) / Cele (Target(s)-T)
A16 Wprowadzenie obowiązku przeprowadzenia rozmów z pracownikami w zakresie rozwoju ich karier/ potrzeby wsparcia raz w trakcie cyklu oceny pracowniczej (po uzyskaniu wyniku oceny)		do I kwartału 2025	Rektor	IA16a/IA16b Regulamin organizacyjny Uniwersytetu rozszerzający obowiązki Kierowników podstawowych jednostek organizacyjnych (1 akt wewnętrzny). TA16a Wzmocnienie kultury dialogu i efektywności wsparcia rozwoju zawodowego. TA16b Zapewnienie każdemu pracownikowi możliwości identyfikacji potrzeb rozwojowych i otrzymania informacji zwrotnej na temat ścieżki kariery oraz dostępnych form wsparcia.
A17 Przygotowanie kompendium dotyczącego rozwoju kariery zawodowej zawierającego podstawowe informacje o możliwych formach wsparcia rozwoju zawodowego		do I kwartału 2025 i dalej	Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej	IA17a1/IA17b1 Kompendium dotyczące rozwoju kariery zawodowej (zakładka na stronie Działu Nauki). IA17a2/IA17b2/IA17c Liczba działań informacyjnych promujących kompendium (min. 4/rok). TA17a Zwiększenie świadomości pracowników, doktorantów i młodych naukowców na temat dostępnych ścieżek kariery oraz narzędzi i form wsparcia oferowanych przez Uczelnię. TA17b Ułatwienie procesu planowania rozwoju zawodowego. TA17c Wspieranie procesu indywidualnego planowania kariery oraz inicjowanie działań rozwojowych (szkoleń, mentoringu, mobilności).
A18 Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej		do II kwartału 2025 i dalej	Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej - Biuro Projektów	A18a1 Liczba złożonych wniosków o dofinansowanie działań rozwojowych kadry akademickiej w ramach zewnętrznych programów krajowych i międzynarodowych (min. 1/rok). IA18a2 Liczba pracowników objętych działaniami finansowanymi ze środków zewnętrznych IA18b Liczba działań informacyjnych promujących dostępne programy rozwojowe finansowane ze środków zewnętrznych (min. 1/kwartał/projekt). TA18a Wzmocnienie kompetencji naukowych, dydaktycznych i zarządczych pracowników Uniwersytetu. TA18b Wzmocnienie kultury ciągłego doskonalenia zawodowego wśród kadry akademickiej.
A19 Opracowanie zasad realizacji staży w instytucjach otoczenia społeczno-gospodarczego		do III kwartału 2025 i dalej	Prorektor ds. Nauki i Współpracy Zewnętrznej, Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej	IA19a. Regulamin realizacji staży (1 akt wewnętrzny). IA19b Liczba zawartych porozumień w sprawie organizacji staży. IA19c Liczba zrealizowanych staży. TA19a Umożliwienie pracownikom naukowym i doktorantom zdobywania doświadczenia poza środowiskiem akademickim. TA19b Wzmocnienie współpracy Uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym. TA19c Wspieranie rozwoju kompetencji praktycznych, aplikacyjnych i wdrożeniowych u pracowników i młodych badaczy.

Proponowane działania (A)	Zasada GAP	Czas realizacji (kwartał/semestr)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (Indicators -I) / Cele (Target(s)-T)
A20 Utrzymanie w Strategii Rozwoju Uczelni możliwości realizacji różnych ścieżek rozwoju		do IV kwartału 2025	Rektor, Senat	A20a/IA20b Strategia Rozwoju Uniwersytetu Bielsko-Bialskiego na lata 2026-2030 (1 akt wewnętrzny). TA20a Zapewnienie długofalowego wsparcia dla rozwoju zróżnicowanych ścieżek kariery pracowników. TA20b Zwiększenie transparentności i przewidywalności zasad rozwoju kariery na Uczelni.
A21 Utworzenie Centrum Doskonałości Dydaktycznej oraz określenie jego kompetencji	(+/-) G33. Nauczanie	do IV kwartału 2025 i dalej	Rektor	IA21a Utworzenie Centrum Doskonałości Dydaktycznej (CDD) (1 akt wewnętrzny). IA21b1 Liczba opracowań, poradników lub dobrych praktyk przygotowanych przez Centrum. IA21b2 Liczba szkoleń, warsztatów i inicjatyw rozwojowych organizowanych przez Centrum (min. 2/rok). IA21b3 Liczba nauczycieli akademickich uczestniczących w działaniach Centrum. TA21a Wsparcie rozwoju kompetencji dydaktycznych kadry oraz promocja dobrych praktyk w pracy dydaktycznej. TA21b Zapewnienie systemowego wsparcia dla nauczycieli akademickich w zakresie nowoczesnych metod dydaktycznych, narzędzi cyfrowych oraz innowacji w nauczaniu.
A22 Podnoszenie świadomości pracowników – przygotowanie infografiki dla Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej (WPA)	(+/-) G34. Skargi/apelacje	do IV kwartału 2024	Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, Dział Marketingu	IA22a Infografika prezentująca kluczowe zasady WPA (1 dokument). IA22b/IA22c Liczba kanałów informacyjnych, w których opublikowano infografikę (min. 2). TA22a Zwiększenie świadomości pracowników, doktorantów i studentów na temat zasad Wewnętrznej Polityki Antydyskryminacyjnej (WPA). TA22b Ułatwienie dostępu do kluczowych informacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i nierównemu traktowaniu. TA22c Wzmocnienie kultury równego traktowania w środowisku akademickim poprzez działania edukacyjno-komunikacyjne.
A23 Rzecznik Praw i Wartości Akademickich – podanie do wiadomości pracowników stałych dyżurów oraz sposobu kontaktu z Rzecznikiem		do I kwartału 2025 i dalej	Rzecznik Praw i Wartości Akademickich, Biuro Rektora	IA23a/IA23c Liczba działań informacyjnych promujących rolę Rzecznika (min. 2/rok). IA23b Liczba zgłoszeń/konsultacji z Rzecznikiem. TA23a Zwiększenie dostępności i przejrzystości działania Rzecznika Praw i Wartości Akademickich. TA23b Wzmocnienie zaufania społeczności akademickiej do mechanizmów ochrony wartości akademickich i praw pracowników i doktorantów. TA23c Ułatwienie szybkiego i skutecznego kontaktu z Rzecznikiem.

Proponowane działania (A)	Zasada GAP	Czas realizacji (kwartał/semestr)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (Indicators -I) / Cele (Target(s)-T)
A24 Opracowanie procedury pozwalającej doktorantom na zwrócenie się do samorządu doktorantów w celu pomocy w rozwiązaniu konfliktu		do II kwartału 2025 i dalej	Rektor, Dyrektor Szkoły Doktorskiej, Przewodniczący/a Samorządu Doktorantów, Rzecznik Praw i Wartości Akademickich	A24a Wewnętrzna Polityka Antydyskryminacyjna (1 akt wewnętrzny). IA24b Liczba zgłoszeń skierowanych do samorządu doktorantów zgodnie z procedurą. IA24c Liczba działań informacyjnych promujących procedurę (min. 2/rok). TA24a Zapewnienie doktorantom formalnej, bezpiecznej i łatwo dostępnej ścieżki zgłaszania konfliktów. TA24b Wzmocnienie roli samorządu doktorantów jako podmiotu wspierającego doktorantów. TA24c Poprawa świadomości doktorantów w zakresie przysługujących praw.

Harmonogram działań

