

ANALIZA LUK – PRZEGLĄD

Numer sprawy: **2023PL17882**

Nazwa organizacji poddanej przeglądowi: **Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu**

Dane kontaktowe: wyb. Ludwika Pasteura 1, 50-367 Wrocław

DATA ZŁOŻENIA WNIOSKU: 19.12.2024

DATA WYSŁANIA DEKLARACJI POPARCIA DLA ZASAD KARTY I KODEKSU: 15.12.2023

ANALIZA LUK

Karta i Kodeks stanowią podstawę analizy luk. Podaj poniżej wynik analizy luk Twojej organizacji. Jeśli Twoja organizacja nie spełnia obecnie w pełni kryteriów, proszę wymienić, czy krajowe lub organizacyjne przepisy mogą ograniczać wdrażanie Karty, inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.

Wdrożenie (++, +/-, -/+, --):

++ w pełni wdrożony

+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony

-/+ częściowo wdrożone

wdrożone w niewystarczającym stopniu

LUKA: w przypadku --, -/+ lub +/- należy wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą a obecną praktyką w organizacji.

Przeszkody we wdrażaniu: W stosownych przypadkach należy wymienić wszelkie krajowe/regionalne przepisy prawa lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrożenie zasady.

Podjęte inicjatywy/nowe propozycje: Jeśli dotyczy, prosimy o wymienienie wszelkich inicjatyw, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji i/lub nowych propozycji, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.

Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: zestawienie wyników przeprowadzonej analizy			
Status: w jakim stopniu organizacja spełnia poniższe zasady	Stopień wdrożenia: ++ = w pełni wdrożone +/- = prawie, lecz nie w pełni wdrożone - / + = częściowo wdrożone - - = niewystarczająco wdrożone	LUKA: w przypadku --, -/+ lub +/- należy wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą a obecną praktyką w organizacji. Przeszkody we wdrażaniu: W stosownych przypadkach należy wymienić wszelkie krajowe/regionalne przepisy prawa lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrożenie zasady.	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje: Jeśli dotyczy, prosimy o wymienienie wszelkich inicjatyw, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji i/lub nowych propozycji, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.
Aspekty etyczne i zawodowe			
1. Wolność badań naukowych	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu, dotyczących wolności badań. Wolność badań naukowych we wszystkich jej aspektach jest zdefiniowana i zapewniona w ustawie z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Przywiązanie do wolności badań naukowych jest również potwierdzone w preambule Statutu Uniwersytetu (Uchwałą Senatu nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm. Naukowcy mają swobodę wyboru tematyki badań w zakresie odpowiadającym ich zainteresowaniom oraz możliwość wyboru metod i praktyk laboratoryjnych. Wyniki badania ankietowego (77 % odpowiedzi pozytywnych) również wskazują, że naukowcy w UMW mają pełną swobodę w wyborze tematów i metod badawczych oraz praktyk laboratoryjnych.	Działania nie są wymagane.
2. Zasady etyczne	+/-	W UMW działają Komisja Etyki oraz Komisja Bioetyczna, których podstawą działania są w szczególności: Deklaracja Helsińska, Międzynarodowe Wytyczne Etyczne do Prowadzenia Badań Biomedycznych z Udziałem Ludzi (opracowanych przez Council for International Organisation of Medical Science), Good Clinical Practice) oraz Dyrektywa Unii Europejskiej 2001/20/WE (uzupełnionej Wytycznymi do Dyrektywy ENTRA/6422/01) oraz krajowe regulacje: m.in. ustawa o zawodach lekarza i lekarza dentystry z dnia 5 grudnia 1996 r. i ustawa Prawo farmaceutyczne z dnia 6 września 2001 r	A2. Opracowanie Kodeksu Etyki dla pracowników UMW i scalenie z regulaminem Komisji Etyki

		Regulamin Komisji Etyki stanowi załącznik do uchwały Senatu nr 2350 Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 27 października 2021 r. ze zm. Regulamin Komisji Bioetycznej (Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 291 /XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 2020 r. ze zm.) Pomimo dobrej percepcji przestrzegania zasad etycznych w badaniach naukowych (76% odpowiedzi pozytywnych w ankiecie), analiza dokumentacji wykazała, że istnieje konieczność podjęcia dodatkowych działań w celu pełnej realizacji tej zasady. Wyłoniono następujące luki: • Brak odrębnego, łatwo dostępnego dokumentu, zawierającego kryteria dobrych praktyk w prowadzeniu badań naukowych oraz schematów postępowań, które należy stosować w sytuacjach budzących wątpliwości natury etycznej. Wnioski: Brak Kodeksu Etyki dla pracowników UMW może powodować paraliż decyzyjny w sytuacjach budzących wątpliwości natury etycznej.	
3.Odpowiedzialność zawodowa	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Zgodnie z polskim prawodawstwem (w szczególności Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych) oraz Statutem UMW i Regulaminem zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji w UMW (Uchwała Nr 2459 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 14 grudnia 2022 r.) wszyscy pracownicy Uczelni są zobligowani do przestrzegania zasad poszanowania praw autorskich. Kwestie odpowiedzialności zawodowej, w tym poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych/wyników w prowadzeniu badań razem z opiekunem i/lub innymi naukowcami zostały wysoko ocenione w badaniu ankietowym (72 % odpowiedzi pozytywnych).	A3. Planowane usprawnienie organizacyjne w celu utrwalenia dobrych praktyk: dodanie do dokumentów kadrowych oświadczenia o zapoznaniu się ze Statutem oraz Regulaminem zarządzania prawami własności intelektualnej na etapie zatrudnienia

		Chociaż na podstawie przeprowadzonej analizy wewnętrznej dokumentacji i badania ankietowego nie zidentyfikowano rzeczywistych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.	
4. Profesjonalne podejście	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Naukowcy w UMW znają strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań – jest to regulowane „ Procedura dotycząca przygotowania i realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych (Zarządzenie nr 222/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 22 grudnia 2022 r.) Potwierdza to również wysoka ocena z badania ankietowego (72 % w ankiecie odpowiedzi pozytywnych).	Działania nie są wymagane
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Przepisy dotyczące praw własności intelektualnej, wynikające z umów, przepisów prawa krajowego, międzynarodowego, sektorowego czy regulujące warunki pracy są znane i przestrzegane w środowisku naukowców UMW. Potwierdzają to wyniki badania ankietowego - 78 % odpowiedzi pozytywnych.	Działania nie są wymagane
6. Odpowiedzialność	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. W opinii naukowców (86 % odpowiedzi pozytywnych) UMW wspiera pracowników w przestrzeganiu zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami, głównie poprzez wewnętrzne regulacje oraz wsparcie administracyjno – prawne przez jednostki organizacyjne odpowiedzialne za wydatkowanie i rozliczanie środków jak również przeprowadzanie wewnętrznych i zewnętrznych audytów.	Działania nie są wymagane
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	+/-	Zasady dobrych praktyk w badaniach naukowych są w UMW regulowane licznymi wewnętrznymi przepisami, które zostały wprowadzone w oparciu o nadrzędne, zewnętrzne regulacje.	A4. Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie obowiązujących

		Zasady ochrony danych i bezpieczeństwa informatycznego są regulowane w Polityce Ochrony Danych Osobowych (Zarządzenie nr 93/XV R/2018 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 1 sierpnia 2018 r. ze zm.), kwestie dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy reguluje m.in. Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.). Analiza dokumentacji nie wyłoniła luk w odniesieniu do regulacji prawnych, zostało to potwierdzone wysoką oceną w badaniu ankietowym (86 % odpowiedzi pozytywnych w odniesieniu do przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa pracy, 81 % w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony danych, 56% w odniesieniu do odzyskiwania danych). Jednocześnie, w odniesieniu do pytania dotyczącego wiedzy na temat przechowywania i odzyskiwania danych aż 36 % odpowiedzi “trudno powiedzieć” wskazało na to, że istnieje konieczność podjęcia dodatkowych działań w celu pełnej realizacji tej zasady. Wyłoniono następujące luki: Wiedza odnośnie wsparcia informatycznego i możliwości odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologicznych, nie jest kompleksowo rozpowszechniona wśród naukowców w UMW, pomimo istniejących regulacji wewnętrznych. Wnioski: wiedza naukowców odnośnie możliwości przechowywania i odzyskiwania danych oraz wsparcia informatycznego w tym zakresie jest zbyt mała	wewnętrznych regulacji dot. wsparcia informatycznego i możliwości odzyskiwania danych
8. Upowszechnianie i wykorzystanie wyników badań naukowych	+/-	Zgodnie ze Strategią UMW na lata 2021 – 2028 priorytetami uczelni w obszarze badawczym są interdyscyplinarność, rozwój nauki wywierający wpływ na postęp medycyny oraz na otoczenie gospodarcze (B+R), wzrost umiędzynarodowienia i zwiększenie potencjału badawczego. UMW kładzie nacisk na to, aby wszelkie wyniki prowadzonych badań trafiły do jak największego ogółu	A5. Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie możliwości i narzędzi upowszechniania wyników, które obowiązują i funkcjonują w UMW

		społeczeństwa i podejmuje wiele działań w tym obszarze, m.in. utworzenie Centrum Transferu Technologii, które zajmuje się realizacją zadań związanych ze współpracą z gospodarką, transferem technologii, zarządzaniem własnością intelektualną Uczelni, wspieraniem innowacyjności, rozwoju przedsiębiorczości akademickiej oraz upowszechniania wiedzy. Kolejnym przykładem jest realizacja partnerskiego projektu uczelni medycznych "Polska Platforma Medyczna" (PPM), w którym UMW jest liderem. PPM to repozytorium, służące ewidencji, archiwizacji oraz upowszechnianiu efektów działalności naukowo-badawczej pracowników oraz doktorantów UMW, zapewniające dostęp do publikacji oraz danych badawczych w taki sposób, aby każdy mógł mieć do niego dostęp w miejscu i czasie przez siebie wybranym na warunkach wolnych licencji. Zasady deponowania określa Regulamin Repozytorium (Centralny system ewidencji oraz archiwizacji efektów działalności naukowo-badawczej i dydaktycznej, zarządzenie nr 177/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 października 2023 r.) Pracownicy prowadzący badania naukowe mają również wpisany obowiązek upowszechniania wyników badań w zakresach obowiązków, które zostały wprowadzone Zarządzeniem nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. ze zm. Wyniki badania ankietowego pokazały, że naukowcy w UMW mają świadomość tego, że są zobowiązani do upowszechniania wyników swoich badań naukowych (57 % odpowiedzi pozytywnych). Jednocześnie ze względu na 32 % odpowiedzi neutralnych ("trudno powiedzieć") i 11 % negatywnych uznano, że konieczne są dodatkowe działania, które umożliwią pełne wdrożenie tej zasady. Wyłoniono następujące luki: • Brak wiedzy wśród naukowców dotyczącej możliwości i narzędzi służących do upowszechniania wyników, którymi dysponuje uczelnia	
--	--	---	--

		Wnioski: wiedza naukowców odnośnie możliwości i narzędzi upowszechniania wyników jest zbyt mała, co może wpływać na efektywność procesu upowszechniania wyników	
9. Zaangażowanie społeczne	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Strategia UMW na lata 2021 - 2028 w obszarze społecznej odpowiedzialności uczelni zakłada działania na rzecz zaangażowania społecznego i skutecznego oddziaływania na otoczenie w zakresie edukacji, ochrony zdrowia i popularyzacji nauki. UMW w ramach realizacji Strategii prowadzi szerokie działania rozwijające współpracę w otoczeniu społecznym, w tym popularyzację wyników badań oraz realizację projektów i inicjatyw społecznych (m.in. Festiwal Nauki, Uniwersytet Trzeciego Wieku, Bieg Uniwersytetu Medycznego, akcja 'Porusz Serce'). Wyniki badania ankietowego pokazały, że naukowcy pozytywnie oceniają ten aspekt (57 % odpowiedzi pozytywnych).	Działania nie są wymagane. Planowana jest kontynuacja założeń strategii UMW i intensyfikacja działań w tym obszarze jako jeden z priorytetów w nowej kadencji władz Uniwersytetu Medycznego (2024 -2028)
10. Zasady niedyskryminacji	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Zgodnie z wymogiem Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu wprowadził w życie Plan Równości Płci, aby mieć możliwość występowania o środki finansowe w ramach Programu Ramowego UE na lata 2021-2027 „Horyzont Europa” (HE). Oprócz wspomnianej możliwości aplikowania o granty europejskie, Plan Równości Płci Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu na lata 2022 -2024 ma w szczególności na celu promowanie w społeczności UMW równości i różnorodności. Ponadto, w drodze do zbudowania przyjaznego, bezpiecznego i wolnego od uprzedzeń środowiska pracy i nauki w UMW powołani zostali Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania, którzy we współpracy z Zespołem ds. Równego Traktowania oraz władzami Uczelni sukcesywnie wprowadzają zmiany do polityki równościowej UMW, poprzez m.in. aktualizację wewnętrznych aktów prawnych, regulujących sprawy równościowe, uproszczanie procedur zgłaszanie zjawisk niepożądanych, podnoszenie świadomości i	Działania nie są wymagane

		wiedzy na temat mobbingu i nierównego traktowania wśród społeczności akademickiej i wsparcie dla osób poszkodowanych. 78% respondentów ankiety pozytywnie ocenia ten aspekt.	
11. Systemy oceny pracowników	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Proces oceny nauczyciela akademickiego jest w UMW regulowany zarówno Ustawą z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, jak i wewnętrznymi przepisami (m.in. Statut UMW, Regulamin zasad oceny nauczyciela akademickiego). 60% pozytywnych odpowiedzi w ankiecie potwierdza, że w UMW funkcjonuje przejrzysty system oceny pracowników naukowych.	Działania nie są wymagane
Rekrutacja			
12. Rekrutacja (Karta)	-/+	Rekrutacja na stanowiska nauczycieli akademickich jest oparta na przepisach krajowych (Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce) i wewnętrznych, m.in. Statut UMW, regulamin pracy, regulamin wynagradzania) i przebiega w formie otwartego konkursu. Oprócz powyższych dokumentów w UMW obowiązują również bardziej szczegółowe kryteria, jakie musi spełnić nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Wyniki badania ankietowego w większości pokazują pozytywną ocenę procesu rekrutacji przez pracowników naukowych (66 % odpowiedzi pozytywnych), jednak szczegółowa analiza dokumentacji wewnętrznej i przebiegu procesu na poszczególnych etapach pozwoliła wyłonić następujące luki: • Brak klauzuli informacyjnej, • Brak możliwości aplikowania z wykorzystaniem narzędzi internetowych, • Brak dokumentacji konkursowej w języku angielskim (wraz z załącznikami) Wnioski: Braki w dokumentacji konkursowej, rozproszone	A7. Stworzenie procedury OTMR - w ramach Polityki Personalnej w języku polskim i angielskim zawierającej: - wzór ogłoszenia z klauzulami informacyjnymi i oświadczeniami dla kandydatów. - zapisy dot. różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz, lektora języka angielskiego - dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań - kryteria wyboru kandydata wraz z ich wagą

		regulacje utrudniają znalezienie informacji - brak jednolitego dokumentu określającego standardy oraz efektywne i przejrzyste procedury zatrudniania pracowników naukowych	Zmiana i dostosowanie regulaminu konkursów na stanowiska NA do procedury OTMR
13. Rekrutacja (Kodeks)	-/+	Jak wyżej, proces rekrutacji przebiega w oparciu o krajowe i wewnętrzne przepisy. Wyniki badania ankietowego pokazują pozytywną ocenę procedury rekrutacji (76 % odpowiedzi pozytywnych), jednak szczegółowa analiza dokumentacji wewnętrznej i przebiegu procesu na poszczególnych etapach oraz informacja zwrotna ze strony uczestników procesu od strony administracyjnej wyłoniła następujące luki: • Brak jednolitego wzoru ogłoszenia z opisem warunków pracy, zakresu obowiązków i perspektyw rozwoju zawodowego oraz konieczności znajomości języka angielskiego i/lub polskiego do prowadzenia zajęć. • Poszczególne elementy rekrutacji opisane są w kilku zarządzeniach - w innym procedurą, w innym wymagania. • Brak wersji procedury i dokumentów w języku angielskim Wnioski: Braki w dokumentacji konkursowej, rozporoszone regulacje - brak jednolitego dokumentu określającego standardy oraz efektywne i przejrzyste procedury zatrudniania pracowników naukowych utrudniają kandydatom znalezienie informacji	A7. Stworzenie procedury OTMR - w ramach Polityki Personalnej w języku polskim i angielskim zawierającej: - wzór ogłoszenia z klauzulami informacyjnymi i oświadczeniami dla kandydatów. - zapisy dot. różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz, lektora języka angielskiego - dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań - kryteria wyboru kandydata wraz z ich wagą Zmiana i dostosowanie regulaminu konkursów na stanowiska NA do procedury OTMR
14. Dobór kadr (Kodeks)	-/+	Zasady doboru członków komisji konkursowych w procesie rekrutacji naukowców w UMW określone są w Regulaminie postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich, stanowiącego załącznik do Statutu UMW. Skład komisji konkursowej uzależniony jest tego, do jakiej grupy pracowników należeć będzie przyszły pracownik i czy kandydat	

		będzie zatrudniony w jednostce ogólnouczelnianej, czy na wydziale. Do każdej komisji konkursowej powołany jest kierownik jednostki, której dotyczy konkurs. Ponadto w zależności od grupy są to: prorektor ds. studentów i dydaktyki, przewodniczący rady dyscypliny lub jego zastępca, członkowie rady dyscypliny wybrani przez radę dyscypliny, dziekan, nauczyciele akademicy zatrudnieni na wydziale wskazani przez dziekana. Członkowie komisji konkursowych to osoby z wiedzą merytoryczną i praktyczną w zakresie działalności jednostki i wymagań stawianych pracownikowi na danym stanowisku. Plan Równości Płci UMW na lata 2022-2024 deklaruje sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci m.in. w komisjach konkursowych. Wyniki badania ankietowego wskazały, że jeśli chodzi o opinię pracowników naukowych odnośnie różnorodności doświadczenia członków komisji 59% odpowiedzi była pozytywna, natomiast w kontekście równowagi płci – tylko 35 % odpowiedzi pozytywnych , z dużą przewagą odpowiedzi neutralnych (57 %). Wyłoniono następujące luki: • Członkowie komisji nie są przeszkoleni w zakresie dobrych praktyk stosowanych w rekrutacjach. • W regulacjach wewnętrznych dotyczących rekrutacji brakuje zapisów dotyczących różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz Wnioski: Ze względu na brak ustandaryzowanych zapisów oraz szkoleń dla członków komisji konkursowych, proces nie jest jednolity	
15.Przejrzystość (Kodeks)	-/+	Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich UMW (załącznik do Statutu UMW) określa miejsca publikacji ogłoszenia konkursowego na stanowisko nauczyciela akademickiego, okres publikacji ogłoszenia oraz informację o	A7. Stworzenie procedury OTMR - w ramach Polityki Personalnej w języku polskim i angielskim zawierającej:

		etapach konkursu. Informację o konkursie udostępnia się w Biuletynie Informacji Publicznej na stronach podmiotowych uczelni, ogólnopolskiej akademickiej bazie ogłoszeń oraz na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców w języku angielskim w terminie 30 dni przed konkursem. W pierwszym etapie konkursu (weryfikacji spełnienia wymagań formalnych przez kandydata) w przypadku braków formalnych wniosek odsyła się kandydatowi bez rozpatrzenia i wezwania do uzupełnienia braków. Regulamin określa również, że przewodniczący komisji konkursowej w terminie 14 dni od dnia decyzji rektora powinien powiadomić pisemnie wszystkich kandydatów, którzy wzięli udział w konkursie o jego wynikach. Informację o konkursie oraz jego wyniku wraz z uzasadnieniem udostępnia się w Biuletynie Informacji Publicznej uczelni. Przewaga odpowiedzi neutralnych (44 %) nad pozytywnymi (41%) w badaniu ankietowym oraz analiza dokumentacji oraz informacja zwrotna ze strony uczestników procesu od strony administracyjnej pokazała, że pewne elementy wymagają działań, aby zwiększyć transparentność procesu. Wyłoniono następujące luki: • Brak systemu monitorowania procesu • Brak informacji zwrotnej dla kandydata, który nie spełnił wymagań formalnych na pierwszym etapie konkursu, • Brak klauzuli informacyjnej w ogłoszeniu konkursowym, • Brak wzoru ogłoszenia z kryteriami wyboru, • Brak zakresu obowiązków i korzyści w ogłoszeniach konkursowych. Wnioski: Brak jednolitego dokumentu określającego standardy oraz efektywne i przejrzyste procedury zatrudniania pracowników naukowych oraz brak systemu monitorowania procesu wpływają na proces przepływu informacji po decyzji rektora.	- wzór ogłoszenia z klauzulami informacyjnymi i oświadczeniami dla kandydatów. - zapisy dot. różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz, lektora języka angielskiego - dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań - kryteria wyboru kandydata wraz z ich wagą Zmiana i dostosowanie regulaminu konkursów na stanowiska NA do procedury OTMR A9. Stworzenie systemu monitorowania i nadzoru procesu rekrutacji naukowców, w tym monitorowanie danych ilościowych
--	--	--	--

16.Ocena zasług (Kodeks)	-/+	W UMW obowiązuje zarządzenie rektora w sprawie kryteriów, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w UMW (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.). Akt prawny różnicuje wymagania na stanowiska akademickie w trzech grupach pracowników: badawczej, badawczo-dydaktycznej i dydaktycznej. W procesie rekrutacji kryteria, jakimi kierują się komisje konkursowe to: wymóg posiadania tytułu zawodowego, stopnia lub tytułu naukowego, doświadczenie w pracy dydaktycznej, dorobek publikacyjny i wskaźniki bibliometryczne, (IF, indeks Hirscha), udział w projektach badawczych, ocena przełożonych lub studentów, doświadczenie we współpracy z ośrodkami naukowymi z zagranicy, rekomendacje profesorów UMW, spełnienie wymogów innych przepisów, np. dotyczących specjalizacji. Wyniki badania ankietowego pokazują pozytywną ocenę procedury rekrutacji (70 % odpowiedzi pozytywnych), jednak szczegółowa analiza dokumentacji wewnętrznej i przebiegu procesu na poszczególnych etapach oraz informacja zwrotna ze strony uczestników procesu od strony administracyjnej wyłoniła następujące luki: • Trudność ze spełnieniem niektórych wskaźników w przypadku szczególnie kandydatów z zagranicy, jak np. ocena studentów, rekomendacje profesorów UMW. • Brak doprecyzowania zapisu regulaminu dotyczącego systemu punktacji, a w konsekwencji brak stosowania go w praktyce. • Brak doprecyzowania sposobu oceny oraz ważności poszczególnych kryteriów. Wnioski: Zapisy w wewnętrznych aktach prawnych dotyczących tego obszaru są nieprecyzyjne i/lub niepraktykowane co może wpływać na transparentność i obiektywizm procesu	A10. Weryfikacja i aktualizacja zarządzenia dot. kryteriów na stanowiska akademickie opartych o elastyczny dobór kadr (równoważenie wskaźników bibliometrycznych innym czynnikiem, np. doświadczeniem), aktualizacja regulaminu konkursów A8. Szkolenia/ instrukcje dla członków komisji konkursowych: - dot. brania pod uwagę całego zakresu doświadczenia kandydatów - dot. przerw w przebiegu kariery oraz odstępstw od porządku chronologicznego - dot. mobilności jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca
17.Odstępstwa od porządku	+/-	Kandydaci na stanowisko nauczyciela akademickiego, aby przystąpić do konkursu proszeni są o złożenie CV w wybranym przez siebie formacie, listy publikacji, kopii dyplomów oraz innych	A7. Stworzenie procedury OTMR - w ramach Polityki

chronologicznego w życiorysie (Kodeks)		dokumentów, jeśli dotyczą specyfiki stanowiska i wynikają z wymagań umieszczonych w ogłoszeniu (np. specjalizacja lekarska). Posiadanie doświadczenia z innych obszarów niż wymagany na danym stanowisku pracy oraz przerwy w przebiegu kariery są postrzegane przez członków komisji konkursowych jako potencjalnie cenny atut, ale wniosek ten został wyciągnięty na podstawie obserwacji faktycznego konkursu przez członków Zespołu ds. Wdrożenia oraz anegdotycznych informacji udzielonych przez członków komisji konkursowych oraz osób obsługujących proces od strony administracyjnej. Analiza dokumentacji wewnętrznej oraz wysoki procent odpowiedzi „trudno powiedzieć” w badaniu ankietowym (48%) wskazały na konieczność zmian w tym obszarze. Wyłoniono następujące luki: • Brak wzoru ogłoszenia z listą załączników, w tym ustandaryzowanego formatu życiorysu wspartego dowodami. • Brak doprecyzowania zapisu regulaminu dot. przerw w przebiegu kariery i odstępstw od porządku chronologicznego, • Brak szkoleń/instrukcji dla członków komisji podnoszących świadomość dotyczącą uwzględniania całego zakresu doświadczenia kandydatów oraz postrzegania odstępstw w chronologicznym przebiegu kariery jako wartości dodanej Wnioski: Brak odpowiednich zapisów w regulacjach wewnętrznych, wystandaryzowanych formularzy aplikacyjnych oraz brak szkoleń z tego zakresu dla członków komisji konkursowych wpływa na transparentność i obiektywizm postępowania rekrutacyjnego.	Personalnej w języku polskim i angielskim zawierającej: - wzór ogłoszenia z klauzulami informacyjnymi i oświadczeniami dla kandydatów. - zapisy dot. różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz, lektora języka angielskiego - dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań - kryteria wyboru kandydata wraz z ich wagą Zmiana i dostosowanie regulaminu konkursów na stanowiska NA do procedury OTMR A8. Szkolenia/ instrukcje dla członków komisji konkursowych: - dot. brania pod uwagę całego zakresu doświadczenia kandydatów - dot. przerw w przebiegu kariery oraz odstępstw od porządku chronologicznego - dot. mobilności jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca
---	--	--	--

18. Uznanie doświadczenia związanego z mobilnością (Kodeks)	+/-	Doświadczenie w zakresie mobilności naukowców zostało uwzględnione jako jedno z kryteriów, które powinien spełniać kandydat ubiegający się o stanowisko nauczyciela akademickiego w UMW (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Zarządzenie określa wprost, że profesor uczelni w grupie pracowników badawczych musi posiadać udokumentowaną współpracę międzynarodową, a w grupie pracowników dydaktycznych - odbyć co najmniej dwa zagraniczne 2-tygodniowe staże dydaktyczne lub dwa kursy dydaktyczne w charakterze wykładowcy. Pomimo tego, że analiza dokumentacji krajowej i wewnętrznej oraz pozytywna ocena w badaniu ankietowym (65% odpowiedzi pozytywnych) nie wykazały rozbieżności, wnioski wyciągnięte na podstawie obserwacji przebiegu konkursu oraz anegdotycznych informacji udzielonych przez członków komisji konkursowych oraz osób obsługujących proces od strony administracyjnej pozwoliły wyłonić następujące luki: • Brak doprecyzowania zapisu regulaminu dotyczącego mobilności jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca • Brak szkoleń/instrukcji dla członków komisji podnoszących świadomość dotyczącą uwzględniania całego zakresu doświadczenia kandydatów oraz postrzegania odstępstw w chronologicznym przebiegu kariery jako wartości dodanej Wnioski: Brak ujednoliconych regulacji wewnętrznych oraz brak szkoleń z tego zakresu dla członków komisji konkursowych wpływa na transparentność i obiektywizm postępowania rekrutacyjnego.	A8. Szkolenia/ instrukcje dla członków komisji konkursowych: - dot. brania pod uwagę całego zakresu doświadczenia kandydatów - dot. przerw w przebiegu kariery oraz odstępstw od porządku chronologicznego - dot. mobilności jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca, A7. Stworzenie procedury OTMR - w ramach Polityki Personalnej w języku polskim i angielskim zawierającej: - wzór ogłoszenia z klauzulami informacyjnymi i oświadczeniami dla kandydatów. - zapisy dot. różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz, lektora języka angielskiego - dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań - kryteria wyboru kandydata wraz z ich wagą Zmiana i dostosowanie regulaminu konkursów na
--	------------	---	---

			stanowiska NA do procedury OTMR
19.Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Obecne przepisy wewnętrzne dotyczące rozpoznawania kwalifikacji obowiązujące w UMW zostały stworzone w oparciu o przepisy krajowe (m.in. Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą, Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej) i jest ściśle przestrzegana przy rekrutacji i zatrudnianiu. Wysoki procent odpowiedzi neutralnych w badaniu ankietowym (35 %) w stosunku do odpowiedzi pozytywnych (56 %) został zinterpretowany jako efekt tego, że prawdopodobnie duża część respondentów nie przeszła procesu rekrutacyjnego w analizowanym okresie i nie posiada szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu.	Działania nie są wymagane
20.Staż pracy (Kodeks)	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Jak wyżej, przepisy wewnętrzne dotyczące stażu pracy opierają się ściśle na regulacjach krajowych i unijnych (m.in. Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy). 60 % odpowiedzi pozytywnych w badaniu ankietowym pokazuje, że respondenci pozytywnie oceniają stopień wdrożenia tej zasady.	Działania nie są wymagane
21.Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Jak wyżej, jeśli chodzi o przepisy wewnętrzne dotyczące rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora to opierają się one ściśle na regulacjach zewnętrznych (m.in. Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, Ustawa z 26 czerwca 1974	Działania nie są wymagane

		r. Kodeks pracy). W UMW obowiązuje Tryb postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego, tytułu profesora, będący Uchwałą Senatu UMW. 59 % odpowiedzi pozytywnych w badaniu ankietowym pokazuje, że respondenci pozytywnie oceniają stopień wdrożenia tej zasady.	
Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne			
22. Uznanie zawodu	+/-	Analiza dokumentacji wykazała, że w UMW obowiązują zarówno krajowe, zagraniczne i oparte na nich wewnętrzne regulacje dotyczące uznawania profesjonalnych kwalifikacji i traktowania osób prowadzących badania naukowe jako profesjonalistów niezależnie od etapu kariery (m.in. Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce Jednocześnie, Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty, Statut UMW). Jednocześnie, wyniki badania ankietowego wskazują, że pomimo 58 % odpowiedzi pozytywnych, aż 20% ankietowanych nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że pracownicy i doktoranci prowadzący działalność naukową w UMW są traktowani jak profesjonaliści, adekwatnie do zajmowanego stanowiska. Wyłoniono następujące luki: • Stosunkowo duża grupa pracowników naukowych nie czuje się traktowana jako profesjonaliści Wnioski: Pomimo istniejących i wdrożonych regulacji prawnych nie wszystkie zasady określone w Karcie zostały wdrożone - osoby prowadzące badania naukowe w UMW nie czują, że są traktowane jako profesjonaliści zgodnie z posiadanym zawodem, co może wpływać na motywację oraz rozwój kariery zawodowej.	A11. Powołanie rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni, którzy będą stanowić wsparcie szczególnie dla młodych naukowców np. w obszarze profesjonalizmu naukowego i zawodowego
23. Środowisko badań naukowych	+/-	W UMW obowiązują liczne regulacje zarówno krajowe, jak i wewnętrzne dotyczące środowiska badań naukowych. Jest to jeden z obszarów, który w największym stopniu jest regulowany	A12. Szkolenia dla kierowników jednostek w zakresie rejestru czynników

		przepisami zewnętrznymi, również ze względu na specyfikę uczelni (posiadanie bazy klinicznej). Analiza dokumentacji oraz procesów i procedur funkcjonujących w UMW pozwala na stwierdzenie, że uczelnia stara się zapewnić optymalne środowisko sprzyjające prowadzeniu badań naukowych m.in. poprzez tworzenie i rozwijanie przestrzeni badawczej, zapewnienie odpowiedniego sprzętu, inwestycje w infrastrukturę techniczną i informatyczną (budowa lub pozyskanie obiektów pod laboratoria), wsparcie administracyjno – organizacyjne przy aplikowaniu o granty, stypendia, szkolenia z obszaru planowania oraz realizacji badań naukowych, intensywny proces umiędzynarodowienia czy udział w sieciach badawczych. Wyniki badania ankietowego wskazują, że 52% respondentów oceniło ten aspekt pozytywnie, jednocześnie aż 26% odpowiedzi negatywnych i 22% odpowiedzi neutralnych wskazuje na konieczność wprowadzenia usprawnień, szczególnie na poziomie operacyjnym. Potwierdzają to anegdotyczne informacje uzyskane od kierowników jednostek organizacyjnych, zajmujących się badaniami naukowymi dotyczące kwestii związanych z niewystarczającą wiedzą odnośnie czynników ryzyka czy procedur związanych z wyposażaniem stanowiska pracy. Wyłoniono następujące luki: • Niewystarczająca wiedza kierowników jednostek organizacyjnych, w których prowadzone są badania naukowe dotycząca zasad dostępu do infrastruktury badawczej, obowiązujących procesów, procedur i narzędzi oferowanych przez UMW w celu ułatwienia badaczom prowadzenia badań naukowych. • Brak zaktualizowanej i ogólnie dostępnej bazy infrastruktury i aparatury badawczej Wnioski: Niedokładny proces onboardingu, brak bazy danych z informacją o infrastrukturze badawczej, a także brak znajomości procedur i procesów obowiązujących w UMW zapewniających	szkodliwych i ryzyk na stanowisku pracy Przewodnik/instrukcja dla kierowników odnośnie wyposażania stanowiska pracy, zakupu sprzętu komputerowego, procesu onboardingu itd. A13. Weryfikacja i aktualizacja infrastruktury i aparatury badawczej
--	--	--	---

		możliwie najbardziej optymalne i bezpieczne środowisko badań naukowych może wpłynąć na postrzeganie tego środowiska jako niesprzyjającego badaniom naukowym, szczególnie przez osoby rozpoczynające karierę naukową w UMW.	
24. Warunki pracy	+/-	Warunki pracy są w UMW regulowane licznymi zarówno krajowymi, jak i opartymi na nich wewnętrznymi przepisami (np. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych czy liczne zarządzenia rektora UMW, m.in. Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, Plan Równości Płci, Regulamin Szkoły Doktorskiej, Regulamin pracy zdalnej) Jest to kolejny z obszarów, który w największym stopniu jest regulowany przepisami zewnętrznymi. Nauczyciele akademicki są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i mają zagwarantowane wszystkie związane z tym prawa. Zadaniowy system czasu pracy, obniżenie pensum dydaktycznego na stanowiskach badawczo - dydaktycznych czy badawczych, możliwość pracy zdalnej i różne przywileje związane z rodzicielstwem pozwalają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzić życie rodzinne i zawodowe, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej, umożliwiając efektywne prowadzenie badań. Pomimo tego, że obecne warunki pracy w UMW są zgodne z przepisami krajowymi i wewnętrznymi oraz tego, że 60% respondentów ankiety pozytywnie ocenia ten aspekt, 21 % odpowiedzi neutralnych oraz 19 % odpowiedzi negatywnych wskazuje, że zasada nie została w pełni wdrożona. Wyłoniono następujące luki: • Brak wiedzy wśród pracowników dotyczącej zasad, którymi kieruje się uczelnia w odniesieniu do warunków pracy, ich podstaw prawnych oraz możliwości jakie zatrudnienie w UMW daje pracownikom	A14. Zwiększenie dostępności informacji odnośnie obowiązujących przepisów wewnętrznych i zewnętrznych, które gwarantują m.in. zachowanie work-life balance, koordynacja i synchronizacja z działaniami zaplanowanymi w ramach GEP

		Wnioski: Brak wiedzy odnośnie obowiązujących przepisów, procesów i procedur istniejących w uczelni regulujących warunki pracy może wpływać negatywnie na postrzeganie UMW jako stabilnego i wiarygodnego pracodawcy.	
25. Stabilność i stałość zatrudnienia	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Ustawa z dnia 20.07.2018r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wprowadziła rozwiązania w zakresie nawiązania stosunku pracy z pracownikami badawczo-dydaktycznymi, w tym zasadę, zgodnie z którą jedyną podstawą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę. Kolejną istotną zasadą wynikającą z w/w ustawy jest zatrudnienie nauczycieli akademickich w sposób gwarantujący im większą niż dotychczas stabilizację zatrudnienia. Nauczyciel akademicki może być zatrudniony na czas nieokreślony z ustawowymi wyjątkami, a o trwałości jego stosunku pracy będzie decydować wynik okresowej oceny. Pierwsza umowa o pracę z nauczycielem akademickim w danej uczelni może być zawarta na czas nieokreślony albo na czas określony do 4 lat. W UMW ściśle przestrzegane są zapisy w/w ustawy, czego potwierdzeniem jest 79 % odpowiedzi pozytywnych w badaniu ankietowym	Działania nie są wymagane
26. Finansowanie i wynagrodzenie	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. System wynagrodzeń na uczelni regulują przepisy Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce). Systemowe zmiany wynagrodzeń pracowników uczelni ustalane są w ramach obowiązujących przepisów w porozumieniu z organizacjami związkowymi działającymi na uczelni. Ponadto w uczelni funkcjonują wewnętrzne przepisy (m.in. Regulamin wynagradzania), które określają dodatkowe możliwości wynagradzania (np. dodatki zadaniowe), system nagród Rektora oraz Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, w ramach którego finansowane są benefity pracownicze. Wyniki ankiety wskazały, że 56 % respondentów pozytywnie ocenia ten obszar. 23 % odpowiedzi negatywnych	Działania nie są wymagane

		może wynikać z faktu, że w okresie ankieta była przeprowadzana w okresie poprzedzającym 30% podwyżki dla nauczycieli akademickich, które znacząco podniosły poziom wynagrodzeń.	
27. Równowaga płci	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Jak już wspomniano wyżej (10. Zasada niedyskryminacji) zgodnie z wymogiem Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu wprowadził w życie Plan Równości Płci, aby mieć możliwość występowania o środki finansowe w ramach Programu Ramowego UE na lata 2021-2027 „Horyzont Europa” (HE). Oprócz wspomnianej możliwości aplikowania o granty europejskie, Plan Równości Płci Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu na lata 2022 -2024 ma w szczególności na celu promowanie w społeczności UMW równości i różnorodności. Ponadto, w drodze do zbudowania przyjaznego, bezpiecznego i wolnego od uprzedzeń środowiska pracy i nauki w UMW powołani zostali Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania, którzy we współpracy z Zespołem ds. Równego Traktowania oraz władzami Uczelni sukcesywnie wprowadzają zmiany do polityki równościowej UMW, poprzez m.in. aktualizację wewnętrznych aktów prawnych, regulujących sprawy równościowe, uproszczanie procedur zgłaszania zjawisk niepożądanych, podnoszenie świadomości i wiedzy na temat mobbingu i nierównego traktowania wśród społeczności akademickiej i wsparcie dla osób poszkodowanych. Wyniki ankiety pokazały jednak, że pomimo wprowadzonych regulacji i działań podejmowanych przez uczelnię aż 48 % respondentów udzieliło odpowiedzi ‘trudno powiedzieć’ (43% odpowiedzi pozytywnych), co może wskazywać na częściową realizację tej zasady. Wyłoniono następujące luki: • Brak łatwo dostępnej informacji odnośnie obowiązujących przepisów i procedur w tym obszarze.	A15. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o obowiązujących przepisach prawnych na uczelni w zakresie równości płci i przepisów dotyczących przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym - mobbingowi i nierównemu traktowaniu oraz procedur dotyczących zgłaszania takich zjawisk - skorelowane z kampanią informacyjną w ramach Planu Równości Płci dla UMW

		Świadomość dotycząca procedur i działań równościowych wśród społeczności akademickiej jest niska. Wnioski: Niska świadomość odnośnie obowiązujących procedur równościowych może wpływać na efektywność wdrażania działań z tego obszaru i wskazuje na potrzebę lepszego komunikowania w tym zakresie.	
28. Rozwój kariery zawodowej	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Rozwój zawodowy i podnoszenie kwalifikacji w obszarze naukowym jest traktowany jako jeden z kluczowych aspektów pozwalających na realizację założeń Strategii UMW na lata 2021 – 2028 w obszarze naukowym, którego celem strategicznym jest rozwój działalności naukowej wywierającej wpływ na postęp medycyny. W UMW istnieją fundusze na różne formy podnoszenia kwalifikacji (szkolenia, warsztat, studia podyplomowe, konferencje), wyjazdy stażowe, opłaty publikacyjne. Ostatnie zmiany w Regulaminie szkoleń wprowadziły budżet na podnoszenie kwalifikacji dla nauczycieli akademickich wraz z procedurą wnioskowania o pokrycie kosztów rozwoju. W ostatnim czasie uruchomiona została również wewnątrzuczelniowa platforma szkoleniowa dla pracowników, studentów i doktorantów. Jednocześnie, badanie ankietowe pokazało, że 20% respondentów negatywnie ocenia ten aspekt, a 31% nie ma na ten temat zdania co wskazuje na konieczność wprowadzenia usprawnień. Wyłoniono następujące luki: - Brak wiedzy wśród pracowników prowadzących badania naukowe odnośnie formalnych ścieżek rozwoju kariery oraz możliwości i narzędzi oferowanych przez UMW. - Rozproszone regulacje i zapisy odnośnie finansowania rozwoju zawodowego.	A16. Opracowanie przewodnika po ścieżkach kariery naukowej w UMW A17. Ujednolicenie zasad dot. finansowania rozwoju zawodowego A18. Usprawnienie komunikacji/upowszechniania wiedzy na temat dostępu i możliwości rozwoju zawodowego, źródeł finansowania rozwoju zawodowego, regulaminu szkoleń, procedur dot. staży i innych aktywności wspierających rozwój zawodowy naukowców

		Wnioski: Brak wiedzy i rozproszone regulacje dotyczące możliwości rozwoju zawodowego mogą wpływać negatywnie na motywację naukowców.	
29.Wartość mobilności	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Uczelnia uznaje, że zarówno mobilność geograficzna, jak i interdyscyplinarna zwiększa wiedzę naukową i rozwój zawodowy. Umiędzynarodowienie jest jednym z priorytetów w strategii rozwoju Uczelni na lata 2021 – 2028, którego celem jest podniesienie jakości kształcenia, zwiększenie mobilności studentów i pracowników naukowych, wzmocnienie pozycji UMW na arenie międzynarodowej w obszarze naukowym, a także lepszy dostęp do najnowszych osiągnięć medycyny i innowacyjnych metod leczenia oraz większy wpływ na otoczenie społeczne poprzez korzystanie z globalnych dobrych praktyk, między innymi w obszarze zdrowia publicznego. W UMW od 2023 r. funkcjonuje Intensywny Plan Umiędzynarodowienia, którego głównym założeniem jest koncentracja działań promujących wielokulturowość oraz ponadnarodowość edukacji i nauki i zapewniającego studentom, pracownikom i partnerom Uczelni nowe możliwości rozwoju i współpracy na arenie międzynarodowej. Wyniki badania ankietowego potwierdzają pozytywną ocenę tego aspektu (57% odpowiedzi pozytywnych.).	Działania nie są wymagane
30.Dostęp do doradztwa zawodowego	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Ze względu na specyfikę uczelni, absolwenci mają określone zawody ścieżka kariery jest zazwyczaj ustalana jeszcze na etapie studiów. W ramach uczelni funkcjonuje jednostka organizacyjna odpowiedzialna za badanie losów absolwentów. Uczelnia zapewnia możliwość rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji wszystkim swoim pracownikom. Naukowcy na każdym etapie kariery mają dostęp do wsparcia administracyjnego, prawnego czy organizacyjne , w szczególności w przypadku aplikowania o	Działania nie są wymagane

		zewnątrzne projekty czy granty, w ramach których prowadzą badania mogące kształtować ich kariery naukowe. Doktoranci w Szkole doktorskiej mają Indywidualny Plan Badawczy, który realizują pod opieką promotora (mentora). Wyniki badania ankietowego wykazały 48% odpowiedzi pozytywnych, natomiast wysoki procent odpowiedzi neutralnych oraz ponad 20% odpowiedzi negatywnych został zinterpretowany jako efekt tego, w większości przypadków pracownicy mający stałe zatrudnienie w Uczelni nie odczuwają potrzeby korzystania z doradztwa zawodowego i nie wykazują zainteresowania tymi zagadnieniami.	
31. Prawa własności intelektualnej	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Zgodnie z polskim prawodawstwem (w szczególności Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych) oraz Statutem UMW i Regulaminem zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji w UMW (Uchwała Nr 2459 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 14 grudnia 2022 r.) wszyscy pracownicy Uczelni są zobligowani do przestrzegania zasad poszanowania praw autorskich. Jednym z kluczowych działań uczelni w tym obszarze było utworzenie w 2024 r. Centrum Transferu Technologii (CTT), które powstało zarówno w celu wsparcia naukowców w tworzeniu rozwiązań, które można skomercjalizować, jak i wykreowania swoistego pomostu pomiędzy nauką a biznesem. Centrum zajmuje się realizacją zadań związanych ze współpracą z gospodarką, transferem technologii, zarządzaniem własnością intelektualną Uczelni, wspieraniem innowacyjności, rozwoju przedsiębiorczości akademickiej oraz upowszechniania wiedzy. 65 % respondentów pozytywnie oceniło ten aspekt w badaniu ankietowym.	Działania nie są wymagane
32. Współautorstwo	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Uczelnia wspiera współpracę i interdyscyplinarność, naukowcy, szczególnie na początkowym etapie kariery są zachęceni do podejmowania współpracy wpisaniu publikacji. Uniwersytet dba o wysokie standardy publikacji i rzetelną ocenę wkładu poszczególnych	Działania nie są wymagane

		autorów. Współautorstwo prac jest doceniane m.in. przy ewaluacji indywidualnego dorobku naukowego nauczyciela akademickiego. W uczelni funkcjonuje regulamin nagród Rektora dla nauczycieli akademickich, według którego przewidziane są nagrody zespołowe za osiągnięcia naukowe, w głównej mierze oparte na współautorstwie. Wyniki badania ankietowego potwierdzają pozytywną ocenę tego aspektu (56 % pozytywnych odpowiedzi)	
33. Nauczanie	+/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Praca dydaktyczna nauczycieli akademickich jest szeroko regulowana w wewnętrznych przepisach Uczelni (m.in. w Statucie, Regulaminie pracy, Strategia UMW na lata 2021 – 2028 czy zarządzeniach rektora dotyczących planowania i rozliczania dydaktyki, realizacji zajęć). Uczelnia kładzie bardzo duży nacisk na rozwój i wsparcie dydaktyki. W ostatnich latach wprowadzono Uczelniany System Zarządzania Jakością Kształcenia, który określa obszary, zasady oraz struktury, w ramach których podejmowane są działania na rzecz doskonalenia jakości kształcenia na wszystkich poziomach, kierunkach i formach kształcenia prowadzonych na Uczelni. Pensum dydaktyczne jest ustalane na takim poziomie, aby ilość obowiązków dydaktycznych pracownika nie utrudniała lub uniemożliwiała rozwoju naukowego i prowadzenia prac badawczych. Pensum pracowników badawczo – dydaktycznych może zostać obniżone w związku z kierowaniem projektami badawczymi finansowanymi ze źródeł zewnętrznych. Badanie ankietowe pokazało, że 46 % respondentów odniosło się pozytywnie do tego aspektu, w ankiecie odpowiedzi pozytywne. Stosunkowo wysoki poziom odpowiedzi negatywnych (26 %) oraz neutralnych (28 %) może sugerować, że prawie połowa respondentów nie zgadza się lub nie ma wiedzy na temat tego, czy proces dydaktyczny jest wystarczająco doceniany przez Uczelnię i uwzględniany jako cenny wkład w rozwój kariery zawodowej. Jednocześnie, po dogłębnej analizie regulacji prawnych, procesów i procedur uznano, że UMW ta zasada jest w UMW realizowana w	Działania nie są wymagane

		najbardziej optymalny sposób w ramach krajowych i wewnętrznych przepisów.	
34. Skargi/odwołania	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. W UMW funkcjonuje Plan Równości Płci oraz procedury dotyczące zgłaszania zdarzeń niepożądanych oraz właściwie komisje do rozpatrywania spraw naruszenia np. etyki zawodu nauczyciela akademickiego. W UMW powołani zostali Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania, którzy we współpracy z Zespołem ds. Równego Traktowania oraz władzami Uczelni sukcesywnie wprowadzają zmiany do polityki równościowej UMW, poprzez m.in. aktualizację wewnętrznych aktów prawnych, regulujących sprawy równościowe, uproszczanie procedur zgłaszania zjawisk niepożądanych, podnoszenie świadomości i wiedzy na temat mobbingu i nierównego traktowania wśród społeczności akademickiej i wsparcie dla osób poszkodowanych. Wyniki ankiety pokazały jednak, że pomimo wprowadzonych regulacji i działań podejmowanych przez uczelnię aż 46 % respondentów udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć” (35 % odpowiedzi pozytywnych), co wskazuje na częściową realizację tej zasady. Wyłoniono następujące luki: • Brak łatwo dostępnej informacji odnośnie obowiązujących przepisów i procedur w tym obszarze. • Świadomość dotycząca procedur zgłaszania zjawisk niepożądanych wśród społeczności akademickiej jest niska. Wnioski: Niska świadomość odnośnie procedur zgłaszania zjawisk niepożądanych równościowych może wpływać na efektywność rozwiązywania problemów dotyczących warunków pracy, dyskryminacji i konfliktów.	A15. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o obowiązujących przepisach prawnych na uczelni w zakresie równości płci i przepisów dotyczących przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym - mobbingowi i nierównemu traktowaniu oraz procedur dotyczących zgłaszania takich zjawisk - skorelowane z kampanią informacyjną w ramach Planu Równości Płci dla UMW
35. Udział w organach decyzyjnych	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu.	Działania nie są wymagane

		Nauczyciele akademicki, doktoranci i studenci są członkami Senatu, komisji rektorskich i innych organów informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych i mają realny wpływ na decyzje podejmowane na Uczelni, w wielu aspektach jej działalności. 71 % respondentów pozytywnie oceniło stopień wdrożenia tej zasady odpowiedzi pozytywnych w badaniu ankietowych wskazuje Potwierdzeniem pełnego wdrożenia tego aspektu jest w badaniu ankietowym.	
Szkolenia i rozwój			
36. Relacje z opiekunem naukowym	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Doktoranci mają Indywidualny Plan Badawczy, będący jednocześnie harmonogramem przebiegu wykonania zadań badawczych w ramach 4 lat studiów. W Szkole Doktorskiej planowane jest wprowadzenie od roku akademickiego 2024/2025 karty spotka promotor (mentor) - doktorant, która z założenia ma obejmowa co najmniej 5 dwugodzinnych spotka. W ankiecie ten aspekt uzyska 68 % odpowiedzi pozytywnych.	Działania nie są wymagane
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarzadzania	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Doświadczeni pracownicy naukowci peni funkcj mentorów, doradców, opiekunów lub koordynatorów i zgodnie ze swoim zakresem obowiązków są zobligowani do praca na rzecz rozwoju kadry badawczo-dydaktycznej, w szczególności recenzowanie prac dyplomowych, projektów badawczych a takż prac naukowych. Wyniki badania ankietowego potwierdzają pozytywną ocen tego aspektu (66 % pozytywnych odpowiedzi).	Działania nie są wymagane
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani krajowe ani wewnętrzne regulacje nie utrudniają wdrażania tej zasady Karty i Kodeksu. Rozwój zawodowy i podnoszenie kwalifikacji w obszarze naukowym jest traktowany jako jeden z kluczowych aspektów	Działania nie są wymagane

		pozwalających na realizację założeń Strategii UMW na lata 2021 – 2028 w obszarze naukowym, którego celem strategicznym jest rozwój działalności naukowej wywierającej wpływ na postęp medycyny. W UMW istnieją fundusze na różne formy podnoszenia kwalifikacji (szkolenia, warsztat, studia podyplomowe, konferencje), wyjazdy stażowe, opłaty publikacyjne. Ostatnie zmiany w Regulaminie szkoleń wprowadziły budżet na podnoszenie kwalifikacji dla nauczycieli akademickich wraz z procedurą wnioskowania o pokrycie kosztów rozwoju. W ostatnim czasie uruchomiona została również wewnętrzna platforma szkoleniowa dla pracowników, studentów i doktorantów. W UMW funkcjonuje również Centrum Kształcenia Podyplomowego, realizujące szkolenia i kursów specjalizacyjne prowadzone dla lekarzy, lekarzy dentyków, pielęgniarek i położnych, fizjoterapeutów, ratowników medycznych oraz osób posiadających tytuł magistra lub magistra inżyniera w dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia w języku polskim oraz angielskim. Wyniki badania ankietowego potwierdzają pozytywną ocenę tego aspektu (76 % pozytywnych odpowiedzi).	
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	+/-	Uczelnia oferuje szkolenia z obszaru badań naukowych, zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Uczelnia na chwilę obecną podjęła już kroki zmierzające do ułatwienia dostępu do szkoleń, konferencji, warsztatów itp. poprzez utworzenie m.in. osobnego budżetu na finansowanie tych aktywności. UMW corocznie przeznacza środki na prowadzenie przez nauczycieli akademickich działalności naukowo-badawczej, na udział w konferencjach i sympozjach naukowych, na staże w zagranicznych ośrodkach naukowych. Wyniki badania ankietowego (60 % odpowiedzi pozytywnych) wskazują na pozytywną ocenę tego aspektu przez respondentów, jednak szczegółowa analiza procesów i procedur wewnętrznych wykazała, że pomimo wysokiej oceny ta zasada Karty i Kodeksu nie jest w pełni wdrożona. Wyłoniono następujące luki:	A16 -19.Opracowanie przewodnika po ścieżkach kariery naukowej w UMW Ujednolicenie zasad dot. finansowania rozwoju zawodowego Usprawnienie komunikacji/upowszechniania wiedzy na temat dostępu i możliwości rozwoju zawodowego, źródeł finansowania rozwoju zawodowego, regulaminu szkoleń, procedur dot. staży i innych aktywności

		• Brak dostępnych informacji odnośnie ścieżek kariery naukowej w UMW i możliwości rozwoju kariery • Brak informacji/zasad zebranych w jednym miejscu dot. możliwości finansowania rozwoju zawodowego Wnioski: Brak wiedzy odnośnie możliwych ścieżek kariery oraz brak ujednoliconych zasad dotyczących finansowania rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich oraz klarownych i dostępnych informacji, gdzie i w jaki sposób można takie finansowanie uzyskać może wpływać hamująco na rozwój zawodowy naukowców.	wspierających rozwój zawodowy naukowców Stworzenie i wdrożenie wewnątrzuczelnianej platformy szkoleniowej
40. Opieka naukowa	+/-	Analiza dokumentacji oraz procesów i procedur funkcjonujących w UMW pozwala na stwierdzenie, że uczelnia stara się zapewnić optymalne środowisko sprzyjające rozwojowi naukowemu młodych naukowców. Regulamin Szkoły Doktorskiej zawiera zapisy gwarantujące doktorantom opiekę promotora lub promotora opiekuńczego. Do zadań promotora należy m.in. dbanie o rozwój naukowy i motywowanie doktoranta do aktywności naukowej i stwarzanie doktorantowi możliwości publikowania prac, prezentacji swoich osiągnięć naukowych oraz udziału w konferencjach i sympozjach naukowych. Nowi pracownicy są wdrażania do pracy w ramach jednostki organizacyjnej, jednak nie ma w UMW sformalizowanej ścieżki onboarding. Z analizy wynika również, że w większości jednostek organizacyjnych pracownicy naukowi udzielają wsparcia mniej doświadczonym naukowcom, ale robią to w sposób niesformalizowany. Jednocześnie, zgodnie z wynikami ankiety, pomimo 57% odpowiedzi pozytywnych, 28% respondentów nie jest w pełni przekonana, że UMW zapewnia dostęp do opiekunów, dysponujących odpowiednimi kwalifikacjami, przejawiającymi zaangażowanie, do których mogą się zgłosić w sprawach zawodowych na początku kariery. Wyłoniono następujące luki:	A20. Przeszkolenie kierowników jednostek/promotorów/opiekunów naukowych z obszaru komunikacji, przekazywania informacji zwrotnej itp. coachingu i mentoringu, zarządzania zespołem, wdrażania nowych pracowników w ramach dobrych praktyk w sprawowaniu opieki na młodymi naukowcami Stworzenie funkcji buddy'ego dla młodych/początkujących naukowców, rozpoczynających pracę

		• Kierownicy jednostek administracyjnych nie zawsze posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu przekazywania informacji zwrotnej pracownikom • Proces onboardingu w jednostkach organizacyjnych jest często niekompletny i ogranicza się wyłącznie do aspektów związanych z pracą merytoryczną w danej jednostce • Kierownicy nie zawsze mają czas na kompleksowe wdrożenie nowego pracownika, szczególnie młodego naukowca, który rozpoczyna karierę zawodową • Brak wyznaczonych pracowników naukowych z doświadczeniem, którzy mogliby wdrażać mniej doświadczonych naukowców w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Wnioski: Niedokładny proces onboardingu oraz brak wyznaczonej osoby (mentora/buddy'ego), która udzielałaby wsparcia młodym naukowcom może wpłynąć na poziom motywacji oraz negatywne postrzeganie środowiska naukowego, szczególnie przez osoby rozpoczynające karierę naukową w UMW.	
--	--	---	--