

PRILOGA II

Evropska listina za raziskovalce

Evropska listina za raziskovalce je sklop načel, na katerih temelji razvoj privlačnih poklicnih poti v raziskavah za podporo odličnosti na področju raziskav in inovacij po vsej Evropi. Evropska listina za raziskovalce (v nadaljnjem besedilu: listina za raziskovalce) se osredotoča na pravice in odgovornosti raziskovalcev, delodajalcev, financerjev in oblikovalcev politike ter vsebuje 20 ključnih načel. Ta so razvrščena v naslednje štiri stebre:

- (a) etika, integriteta, spol in odprta znanost;
- (b) ocenjevanje, zaposlovanje in napredovanje raziskovalcev;
- (c) delovni pogoji in prakse;
- (d) poklicne poti v raziskavah in razvoj talentov.

Listina za raziskovalce je namenjena vsem raziskovalcem, sektorjem, v katerih se izvajajo raziskave, in zadevnim krovnim organizacijam (deležnikom). To vključuje:

- (a) raziskovalce v vseh sektorjih – univerzitetne, javne in zasebne organizacije, ki izvajajo raziskave;
- (b) delodajalce raziskovalcev v javnem in zasebnem sektorju;
- (c) financerje raziskav in raziskovalcev v javnem in zasebnem sektorju;
- (d) oblikovalce politik, ki se ukvarjajo s politikami, ki se nanašajo na listino.

Namenjena je raziskovalcem v vseh strokah, vključno z naravoslovjem, tehnologijo, inženirstvom in matematiko (STEM) ter družboslovjem in humanističnimi vedami. Zajema vse vrste pionirskih, ciljno usmerjenih, strateških in uporabnih raziskav ter raziskav, ki so usmerjene v trg.

STEBER 1 – ETIKA, INTEGRITETA, SPOL IN ODPRTA ZNANOST

-
1. ETIKA IN RAZISKOVALNA INTEGRITETA
 2. SVOBODA ZNANSTVENEGA RAZISKOVANJA
 3. ODPRTA ZNANOST
 4. ENAKOST SPOLOV
 5. SPREJEMANJE RAZNOLIKOSTI
 6. RAZISKOVALEC
 7. NEOVIRANO KROŽENJE RAZISKOVALCEV
 8. TRAJNOSTNOST RAZISKOVANJA
-

V tem stebru so združeni temeljna načela listine za raziskovalce in njen namen podpirati odličnost na področju raziskav, ki se v tem okviru razume kot spodbujanje oblikovanja najboljših možnih raziskovalnih skupin in projektov, v katerih ne prihaja do spolnih in drugih pristranskosti. Načela v tem stebru naj bi prispevala k temeljem vizije prenovljenega evropskega raziskovalnega prostora in navdihovala evropske raziskovalce ter delodajalce, financerje in oblikovalce politik na področju raziskav. Zaradi prečne narave vseh teh vrednot se pričakuje, da bodo vključene in upoštevane pri uporabi preostalih načel.

(1) Etika in raziskovalna integriteta ⁽¹⁾

Raziskovalci bi morali spoštovati stroga etična pravila ter svoje delo opravljati pošteno, zanesljivo, objektivno, nepristransko in neodvisno, na podlagi odprtega komuniciranja in ob izpolnjevanju dolžnosti skrbnega ravnanja ter pravično in odgovorno do prihodnjih znanstvenih generacij. To so temelji za odgovorno in verodostojno raziskovanje, v katero se nihče neupravičeno ne vmešava, (vključno s tujim vmešavanjem in navzkrižjem interesov). To je predpogoj za doseganje odličnosti, na njih pa temelji tudi odgovornost raziskovalcev, da se obvarujejo pred pristranskostjo in metodološkimi bližnjicami.

⁽¹⁾ Raziskovalna integriteta – sklepi Sveta (sprejeti 1. decembra 2015) – dok. Sveta 14853/15.

Raziskovalci bi morali upoštevati priznane etične prakse in temeljna etična načela, primerna njihovi stroki, pa tudi etične standarde, kot so zapisani v različnih nacionalnih, sektorskih ali institucionalnih etičnih kodeksih.

Za raziskovalno integriteto so v prvi vrsti odgovorni raziskovalci sami. Raziskovalce bi bilo treba podpreti z institucionalno kulturo raziskovalne integritete, da bi se zasnovovala in spoštovala pravila, postopki in smernice, ter z usposabljanjem in mentorstvom, ki temeljita na izmenjavi dobrih praks.

Za spodbujanje dobrih raziskovalnih praks in kulture raziskovalne integritete morajo vsi vključeni deležniki upoštevati nekatere razsežnosti, kot so raziskovalna integriteta v raziskovalnih okoljih, usposabljanje in krepitev zmogljivosti na podlagi raziskovalne integritete, raziskovalni postopki in politike, ki vključujejo raziskovalno integriteto, politike glede podatkov, objavljajanja, razširjanja, pregledovanja, ocenjevanja in urejanja. Prav tako bi bilo treba vzpostaviti mehanizme za ugotavljanje neprimerne ravnanja na področju raziskav, poročanje o njem in njegovo obravnavanje.

Raziskovalci bi se morali izogibati vsakršnemu plagatorstvu. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti načelom skupnega lastništva, kadar se raziskave izvajajo v sodelovanju z nadzorniki in/ali drugimi raziskovalci – kot je ustrezno glede na stroko –, ter pravilom o intelektualni lastnini. To bi moralo veljati v vseh fazah raziskovalnega postopka, vključno z zasnovo, pripravo vlog za financiranje in razvojem ter doseganjem rezultatov. Potrebe po potrditvi ugotovitev z dokazovanjem, da so ugotovitve ponovljive, se ne bi smelo šteti za plagiat, pod pogojem, da se izrecno navedejo podatki, ki jih je treba potrditi.

Vrednoti etike in integritete sta prav tako zelo pomembni, kadar imajo raziskovalci nadzorno vlogo. Ti vrednoti bi bilo treba hitro uveljaviti, da se vsem udeleženi zagotovi varno in vključujoče raziskovalno okolje, v katerem se zagotavlja enakost spolov, zlasti kadar pride do diskriminacije, spolnega ali psihičnega nadlegovanja, oviranja učenja ali raziskovalnega dela ali neupravičenega osebnega prilaščanja podatkov ali rezultatov.

(2) Svoboda znanstvenega raziskovanja

Svoboda znanstvenega raziskovanja je skupna temeljna vrednota in načelo sodelovanja na področju raziskav v evropskem raziskovalnem prostoru in z mednarodnimi partnerji. Raziskovalci bi morali svoje raziskave usmeriti v dobrobit človeštva in širjenje meja človeškega znanja, hkrati pa uživati svobodo misli, mnenja in izražanja, svobodo opredelitve raziskovalnih vprašanj in določanja metod za reševanje problemov, svobodo izbire in razvoja teorij, svobodo izražanja pomislov glede sprejetih spoznanj, svobodo predlaganja novih zamisli in svobodo združevanja v strokovnih ali predstavniških akademskih organih. Raziskovalci bi morali imeti pravico do razširjanja in objavljajanja rezultatov svojih raziskav, tudi pri usposabljanju in poučevanju. Vendar pa bi morali upoštevati omejitve te svobode, ki bi lahko nastale zaradi posebnih raziskovalnih okoliščin, vključno z nadzorom/usmerjanjem/upravljanjem, ali pravnih ali operativnih omejitev, npr. pravic intelektualne lastnine, razlogov v zvezi s proračunom ali infrastrukturo.

(3) Odprta znanost

Raziskovalci bi si morali prizadevati za upoštevanje vseh vidikov odprte znanosti ⁽²⁾, njihovi delodajalci in financerji pa bi jim morali to olajšati. Svoje rezultate bi morali javno dati v souporabo, npr. s pomočjo odprtih ter najdljivih, dostopnih, interoperabilnih in ponovno uporabljivih (FAIR) podatkov, prosto dostopnih publikacij in odprtokodne programske opreme ter odprtokodnih modelov in algoritmov. Sprejeti bi morali ukrepe za zagotovitev ponovljivosti rezultatov raziskav. Prizadevati bi si morali za izvajanje metodologij odprte znanosti in sodelovanje v medsebojnih strokovnih pregledih, ki temeljijo na načelu odprtosti. Delodajalci in financerji bi morali podpirati in nagrajevati resnično kulturo odprte znanosti po vsej Uniji ter zagotavljati potrebna orodja in infrastrukturo zanj, med drugim z vključevanjem odprtega dostopa do znanstvenih objav, raziskovalnih podatkov in drugih rezultatov raziskav (tj. po načelu „odprto, kolikor je mogoče, zaprto, kolikor je potrebno“) ter razširjanjem in sprejemanjem načel in praks odprte znanosti, hkrati pa upoštevati razlike med strokami in kulturne razlike, vključno z večjezičnostjo, podpirati razvoj spretosti na področju odprte znanosti ter še naprej razvijati in povezovati podporno digitalno infrastrukturo in storitve.

⁽²⁾ Prehod na sistem odprte znanosti – sklepi Sveta (sprejeti 27. maja 2016) – dok. Sveta 9526/16.

Ljubiteljska znanost

Raziskovalci bi morali ljubiteljsko znanost čim bolj vključiti v svoje projekte, kjer je to ustrezno. To pomeni, da je treba državljanke vključiti v zasnovanje, oblikovanje in izvajanje raziskovalnih projektov na področju STEM ter družboslovja in humanističnih ved. To je najboljši način za demokratizacijo znanosti, krepitev zaupanja v znanost ter izkoriščanje obsežnega družbenega znanja in zmogljivosti za izvajanje odličnih raziskav in inovacij.

(4) Enakost spolov

Vsi deležniki bi morali spodbujati enakost spolov in uravnoteženo zastopanost spolov v raziskovalnih skupinah, vodstvenih organih in organih odločanja, odborih za zaposlovanje in napredovanje ter svetovalnih skupinah. To vključuje spodbujanje vključevanja razsežnosti spola v vsebino na področju raziskav, poučevanja in inovacij, da se izboljšajo znanstvena kakovost, odličnost in družbeni pomen pridobljenega znanja. Namen vzpostavitve enakosti spolov je tudi boj proti nasilju na podlagi spola in spolnemu nadlegovanju. Enakost spolov bi bilo treba obravnavati s presečnega vidika, pri čemer se različni sistemi moči med spolom in drugimi družbenimi kategorijami ter identitetami prekrivajo in medsebojno krepijo. Trajnostne institucionalne spremembe, ki se izvajajo z načrti za enakost spolov⁽⁷⁾ ali podobnimi ukrepi in ki omogočajo ustrezno poročanje o kršitvah ter zajemajo sisteme spremljanja in ocenjevanja, so ustrezni mehanizmi za spodbujanje enakosti spolov.

Ključni element za preoblikovanje kulture organizacije, da bi pospešili enakost spolov, je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki je pomembno tako za ženske kot za moške in vključuje zagotavljanje ustrezne podpore vsem zaposlenim, da lahko napredujejo na svoji poklicni poti hkrati z izpolnjevanjem osebnih odgovornosti, ki jih morda imajo zunaj delovnega mesta, vključno z obveznostmi oskrbe.

(5) Sprejemanje raznolikosti

Temeljno načelo evropskega raziskovalnega prostora je upoštevati raznolikost v najširšem smislu, ki med drugim vključuje spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, družbeno raznolikost, invalidnost, starost, spolno usmerjenost in boj proti vsakršni obliki diskriminacije. Delodajalci in financirji bi morali spoštovati raznolikost svojih raziskovalcev, saj različne življenjske izkušnje prinašajo dragocene poglede na raziskovalne projekte. Poleg tega lahko raznolikost udeležencev prispeva k rezultatom raziskav, ki se nanašajo na raznolike družbe, v katerih živimo, in jih bogatijo. Prav tako je treba upoštevati nezavedne predsodke, na primer pri zaposlovanju, napredovanju in pregledovanju, ter, kadar je to mogoče, odpraviti njihove učinke, zlasti na področju znanosti.

(6) Raziskovalec

Vsi raziskovalci se ukvarjajo s snovanjem ali ustvarjanjem novega znanstvenega znanja na osnovi izvirnih konceptov ali predpostavk. Raziskovalci so strokovnjaki, katerih delo bi bilo treba ceniti, ne glede na sektor, v katerem delujejo. Tako bi moralo biti že na začetku njihovih poklicnih poti, tj. na podiplomski ravni, in bi moralo vključevati vse ravni, ne glede na razvrstitev raziskovalcev na nacionalni ravni.

Delodajalci in financirji bi morali spodbujati in podpirati nelinearne in raznovrstne poklicne poti, ki bi se razumele kot poti, za katere so značilne geografska, medsektorska in medorganizacijska mobilnost ter mobilnost glede na stroko (npr. napotitve). Spodbujati bi morali tudi hibridne poti, ki združujejo različne sektorje in ki bi jih bilo treba obravnavati enako kot linearne poklicne poti.

Poklicni odnos

Raziskovalci bi morali poznati strateške cilje, ki urejajo njihovo raziskovalno okolje in finančne mehanizme, in pred začetkom raziskave ali dostopom do razpoložljivih virov pridobiti vsa potrebna dovoljenja. Raziskovalci bi si morali po najboljših močeh prizadevati zagotoviti, da so njihove raziskave pomembne za družbo, s tem da omogočajo boljše razumevanje sveta, in da ne ponavljajo po nepotrebnem raziskav, ki so bile že opravljene drugje. To vključuje učinkovito valorizacijo rezultatov raziskav.

⁽⁷⁾ Glej Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 (COM(2020) 152 final).

Med raziskovalci in delodajalci, financerji ali nadzorniki bi morala potekati jasna komunikacija v primerih zamude, ponovne opredelitve ali dokončanja raziskovalnega projekta; če naj bi se raziskovalni projekt predčasno končal ali iz kakršnega koli razloga prekinil, je treba to sporočiti.

Odgovornost

Odgovornost pomeni prevzemanje odgovornosti za svoja dejanja pri izvajanju raziskav. Raziskovalci se morajo zavedati, da so odgovorni svojim delodajalcem, financerjem ali drugim javnim ali zasebnim organom, na bolj etični osnovi pa tudi družbi. Raziskovalci, ki prejemajo sredstva iz javnih skladov, so odgovorni tudi za učinkovito porabo davkoplačevalskega denarja. Zato bi se morali držati načel preudarnega, preglednega in učinkovitega upravljanja ter sodelovati v primeru pooblaščenega pregleda njihovega raziskovanja, ne glede na to, ali ga izvajajo njihovi delodajalci/financerji ali etični odbori. To pričakovanje od njih zahteva, da glede etičnega ravnanja dajejo zgled svojim vrstnikom in širši družbi.

Metode zbiranja in analize, rezultati in, kjer je primerno, podrobnosti o podatkih bi morali biti dostopni za interni in zunanji pregled, kadar koli je to potrebno in če to zahtevajo ustrezni organi. To je pomembno tudi zato, da postanejo podatki javno dostopni in da se zagotovi ponovljivost rezultatov.

(7) Neovirano kroženje raziskovalcev

Delodajalci in financerji bi morali spodbujati neovirano kroženje raziskovalcev ter znanstvenih spoznanj in tehnologije, hkrati pa privabljati talente in preprečevati njihov morebitni beg. Priznati bi morali vrednost geografske, medinstitucionalne, medsektorske, interdisciplinarne in transdisciplinarne mobilnosti kot pomemben način za izboljšanje znanja in profesionalnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve poklicne poti ter v sistemu poklicnega napredovanja/presoje v celoti ceniti in priznavati vse izkušnje mobilnosti. Virtualna mobilnost se je izkazala za veljavno prednost in jo je prav tako mogoče upoštevati. Tako ravnanje zahteva tudi uvedbo potrebnih administrativnih instrumentov, ki bodo omogočili prenosljivost subvencij in ugodnosti socialnega zavarovanja, v skladu z nacionalno zakonodajo.

(8) Trajnostnost raziskovanja

Raziskovalci, delodajalci in financerji bi morali spodbujati trajnostno izvajanje raziskovalnih dejavnosti v skladu s sedanjimi in prihodnjimi pobudami politike, sprejetimi za napredek družbe, kot so evropski zeleni dogovor, agenda Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030 in cilji trajnostnega razvoja. Raziskovalce bi bilo treba podpreti z institucionalno kulturo trajnostnega upravljanja raziskav ter z usposabljanjem in mentorstvom, ki temeljita na izmenjavi dobrih praks. Prevzeti bi morali vodilno vlogo pri zmanjševanju emisij ogljika na način, ki daje pozitiven zgled drugim v raziskovalni skupnosti.

Kot referenčna točka se lahko uporabi tako imenovana „zelena listina MSCA“, ki jo je Evropska komisija pripravila v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie (MSCA).

STEBER 2 – OCENJEVANJE, ZAPOSLOVANJE IN NAPREDOVANJE RAZISKOVALCEV

-
1. OCENJEVANJE RAZISKOVALCEV
 2. ZAPOSLOVANJE
 3. IZBIRA
 4. POKLICNO NAPREDOVANJE
-

Pri ocenjevanju raziskovalcev bi bilo treba zagotoviti enako priznavanje in nagrajevanje poklicnih poti raziskovalcev ne glede na sektor, v katerem so zaposleni ali dejavni, ter bi moralo temeljiti na nepristranskem pristopu, pri katerem se upošteva talent. Politike pravičnega zaposlovanja in izbire raziskovalcev so bistvene za vzpostavitev odprtega trga dela za raziskovalce, kar prispeva k napredku v evropskem raziskovalnem prostoru.

(1) Ocenjevanje raziskovalcev

Pri ocenjevanju raziskovalcev bi bilo treba omogočiti ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev in raziskav, da bi se dosegla najvišja kakovost in učinek. Za to bi bilo treba priznati vse bolj raznolike dejavnosti, prakse in rezultate na področju raziskav. Ocena bi zato morala temeljiti predvsem na kvalitativni presoji, pri kateri sta medsebojni strokovni pregled in pregled drugih zadevnih strokovnjakov osrednjega pomena ter ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov. Priznati bi bilo treba tudi prispevke k inovacijam, zlasti za kandidate z izkušnjami v industriji.

Delodajalci in financerji bi morali podpirati sistem za ocenjevanje in nagrajevanje raziskovalcev, v katerem se upoštevajo splošna kakovost njihovega vpliva na družbo, znanost in inovacije, raznolikost dejavnosti, ki se izvajajo, prakse odprte znanosti ter vrednost geografske, interdisciplinarne in medsektorske mobilnosti. Za tak sistem bi moralo veljati naslednje:

- (a) temeljiti bi moral na kvalitativni nepristranski presoji strokovnih kolegov in zadevnih strokovnjakov, ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov;
- (b) z njim bi bilo treba nagrajevati kakovost in različne morebitne vplive raziskav na družbo, znanost in inovacije;
- (c) v njem bi bilo treba upoštevati raznolikost rezultatov, med drugim objave, nabore podatkov, programsko opremo, metodologije, protokole, patente, modele, teorije, algoritme, delovne postopke, predstavitve, strategije, prispevke k politiki; raznolikost dejavnosti, med drugim mentorstvo, nadzor raziskav, vodstvene vloge, podjetništvo, upravljanje podatkov na podlagi načel FAIR – najdljivi, dostopni, interoperabilni in ponovno uporabljivi podatki –, medsebojni strokovni pregledi, poučevanje, valorizacija znanja, sodelovanje med industrijo in akademskimi krogi, podpora z dokazi podprtemu oblikovanju politik, interakcija z družbo, upravljanje in vodenje, nadzorovanje, skupinsko delo, storitve za družbo, znanstveno komuniciranje in metodološka natančnost; ter raznolikost praks, med drugim odprta znanost, zgodnja izmenjava znanja in podatkov ter odprto sodelovanje, poleg tega pa vse izkušnje z mobilnostjo, vključno z geografsko, medsektorsko, medinstitucionalno, interdisciplinarno in naddisciplinarno;
- (d) z njim bi bilo treba zagotoviti, da dejavnost raziskovalcev izpolnjuje visoke standarde etike in integritete ter da se uporablja ustrezno izvajanje raziskav in priznava vrednost dobrih praks, vključno z odprtimi praksami za izmenjavo rezultatov raziskav in metodologij, kadar je to mogoče;
- (e) v njem bi bilo treba uporabljati ocenjevalna merila in postopke, pri katerih se upošteva raznolikost raziskovalnih strok in nacionalnih okoliščin;
- (f) v njegovem okviru bi bilo treba podpirati raznolikost profilov raziskovalcev in njihovih poklicnih poti ter priznavati pomen posameznih prispevkov, pa tudi vlogo skupin, sodelovanja in interdisciplinarnosti;
- (g) z njim bi bilo treba zagotavljati uravnoteženo zastopanost spolov, enakost spolov, enake možnosti in vključenost.

Za zagotovitev skladnosti pri izvajanju teh načel bi morali delodajalci in financerji spodbujati stalno usposabljanje akterjev, vključenih v postopek ocenjevanja in nagrajevanja.

(2) Zaposlovanje

Delodajalcem in financerjem se priporoča, da v skladu z načeloma akademske svobode in institucionalne avtonomije vzpostavijo odprte in pregledne postopke zaposlovanja in izbire, ki temeljijo na dosežkih in v katerih se prekinitve poklicne poti ali nelinearne in raznovrstne poklicne poti ter hibridne poti ne upoštevajo negativno. V teh postopkih bi si bilo treba prizadevati za odličnost, enakost spolov in raznolikost ter bi jih bilo treba prilagoditi vrsti ponujenega delovnega mesta. Ponudbe bi morale zajemati celovit opis zahtevanega znanja in kompetenc, vključno z opisom delovnih pogojev in pravic ter možnosti za poklicni razvoj in pregledom časovnega razporeda. Kandidati bi morali biti še pred izbiro seznanjeni s postopkom zaposlovanja in izbirnimi merili, številom delovnih mest, ki so na voljo, in možnostmi poklicnega razvoja. Člane odbora bi bilo treba seznaniti tudi z načeli poštenega zaposlovanja in jih v zvezi s tem usposobiti.

Kronološka odstopanja v življenjepis

Prekinitve poklicne poti ali kronološka odstopanja v življenjepis ne bi smeli imeti negativnih učinkov, temveč bi bilo treba nanje gledati kot na razvojno stopnjo na poklicni poti in posledično kot na potencialno dragocen prispevek k strokovnemu razvoju raziskovalca v smeri večdimenzionalne poklicne poti. Kandidatom bi bilo torej treba omogočiti, da oddajo življenjepis, ki temelji na dokazih, ki odražajo vzorčni seznam dosežkov in kvalifikacij, primernih delovnemu mestu, na katero so se prijavili.

Delovna doba

Stopnja zahtevanih kvalifikacij mora biti usklajena s potrebami položaja, ne pa delovati kot ovira za vstop. Pri ocenjevanju kvalifikacij bi se bilo treba osredotočiti na presojo dosežkov osebe, ne pa na njene okoliščine ali ugled institucije, v kateri je pridobila kvalifikacije. Ker so lahko poklicne kvalifikacije pridobljene na zgodnji stopnji dolgoletne poklicne poti, je treba upoštevati tudi vzorec dolgoletnega strokovnega razvoja.

(3) Izbira

Pri zaposlovanju bi bilo treba v postopku izbire upoštevati vse izkušnje kandidatov. Osredotočiti bi se bilo treba na njihov celoten potencial za delo raziskovalca, njihovo ustvarjalnost, ki se oceni na podlagi njihovih inovativnih raziskovalnih metod, pristopov in rezultatov, ter stopnjo samostojnosti. Izbirni odbori bi morali združevati raznoliko strokovno znanje ter raznolike kompetence in izkušnje, ki so primerne za ocenjevanje kandidata. V izbirnih odborih bi bilo treba zagotoviti tudi ustrezno uravnoteženo zastopanost spolov ter, kjer je to potrebno in izvedljivo, vanje vključiti člane iz različnih javnih in zasebnih sektorjev in strok ter iz drugih držav. Kadar je to mogoče, bi bilo treba uporabiti čim več izbirnih metod, kot so npr. ocena s strani zunanjega izvedenca ali osebni in spletni razgovori s kandidati. Člani izbirnih odborov bi morali biti ustrezno usposobljeni, zlasti da bi se kar najbolj izognili predsodkom zaradi spola ali kakršnim koli drugim morebitnim nezavednim predsodkom. Vsi kandidati bi morali biti po končanem izbirnem postopku obveščeni o prednostih in slabostih svojih vlog.

Nediskriminacija

Delodajalci in financerji ne bi smeli raziskovalcev nikakor diskriminirati glede na spol, starost, etnično, narodnostno ali socialno poreklo, vero ali prepričanje, spolno usmerjenost, jezik, invalidnost, politično prepričanje ali socialni ali ekonomski položaj.

(4) Poklicno napredovanje

Delodajalci in financerji bi morali za vse raziskovalce, vključno z višjimi raziskovalci, uvesti sisteme ocenjevanja/presoje, da bi neodvisni (v primeru višjih raziskovalcev po možnosti mednarodni) odbor redno in pregledno ocenjeval izvajanje njihovih nalog. Nelinearne in raznovrstne poklicne poti, za katere je značilna geografska, sektorska in medorganizacijska mobilnost, ali hibridne poti, za katere je značilna hkratna kombinacija sektorjev, je treba v celoti priznati in upoštevati tako kot linearne poklicne poti, ki se razumejo kot poklicne poti, na katerih se napreduje v ravni liniji z enega položaja na drugega, običajno na istem področju ali v isti disciplini.

V takšnih postopkih ocenjevanja in presoje, ki bi jih bilo treba upoštevati v okviru poklicnega napredovanja, bi bilo treba ustrezno upoštevati celoten potencial raziskovalcev, njihovo raziskovalno ustvarjalnost, rezultate njihovih raziskav, npr. objave, podatke, programsko opremo, modele, algoritme, metode, protokole, patente, prispevke k politiki; njihove dejavnosti, npr. upravljanje in vodenje, poučevanje/predavanje, medsebojni strokovni pregled, nadzorovanje, mentorstvo, podjetništvo, valorizacija znanja, nacionalno ali mednarodno sodelovanje, upravne dolžnosti, storitve za družbo, znanstveno komuniciranje in interakcija z družbo; njihovo raziskovalno vedenje, npr. etika in integriteta, metodološka natančnost, zgodnja izmenjava znanja in podatkov, odprto sodelovanje; ter njihovo mobilnost.

Za podporo poklicnim potem v akademskem svetu na vseh, tudi najvišjih položajih je potreben pregleden, strukturiran, vključujoč in spolno nepristranski sistem vstopa v poklic in napredovanja v njem. V ta namen bi se lahko na ravni držav članic in raziskovalnih organizacij razmislilo o razvoju sistemov po zgledu pogojne redne zaposlitve (*tenure track*), ki naj bi bili opredeljeni kot okvir, v katerem obstaja možnost, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko spremeni v stalno zaposlitev ob pozitivni oceni.

Soavtorstvo

Soavtorstvo bi morale institucije pri ocenjevanju osebja obravnavati kot pozitivno, in sicer kot dokaz konstruktivnega pristopa k izvajanju raziskav. Delodajalci in financerji bi morali torej razviti strategije, prakse in postopke, s katerimi se raziskovalcem, tudi tistim na začetku poklicne poti, zagotovijo okvirni pogoji, da so lahko v okviru svojih dejanskih prispevkov priznani, omenjeni in/ali citirani kot soavtorji dokumentov, soizumitelji patentov itd. ali pa da lahko svoje lastne rezultate raziskav objavijo neodvisno od svojih nadzornikov. Raziskovalcem, zlasti raziskovalcem na začetku poklicne poti, bi morali zagotavljati usposabljanje in zanje organizirati delavnice o etičnih avtorskih praksah, vključno z razumevanjem prispevkov posameznikov ter njihovih pravic in odgovornosti.

Priznavanje izkušenj z mobilnostjo

Vse ustrezne izkušnje z mobilnostjo, npr. bivanje v drugi državi/regiji ali v drugem javnem ali zasebnem raziskovalnem okolju ali prehod iz ene stroke ali sektorja v drugega, bodisi kot del prvotnega raziskovalnega usposabljanja bodisi na poznejši stopnji na poklicni poti raziskovalca, ali izkušnjo z virtualno mobilnostjo bi bilo treba upoštevati kot dragocen prispevek k strokovnemu razvoju raziskovalca.

STEBER 3 – DELOVNI POGOJI IN PRAKSE

-
1. DELOVNI POGOJI, FINANCIRANJE IN PLAČE
 2. STABILNOST ZAPOSLOTITVE
 3. POGODBENE IN PRAVNE OBVEZNOSTI
 4. RAZŠIRJANJE IN IZKORIŠČANJE REZULTATOV
-

Izboljšanje delovnih pogojev raziskovalcev bi moralo biti osrednji element okvira politike Unije za poklicne poti v raziskavah. Na tem področju je predlaganih več ukrepov za prispevek k stabilnosti zaposlitve ter opredelitvi delavskih pravic in obveznosti raziskovalcev, ob upoštevanju nacionalne zakonodaje in okoliščin. Izpostavljena je tudi potreba po tem, da delodajalci in financerji razvijejo raziskovalno kulturo za raziskovalno odličnost ter omogočijo uspešno delovanje raziskovalnih skupnosti.

(1) Delovni pogoji, financiranje in plače

Delodajalci in financerji bi morali zagotoviti, da delovni pogoji za raziskovalce, vključno z raziskovalci invalidi, kjer je to ustrezno, omogočajo prožnost in dostopnost, ki sta nujni za uspešno izvajanje raziskav, v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in okoliščinami ter nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Prizadevati bi si morali, da zagotovijo delovne pogoje za združevanje zasebnega življenja, družine, oskrbe, zdravja, varnosti in splošnega dobrega počutja, brez poseganja v poklicne poti v raziskavah. Posebno pozornost bi bilo treba med drugim nameniti gibljivemu delovnemu času, skrajšanemu delovnemu času, delu na daljavo in študijskemu dopustu, pa tudi nujnim finančnim in administrativnim določbam, ki urejajo te zadeve. Delodajalci bi morali zagotoviti delovne pogoje in okolje, ki spodbujajo duševno zdravje in fizično dobro počutje raziskovalcev, vključno z ustreznimi postopki za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem, ter za boj proti njima.

Raziskovalno okolje

Delodajalci in financerji raziskovalcev bi morali zagotoviti čim bolj spodbudno raziskovalno okolje ali okolje za raziskovalno usposabljanje, v katerem so na voljo primerna oprema, objekti in priložnosti, tudi za sodelovanje na daljavo preko raziskovalnih mrež, ter ki zagotavlja najvišjo raven zdravja in varnosti v skladu s predpisi Unije ter nacionalnimi in sektorskimi predpisi. Financerji bi morali zagotoviti ustrezne vire za podporo pri izvajanju dogovorjenega delovnega programa. Zlasti je pomembno imeti usposobljeno podporno osebje, npr. strokovnjake, vključno z vodji raziskav in upravnim osebjem.

Pritožbe/prizivi

Delodajalci in financerji raziskovalcev bi morali v skladu z ustreznimi nacionalnimi ali mednarodnimi pravnimi predpisi ali predpisi na ravni Unije vzpostaviti ustrezne postopke, po možnosti z izbiro nepristranskega varuha človekovih pravic, za obravnavo pritožb/prizivov raziskovalcev, vključno s tistimi, ki se nanašajo na spore med nadzorniki in mladimi (R1)/priznanimi (R2) raziskovalci. V takšnih postopkih bi morala biti celotnemu raziskovalnemu osebju na voljo zaupna in neformalna pomoč pri reševanju delovnih sporov, nesoglasij in pritožb, z namenom pospeševanja poštene in nepristranske obravnave znotraj institucije in izboljšanja splošne kvalitete delovnih pogojev in okolja.

Sodelovanje pri upravljanju organizacij

Delodajalci in financerji raziskovalcev bi morali priznati kot popolnoma legitimno, in dejansko zaželeno, udeležbo raziskovalcev v pomembnih informativnih in posvetovalnih organih ter organih odločanja v institucijah, v katerih delajo, da bi tako ščitili in se zavzemali za svoje individualne in skupne interese ter dejavno prispevali k delovanju institucije.

Financiranje in plače

Delodajalci in financerji raziskovalcev bi morali raziskovalcem ne glede na njihov status zagotoviti poštene in privlačne pogoje plačila v obliki financiranja in plač skupaj z ustreznimi in pravičnimi ugodnostmi socialne varnosti, vključno z nadomestilom za bolezen, nadomestilom v zvezi z zdravstvenim varstvom in starševskim nadomestilom, pokojninskimi pravicami in nadomestilom za primer brezposelnosti, prejemki za starost in prejemki za preživele osebe, nadomestilom za primer invalidnosti ter nadomestilom za nesreče pri delu in poklicne bolezni, v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Ti pogoji bi morali veljati za raziskovalce na vseh stopnjah poklicne poti, vključno z mladimi raziskovalci (R1), sorazmerno z njihovim pravnim statusom, rezultati ter stopnjo usposobljenosti in odgovornosti. Raziskovalce bi bilo treba seznaniti z njihovimi pravicami in obveznostmi, kar zadeva razumevanje načina obdavčevanja njihovih plač, ter jim zagotoviti pregledne informacije o pravicah socialne zaščite, kot so nacionalne pokojninske pravice.

(2) Stabilnost zaposlitve

Delodajalci in financerji bi morali sprejeti odločne ukrepe za boj proti pojavu prekarnosti ter za podporo varnosti delovnega mesta in njegove stabilnosti. To bi lahko na prostovoljni osnovi vključevalo določitev zgornje meje za število pogodb o zaposlitvi za določen čas na organizacijo v okviru skupnih človeških virov raziskovalcev. V primeru izvajanja stalnih, dolgoročnih ali zelo periodičnih raziskovalnih nalog so kot ustrezen instrument priporočene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Raziskovalci s pogodbami za določen čas bi morali biti upravičeni do posebnega poklicnega razvoja in storitev poklicnega svetovanja, da bi zagotovili kontinuiteto njihove poklicne poti.

Raziskovalci na začetku poklicne poti (R1–R2)

Prekarna zaposlitev je posebno vprašanje v akademskih krogih. V boju proti temu se priporoča izvajanje – ob upoštevanju nacionalne zakonodaje in okoliščin – posebnih ukrepov v podporo raziskovalcem na začetku poklicne poti, da se mladim raziskovalcem (R1) zagotovijo socialna zaščita in delovni pogoji, ki se uporabljajo za raziskovalce na drugih stopnjah poklicne poti, ter ustrezen dohodek, spodbujanje vključevanja raziskovalcev na začetku poklicne poti v raziskovalne skupine, pri čemer se je treba izogibati povpraševanju po nalogah, ki niso povezane z njihovim znanstvenim usposabljanjem, ter priznavanje medinstitucionalne, medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti, vključno z virtualno mobilnostjo. Poleg tega bi morale institucije, pristojne za imenovanje, določiti jasna pravila in natančne smernice za zaposlovanje in imenovanje priznanih raziskovalcev (R2), vključno z najdaljšim trajanjem in cilji teh imenovanj. V takih smernicah bi bilo treba upoštevati čas, ki ga je kandidat preživel na prejšnjih podoktorskih zaposlitvah v drugih ustanovah, ob upoštevanju dejstva, da bi moral biti podoktorski status prehodnega značaja, poglobitveni namen pa bi moral biti, da se s pogodbo o zaposlitvi za določen čas ali zaposlitvijo za nedoločen čas omogočijo dodatne priložnosti za strokovni razvoj, kar zadeva dolgoročna karierna pričakovanja, v okviru poklicnih poti v raziskavah.

Delodajalci in financerji bi si morali po najboljših močeh prizadevati, da bi raziskovalce na začetku poklicne poti obveščali o poklicnih možnostih v akademskih krogih in zunaj njih ter omogočili obsežen strokovni razvoj, zlasti na stopnji R2, preglednejše in predvidljivejše poklicne možnosti ter priložnosti za učenje na delovnem mestu v različnih sektorjih.

(3) Pogodbene in pravne obveznosti

Raziskovalci na vseh ravneh bi morali biti seznanjeni z nacionalnimi, sektorskimi ali institucionalnimi predpisi, ki vplivajo na usposabljanje in delovne pogoje. To vključuje predpise o pravicah intelektualne lastnine ter zahteve in pogoje katerih koli sponzorjev ali financerjev ne glede na naravo njihove pogodbe. Delodajalci in financerji bi morali dati na voljo kopije teh dokumentov v angleščini. Raziskovalci bi morali take predpise upoštevati tako, da posredujejo zahtevane rezultate – npr. znanstvena dela, publikacije, patente, poročila, nove proizvode itd. –, kot je določeno v pogojih v pogodbi ali drugem enakovrednem dokumentu.

Raziskovalci bi morali glede na vse večji poudarek na varnosti znanja vedno izvajati varne delovne prakse v skladu z ustrežno nacionalno zakonodajo in zakonodajo Unije, vključno z nujnimi previdnostnimi ukrepi glede zdravja in varnosti ter odpravljanja posledic kibernetičnih napadov in odpovedi informacijske tehnologije, npr. s pripravo ustreznih rezervnih strategij. Prav tako bi morali biti seznanjeni z obstoječimi nacionalnimi pravnimi zahtevami in pravnimi zahtevami Unije glede varstva podatkov in zaupnosti ter sprejeti potrebne ukrepe za njihovo trajno izpolnjevanje.

(4) Razširjanje in izkoriščanje rezultatov

Vsi raziskovalci bi se morali v praksi ravnati po načelih odprte znanosti, da bi v skladu s svojimi pogodbenimi dogovori zagotovili razširjanje in izkoriščanje rezultatov svojih raziskav ter odprt dostop do njih, npr. tako, da bodo o njih poročali, jih prenesli v druga raziskovalna okolja in, če je to ustrezno, tržili. Od višjih raziskovalcev se pričakuje, da bodo prevzeli vodilno vlogo pri zagotavljanju, da bodo raziskave obrodile sadove ter da bodo njihovi rezultati tržno izkoriščeni in/ali dostopni javnosti, kadar koli se za to pojavi priložnost.

Delodajalci in financerji bi morali raziskovalcem pri tem pomagati z ustreznim usposabljanjem za pridobivanje spretnosti ter dostopom do ustreznega financiranja, infrastrukture in podpore. Prav tako bi morali priznavati, spodbujati in nagrajevati vključenost raziskovalcev v prakse odprte znanosti pri zaposlovanju, poklicnem napredovanju in ocenjevanju programov financiranja.

Intelektualna sredstva, vključno s pravicami intelektualne lastnine

Delodajalci in financerji bi morali zagotoviti, da raziskovalci na vseh stopnjah poklicne poti prejmejo ustrezno nadomestilo za koristi, ki izhajajo iz izkoriščanja, če to obstaja, rezultatov njihovih raziskovalnih in inovacijskih dejavnosti, po potrebi z zagotavljanjem pravic solastništva intelektualne lastnine, kot so avtorske pravice. To bi morali izrecno obravnavati v svoji strategiji upravljanja intelektualnih sredstev in to strategijo javno objaviti. Strategija upravljanja intelektualnih sredstev bi morala zajemati ustvarjanje, upravljanje, lastništvo in uporabo vseh vrst intelektualnih sredstev – vključno s strokovno pregledanimi publikacijami, podatki, strokovnim znanjem in izkušnjami ter standardi – ter podpirati odprto znanost.

V strategiji bi se bilo treba izrecno sklicevati na določbe o lastništvu in pravice do dostopa za raziskovalce in/ali, kjer je to ustrezno, njihove delodajalce ali druge strani, vključno z industrijskimi partnerji, kakor so lahko določene v posebnih sporazumih o sodelovanju ali drugih vrstah sporazumov.

Sodelovanje z javnostjo

Raziskovalci bi morali zagotoviti, da je z njihovimi raziskovalnimi dejavnostmi seznanjena širša družba, in sicer tako, da jih razumejo tudi nestrokovnjaki, s čimer se izboljša razumevanje znanosti s strani javnosti. Neposredno sodelovanje s civilno družbo in državljani bo raziskovalcem pomagalo bolje razumeti javni interes za prednostne naloge na področju raziskav in pomisleke javnosti ter, kjer je to ustrezno, izkoristiti potencial sooblikovanja in soustvarjanja skupaj z družbo.

STEBER 4 – POKLICNE POTI V RAZISKAVAH IN RAZVOJ TALENTOV

-
1. PRIZNAVANJE VREDNOSTI RAZNOLIKIH POKLICNIH POTI V RAZISKAVAH
 2. POKLICNI RAZVOJ IN POKLICNO SVETOVANJE
 3. STALEN STROKOVNI RAZVOJ
 4. NADZOR IN MENTORSTVO
-

Raziskovalna skupnost zajema raznolike talente, spretnosti, kompetence, zmogljivosti in vloge. Bolj kot se ti talenti spodbujajo in razvijajo, boljša je kakovost raziskav in družbeni pomen ustvarjenega znanja. Stalen strokovni razvoj je treba spodbujati skupaj z usposabljanjem za pridobivanje spretnosti, da bi se ohranile kompetence in raziskovalcem zagotovil širok nabor poklicnih priložnosti v javnem in zasebnem sektorju.

(1) Priznavanje vrednosti raznolikih poti v raziskavah

Delodajalci in financerji bi morali upoštevati to, da imajo lahko raziskovalci zelo raznolike poklicne poti na področju raziskav in pri opravljanju drugih nalog. Diverzifikacija običajno zajema vse oblike mobilnosti: mednarodno mobilnost/mobilnost znotraj države ter medsektorsko, medinstitucionalno, interdisciplinarno, naddisciplinarno in virtualno mobilnost. Za to so potrebni ocenjevanje kakovosti, pri katerem se bolj upoštevata talent in raznolikost, spodbujanje odgovorne uporabe metrik, upoštevanje raznolikih prispevkov in njihovih morebitnih vplivov ter upoštevanje raznolikih dejavnosti in praks, kot so med drugim poučevanje in spretnosti, medsebojni strokovni pregled, upravljanje in vodenje, nadzorovanje, mentorstvo, valorizacija znanja in dejavnosti prenosa tehnologije, podjetništvo in sodelovanje z industrijo, razvoj z dokazi podprtih dejavnosti oblikovanja politik, znanstveno komuniciranje in interakcija z družbo, prakse odprte znanosti ter sodelovanje v interdisciplinarnih projektnih ekipah znanstvenikov, pa tudi mobilnost.

Delodajalci in financerji bi morali sprejeti ukrepe za ozaveščanje raziskovalcev, zlasti tistih na začetku poklicne poti, o priložnostih, ki so na voljo v vseh zadevnih sektorjih, ter za spodbujanje kulture diverzifikacije poklicnih poti za boljši osebni in strokovni razvoj. Za to bodo potrebne storitve poklicnega svetovanja, mentorstva in podpore za spodbujanje medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti ter ustvarjanja in razvoja podjetniških dejavnosti.

(2) Poklicni razvoj in poklicno svetovanje

Delodajalci in financerji raziskovalcev bi morali, po možnosti v okviru upravljanja človeških virov, pripraviti posebno strategijo poklicnega razvoja za raziskovalce na vseh stopnjah njihove poklicne poti, ne glede na njihovo pogodbeno razmerje, vključno z raziskovalci, ki so zaposleni za določen čas. Raziskovalce bi bilo treba glede tega podpreti, da bi pripravili individualni načrt poklicnih poti za določitev usposabljanja in raziskav, potrebnih za doseganje ciljev na njihovi poklicni poti. V to strategijo bi bilo treba vključiti razpoložljivost mentorjev, ki sodelujejo pri zagotavljanju podpore in usmerjanja za osebni in strokovni razvoj raziskovalcev, kar raziskovalce motivira in prispeva k zmanjševanju kakršne koli negotovosti glede njihove poklicne prihodnosti. Vsi raziskovalci bi morali biti seznanjeni s takšnimi predpisi in ureditvami ter bi morali biti proaktivni pri razvoju svoje poklicne poti in odgovorni zanj.

Delodajalci in financerji bi morali bodisi v zadevnih ustanovah bodisi v sodelovanju z drugimi strukturami zagotoviti karierno orientacijo in pomoč pri posredovanju zaposlitve, ki sta dostopni in posodobljeni, s čimer bi zagotovili informacije, usmerjanje ter podporo za poklicni razvoj v zadevni ustanovi in zunaj nje. Navedeno bi moralo biti raziskovalcem ponujeno na vseh stopnjah njihove poklicne poti, ne glede na njihovo pogodbeno razmerje.

(3) Stalen strokovni razvoj

Raziskovalci bi si morali na vseh stopnjah poklicne poti proaktivno prizadevati za stalno izboljševanje z rednim posodabljanjem in širjenjem obsega svojih spretnosti in kompetenc, delodajalec/financer pa bi jim moral to omogočiti. To je mogoče doseči na različne načine, med drugim s formalnim usposabljanjem, delavnicami, konferencami in e-učenjem ali s sodelovanjem znotraj skupine in zadevnih mrež. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti usposabljanju mladih raziskovalcev (R1), ki so na začetku svoje poklicne poti v raziskavah najpogostejše doktorski kandidati.

Dostop do raziskovalnega usposabljanja in stalnega razvoja

Delodajalci in financerji bi morali vsem raziskovalcem na kateri koli stopnji njihove poklicne poti in ne glede na njihov pogodbeni položaj zagotoviti priložnost za strokovni razvoj in izboljšanje njihove zaposljivosti prek dostopa do ukrepov za trajen razvoj spretnosti in kompetenc. Morali bi sprejeti ukrepe za podporo razvoju in zagotavljanju ciljno usmerjenega usposabljanja, da bi spodbujali priložnosti za vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje raziskovalcev ter pospeševali medsektorsko in interdisciplinarno mobilnost. Take ukrepe bi bilo treba redno ocenjevati glede na njihovo dostopnost, uporabo in učinkovitost pri izboljševanju kompetenc, spretnosti in zaposljivosti.

Delodajalci in financerji bi morali ustrezno upoštevati potrebo po spodbujanju podjetniških kompetenc pri raziskovalcih, da bi tistim, ki se odločijo za podjetniško poklicno pot, omogočili, da svoje zmožnosti za pridobivanje znanja povežejo s sposobnostjo valorizacije znanja ter tako inovativne zamisli pretvorijo v podjetniške ideje in pospešujejo inovacije in napredek.

Delodajalci in financerji bi morali sprejeti ukrepe za zagotovitev, da je doktorsko usposabljanje skladno z interoperabilnimi poklicnimi potmi v vseh ustreznih sektorjih in prakso odprte znanosti, vključno z uporabo evropskega okvira kompetenc za raziskovalce (ResearchComp), načel za inovativno doktorsko usposabljanje, evropskega kodeksa ravnanja za raziskovalno integriteto in vseh drugih prihodnjih pobud za krepitev prečnih spretnosti raziskovalcev.

Vrednotenje spretnosti

Delodajalci in financerji bi morali v okviru širitve naborov spretnosti raziskovalcev zagotoviti ustrezno ocenjevanje in vrednotenje formalnega in neformalnega usposabljanja, vključno s poklicnimi spretnostmi in usposabljanjem na delovnem mestu, zlasti v okviru mednarodne, medsektorske in interdisciplinarne mobilnosti. Ocenjevanje bi bilo treba opraviti na pošten in pregleden način v razumnem časovnem okviru.

Poučevanje

Poučevanje je osnovni način za strukturiranje in razširjanje znanja ter je dragocena možnost na poklicni poti raziskovalca. Znanstvena spoznanja bi morala biti v pomoč pri poučevanju, pri čemer bi jih bilo treba izkoristiti, poučevanje pa bi moralo tudi spodbujati zanimanje študentov za raziskave. Sodelovanje raziskovalcev pri poučevanju, ki se lahko razlikuje glede na stopnjo na poklicni poti, bi bilo treba v celoti podpreti in priznati. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti raziskovalcem na začetku njihove poklicne poti ter jim zagotoviti ustrezno podporo in to, da so obveznosti poučevanja – vključno s predavanji, tutorstvom, nadzorovanjem in mentorstvom – združljive z njihovimi raziskovalnimi dejavnostmi ali raziskovalnim usposabljanjem.

Delodajalci in financerji bi morali zagotoviti ustrezno plačilo za poučevanje in njegovo upoštevanje v sistemih ocenjevanja/presoje že na začetku poklicne poti raziskovalcev. Zagotoviti bi bilo treba tudi, da se čas, ki ga osebe na višjih položajih namenijo usposabljanju in mentorstvu raziskovalcev na začetku poklicne poti – R1, R2 –, šteje kot del njihove obveznosti poučevanja. V okviru začetnega usposabljanja in strokovnega razvoja raziskovalcev bi bilo treba zagotoviti ustrezno usposabljanje za dejavnosti poučevanja in individualne pomoči.

(4) Nadzor in mentorstvo

Ustrezno upravljanje kadrov in skupin je v raziskovalnih delovnih okoljih ključnega pomena, saj je znanost sama po sebi skupinska dejavnost. Vzpostaviti bi bilo treba potrebno usposabljanje, orodja in mehanizme ocenjevanja za zagotovitev, da bodo višji in vodilni raziskovalci svoje osebe in skupine upravljali na pravičen in nediskriminatoren način, brez spolne in drugih vrst pristranskosti – kot so pristranskosti na podlagi vere, spolne usmerjenosti, rasne oziroma etnične pripadnosti, socialno-ekonomskega ozadja itd. –, ter da bodo vzpostavili plodno sodelovanje s svojimi strokovnimi kolegi na delovnem mestu. To bi moralo prispevati k zdravemu, pravičnemu in ustvarjalnemu okolju, v katerem je vsak posameznik spoštovan, ustrezno motiviran in priznan ter ki spodbuja njegovo dobro počutje.

Delodajalci in financerji bi morali jasno navesti osebo ali skupino oseb, na katero se lahko mladi (R1) in priznani (R2) raziskovalci obrnejo v zvezi z izvajanjem svojih dolžnosti, ter o tem ustrezno obvestiti raziskovalce.

V takih ureditvah bi moralo biti jasno določeno, da ima predlagani nadzornik ustrezno raven strokovnega znanja na področju nadzorovanja raziskav ter da ima čas in je zavezan k temu, da lahko raziskovalcu pripravniku nudi ustrezno podporo; poleg tega bi moral zagotoviti potreben napredek in postopke pregleda, pa tudi potrebne mehanizme povratnih informacij.

Posebne določbe za vključevanje, podporo raziskavam in poklicni razvoj raziskovalcev, za njihovo mentorstvo in dobro počutje ter za komuniciranje in reševanje sporov, pa tudi za usposabljanje in strokovni razvoj nadzornikov, so določene v smernicah za nadzor v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie. Smernice za nadzor v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie so sklop priporočil za posameznike in ustanove, ki prejemajo sredstva v okviru tega ukrepa. Smernice spodbujajo učinkovit nadzor, mentorstvo in ustrezno karierno orientacijo.

Odnosi z nadzorniki

Raziskovalci, ki se usposablajo, bi morali vzpostaviti strukturiran in reden odnos s svojimi nadzorniki in predstavniki fakultete/oddelka ter v celoti izkoriščati ta odnos. Tudi nadzorniki bi morali dejavno podpirati zlasti raziskovalce na začetku poklicne poti tako, da bi se z njimi sestajali za izmenjavo povratnih informacij in jih spodbujali k usposabljanju, ki je pomembno za njihovo delo.

To zajema vodenje evidenc o celotnem poteku dela in izsledkih raziskav ter pridobivanje povratnih informacij iz poročil in na seminarjih ter njihovo uporabo in delo v skladu z dogovorjenimi razporedi, fazami, končnimi izsledki in/ali rezultati raziskav.

Višji raziskovalci

Višji raziskovalci – R3 in R4 – bi morali posebno pozornost nameniti svoji večplastni vlogi nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, vodstvenih delavcev ali komunikatorjev znanosti. Te naloge bi morali opravljati po najvišjih poklicnih standardih in imeti dostop do ustreznega usposabljanja. Kar zadeva njihovo vlogo nadzornikov ali mentorjev raziskovalcev, bi morali višji raziskovalci vzpostaviti konstruktiven in pozitiven odnos z mladimi (R1) in priznanimi (R2) raziskovalci ter tako ustvariti pogoje za učinkovit prenos znanja in nadaljnji uspešen razvoj poklicnih poti teh raziskovalcev. Podpiranje poklicnega razvoja raziskovalcev na stopnjah R1 in R2, ki zajema posredovanje izkušenj ter prenos vrednot v zaupanja vrednem in zaupnem okolju, je zelo odgovorna vloga.