

## Process

The HRS4R process must engage all management departments directly or indirectly responsible for researchers' HR-issues. These will typically include the Vice-Rector for Research, the Head of Personnel, and other administrative staff members. In addition, the HRS4R strategy must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4, as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for implementing the process.

Please provide the name, the position and the management line/ department of the persons who are directly or indirectly engaged in the HRS4R process in your organisation:

Name	Position	Steering Committee	Working Group	Management line/ Department
Mircea <b>Leabu</b>	R4	X		Scientific Director / Top Management
Bogdan Ovidiu <b>Popescu</b>	R4	X		President of Scientific Council / Top Management
Cristiana <b>Tănase</b>	R4	X		Scientific Secretary / Top Management
Victor Eduard <b>Peteu</b>	R1	X		Researcher / Pathology /
Gisela <b>Găină</b>	R2	X		Researcher / Immunology
Ana Maria <b>Enciu</b>	R3	X		Researcher / Biochemistry
Mihaela <b>Gherghiceanu</b>	R4		X	Vice-President of Scientific Council / Middle Management
Irina Georgiana <b>Cojocaru</b>	Legal Advisor		X	Legal Office / Administration – First-line Management
Cătălin <b>Filipescu</b>	HR Responsible		X	HR Office / Administration – First-line Management

Note: Use "Add another row" button to add a new management department. Your organisation must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4, as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for the implementation of the HRS4R process.

Provide information on how the researchers groups were involved in the GAP-analysis:

Stakeholder group	Consultation format	Contributions
Cercetători din IVB R1-R4	Grupul de referință luat în considerare a fost reprezentat de personalul de cercetare la nivelul Institutului. În vederea maximizării numărului de respondenți s-a optat pentru un eșantion selectat pe criterii de disponibilitate. Unitatea de selecție a fost angajatul. Modalitatea de diseminare a chestionarului: google forms – poll. Colectarea datelor s-a realizat în perioada 15 martie 2023 – 20 martie 2023. Volumul total al eșantionului rezultat este de 36 de respondenți (N = 36) ceea ce reprezintă 51,42% din totalul personalului de cercetare al institutului.	<p>Researchers highlighted the weak points of HR management included in GAP</p> <p>Scopul cercetării a vizat investigarea opiniilor personalului de cercetare cu privire la politicile actuale la nivel instituțional de abordare a carierei în cercetare. Designul chestionarului s-a bazat pe principiile pe care Carta și Codul European al Cercetătorilor le menționează și le promovează ca fiind recomandări în abordarea strategică a carierei de cercetare. Pentru fiecare capitol au fost elaborate întrebări specifice care operaționalizează cele 40 de principii integrate în Cartă și Cod, chestionarul rezultat incluzând 32 de întrebări.</p> <p>Chestionarul a avut următoarele obiective specifice:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificarea opiniilor respondenților cu privire la procesul de recrutare și selecție derulat la nivelul institutului</li> <li>2. Evaluarea percepțiilor personalului de cercetare asupra condițiilor de lucru oferite în cadrul institutului</li> <li>3. Identificarea opiniilor formulate în raport cu perspectiva actuală de formare și dezvoltare profesională pe care INCDVB o oferă cercetătorilor, indiferent de nivelul de carieră la care se află</li> </ol>

		<p><b>4.</b> Identificarea perspectivei respondenților asupra politicilor privind respectarea principiilor etice în activitatea de cercetare în INCDVB.</p> <p>La sondaj au participat 36 de respondenți dintr-un total de 70 de cercetători (R1- R4). Analiza răspunsurilor a presupus evaluarea concordanței dintre practica curentă la nivel instituțional și principiile Cartei europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, fiind deosebit de utile în elaborarea analizei GAP respectiv a planului de acțiune (Action Plan).</p>
Comitetul de Coordonare și Grupul de lucru pentru pregătirea aplicației pentru obținerea certificatului HR Excellence in Research din partea Comisiei Europene	Întâlniri informale pe toată durata pregătirii aplicației Informări periodice ale Comitetului de coordonare și ale Consiliului Științific	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Cele două grupuri au fost desemnate prin decizia Directorului General nr. 264P / 23.02.2023.</li> <li><b>2.</b> Elaborarea, în perioada 27.02.2023 – 08.03.2023 a chestionarului privind consultarea comunității cercetătorilor la nivel instituțional cu aportul Șefilor de laborator</li> <li><b>3.</b> Analiza corelațiilor între întrebările chestionarului, realizată în perioada 09.03.2023 – 14.03.2023</li> <li><b>4.</b> Realizarea și finalizarea în perioada 20.03.2023 – 30.04.2023 a Raportului rezultat în urma consultării comunității cercetătorilor cu privire la implementarea principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor</li> <li><b>5.</b> Realizarea și finalizarea în perioada 01.05.2023 – 31.05.2023 a analizei GAP</li> <li><b>6.</b> Realizarea și finalizarea în perioada 01.06.2023 – 30.06.2023 a OTM-R</li> <li><b>7.</b> Realizarea și finalizarea în perioada 01.07.2023 – 30.09.2023 a Action Plan</li> <li><b>8.</b> Analiza concordanței între documentele elaborate și corecturi finale ale acestora, în perioada 01.10.2023 - 14.10.2023</li> </ol>

*Please describe how the Committee overseeing the process was appointed and how it worked (meetings, decisions, etc.):*

Numirea Comitetului Director s-a făcut prin decizie a membrilor Consiliului Științific și s-a concretizat prin Hotărâre a Directorului General (264P / 23.02.2023, art. 2). Astfel, Comitetul de Supraveghere este alcătuit din cei care conduc comunitatea cercetătorilor din institut: Directorul Științific, Președintele Consiliului Științific și Secretarul Științific al Institutului. Trei cercetători (R1-R3) au fost incluși în Comitetul de coordonare după evaluarea inițială. Aceștia au analizat documentele generate de grupul de lucru în întâlniri informale iar documentele au fost prezentate în Consiliul Științific.

Comitetul de Coordonare a analizat fiecare material elaborat de Grupul de Lucru, iar validarea a fost realizată în cadrul ședințelor informale de lucru ale Consiliului Științific. Demararea activităților premergătoare obținerii Diplomei de Excelență pentru Resursele Umane din aria de Cercetare-Dezvoltare-Inovare s-a realizat prin elaborarea Chestionarului privind perspectiva asupra carierei de cercetare, în conformitate cu principiile acceptate ale Cartei europene a cercetătorilor și a Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor de către grupul de lucru în perioada 27.02.2023 – 08.03.2023. Designul chestionarului s-a bazat pe capitolele fundamentale pe care Carta și Codul European al Cercetătorilor le menționează și pe care conducerea institutului le promovează. Structura chestionarului, cu 32 de întrebări, a avut ca model un chestionar utilizat de Universitatea Politehnică din București care a obținut HR Excellence in research award. Consultarea comunității cercetătorilor din institut s-a realizat în perioada 15.03.2023 – 20.03.2023, prin utilizarea sistemului Google form - poll. La sondaj au participat 36 de respondenți dintr-un total de 70 de cercetători (R1- R4), procent considerat reprezentativ. Ulterior Grupul de lucru și Comitetul de supraveghere au realizat următoarele activități: (1) Realizarea și finalizarea Raportului rezultat în urma consultării comunității cercetătorilor cu privire la implementarea principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor; (2) Realizarea și finalizarea analizei GAP; (3) Realizarea și finalizarea a OTM-R; (4) Realizarea și finalizarea Action Plan; (5) Analiza concordanței între documentele elaborate și corecturi finale ale acestora; (6) Incarcarea materialelor în portalul dedicat. Toate documentele au fost discutate cu Comitetul de coordonare și au fost prezentate în Consiliul Științific, format din 13 cercetători din toate laboratoarele institutului și Directorul General.

Elaborarea GAP a fost realizată pe baza analizei răspunsurilor la chestionar prin care s-au identificat aspectele ce trebuie îmbunătățite pentru fi puse în acord cu Carta

Europeană a Cercetătorilor. Planul de acțiune are definite 3 direcții principale de acțiune: (1) WP 1. Aspecte etice și profesionale; (2) WP 2. Recrutare și dezvoltarea carierei; (3) WP 3. Creșterea vizibilității IVB și a excelenței în cercetare. Fiecare dintre cele 3 pachete de lucru (WP) urmărește: WP1: a. Consolidarea angajamentului instituțional privind principiile etice ale profesiei de cercetător; b. Creșterea sprijinului acordat cercetătorilor în desfășurarea activităților de cercetare; WP2: a. Creșterea calității resursei umane și preocuparea pentru atragerea și formarea de tineri, cu menținerea masei critice necesare activității performante, în măsura fondurilor disponibile; b. Asigurarea unui cadru instituțional transparent pentru monitorizarea și evaluarea progreselor înregistrate pe parcursul carierei în cercetare; c. Încurajarea și sprijinirea mobilității cercetătorilor prin participarea la manifestări științifice și/sau efectuarea de stagii de pregătire în laboratoare de prestigiu, inclusiv în laboratoare ale cercetătorilor români din diaspora; WP3: a. Creșterea vizibilității INCDVB la nivel național și internațional prin promovarea eficientă a rezultatelor activității de CDI, stabilirea de parteneriate noi, creșterea mobilității resursei umane în vederea perfecționării profesionale și prin organizarea de evenimente științifice; b. Creșterea eficienței pentru diseminarea și exploatarea rezultatelor activității de cercetare, cu respectarea standardelor privind etica profesională și protejarea proprietății intelectuale.

De asemenea, grupul de lucru a propus ca, pe parcursul implementării să aibă loc revizui interne periodice ale strategiei HRS4R ținând cont fie de eventuale impedimente în implementarea Planului de acțiune identificate de membrii comunității științifice fie de actualizări ale reglementărilor Cartei la nivel European. Grupul de lucru va revizui principiile C&C și politica OTM-R și va lua în considerare posibilele adaptări necesare pentru îndeplinirea obiectivelor propuse.

*Please describe how the Working Group doing the Gap Analysis was appointed:*

Grupul de lucru stabilit conform deciziei Directorului General (264P / 23.02.2023, art. 1) a fost alcătuit din vicepreședintele Consiliului Științific, responsabilul cu resursele umane și consilierul juridic. Analiza GAP a fost realizată în baza Raportului rezultat în urma consultării comunității științifice cu privire la implementarea principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor, coroborat cu Planul strategic de dezvoltare al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale „Victor Babeș” București (2022 – 2027), Strategia de Resurse umane, procedurile interne și legislația națională aplicabilă.