



Zachodniopomorski
Uniwersytet Technologiczny
w Szczecinie

Strategia Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie

dotycząca zasobów ludzkich w kontekście wdrażania zapisów
Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji
pracowników naukowych

Szczecin, luty 2022

SPIS TREŚCI

1/	Historia wyróżnienia „HR Excellence in Research” w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie	3
2/	Informacje o Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie	4
3/	Wizja i misja Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi	5
4/	Harmonogram opracowania planu działań w zakresie wyróżnienia HR	6
5/	Identyfikacja słabości w zakresie zagadnień objętych wyróżnieniem HR	7
6/	Plan działań Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie w zakresie wyróżnienia HR na lata 2022-2024.....	11

1/ Historia wyróżnienia „HR Excellence in Research” w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie

W czerwcu 2015 roku Rektor Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie (ZUT) podpisał deklarację poparcia dla zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Tym samym ZUT rozpoczął działania mające na celu wdrożenie strategii HR dla naukowców (*HRS4R*) oraz otrzymanie „wyróżnienia HR”. Następnie przeprowadzona została *Gap Analysis*, która pozwoliła ocenić, w jakim stopniu funkcjonowanie Uczelni jest spójne z Kartą i Kodeksem, co pozwoliło określić obszary, które wymagały skorygowania. Wyniki analizy i identyfikacja słabych punktów w ZUT zaowocowała zaproponowaniem szeregu działań oraz opracowaniem Strategii Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie dotyczącej zasobów ludzkich w kontekście wdrażania zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Na podstawie przedłożonych Komisji Europejskiej dokumentów aplikacyjnych, wyróżnienie *HR Excellence in Research* zostało przyznane Zachodniopomorskiemu Uniwersytetowi Technologicznemu w Szczecinie w grudniu 2016 roku.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Proces wdrażania strategii *HRS4R* wiąże się z długofalowym zobowiązaniem i zaangażowaniem instytucji na każdym jej szczeblu oraz z cykliczną oceną postępów i jakości podejmowanych działań dokonywaną przez Komisję Europejską. Po dwóch latach od otrzymania znaku HR, ZUT przeszedł pierwszą taką ocenę okresową (*Interim Assessment*), podczas której Eksperti Komisji Europejskiej na podstawie przedłożonego raportu uznali, że efekty pracy ZUT są adekwatne do zaproponowanego i realizowanego planu działań. Docenili także wysiłek w dokumentowaniu postępów i zaangażowanie we wdrażanie zasad Karty i Kodeksu. W roku 2022 Uczelnia zostanie poddana kolejnej ewaluacji, tym razem w ramach tzw. *Renewal Assessment*, którego wyniki bezpośrednio zadecydują o tym, czy ZUT nadal może posługiwać się prestiżowym wyróżnieniem „HR Excellence in Research” jako jednostka działająca zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej.

2/ Informacje o Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie powstał 1 stycznia 2009 roku w wyniku połączenia dwóch uczelni: Politechniki Szczecińskiej oraz Akademii Rolniczej w Szczecinie. Konsolidacja potencjału naukowego i edukacyjnego uczelni była niezbędnym procesem wobec postępującego niżu demograficznego, konkurencji na rynku szkolnictwa wyższego a także oczekiwań dotyczących wpływu uczelni na rozwój nowych technologii. Powstanie ZUT, poza rozszerzeniem oferty edukacyjnej o nowe dziedziny i specjalności studiów, ułatwiło dalszy, szybki postęp w dziedzinie nowych koncepcji technologicznych, w tym nauk zarówno technicznych, jak i przyrodniczych. Wspólne dziedzictwo obu uczelni pod względem naukowym i dydaktycznym nadało nową jakość szkolnictwu wyższemu na Pomorzu Zachodnim.

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie kształci aktualnie ok. 6 500 studentów jednocześnie zatrudniając ponad 1700 pracowników (286 z tytułem profesora i stopniem dr habilitowanego) z czego 59% stanowią kobiety, a 41 % mężczyźni. Uniwersytet posiada 11 wydziałów, oferujących 43 kierunki studiów, oferując kształcenia na studiach pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia, a także na licznych kursach podyplomowych.



**ZUT kształci
6 500 studentów**



**ZUT zatrudnia
1700
pracowników**



**59% spośród
zatrudnionych
stanowią kobiety,
a 41 % mężczyźni**



**ZUT posiada 11
wydziałów
i 43 kierunki
kształcenia**

Uniwersytet posiada 20 uprawnień do nadawania stopni doktorskich i 13 pełnych licencji akademickich. Rokrocznie realizuje szereg projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, dystrybuowanych zarówno na poziomie regionu, kraju, jaki bezpośrednio z Komisji Europejskiej. Ponadto, każdego roku zajmuje wysoką pozycję w rankingu instytucji, aktywnie dokonujących zgłoszeń w zakresie ochrony praw własności intelektualnej, którym przyznano najwyższą liczbę patentów na terenie RP (w 2019 r. - 121 patentów, w 2020 r. - 85).

3/ Wizja i misja Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi

Wizja

Rekrutowanie, rozwijanie i wspieranie osób, których praca przyczynia się do wzrostu znaczenia i prestiżu Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie.

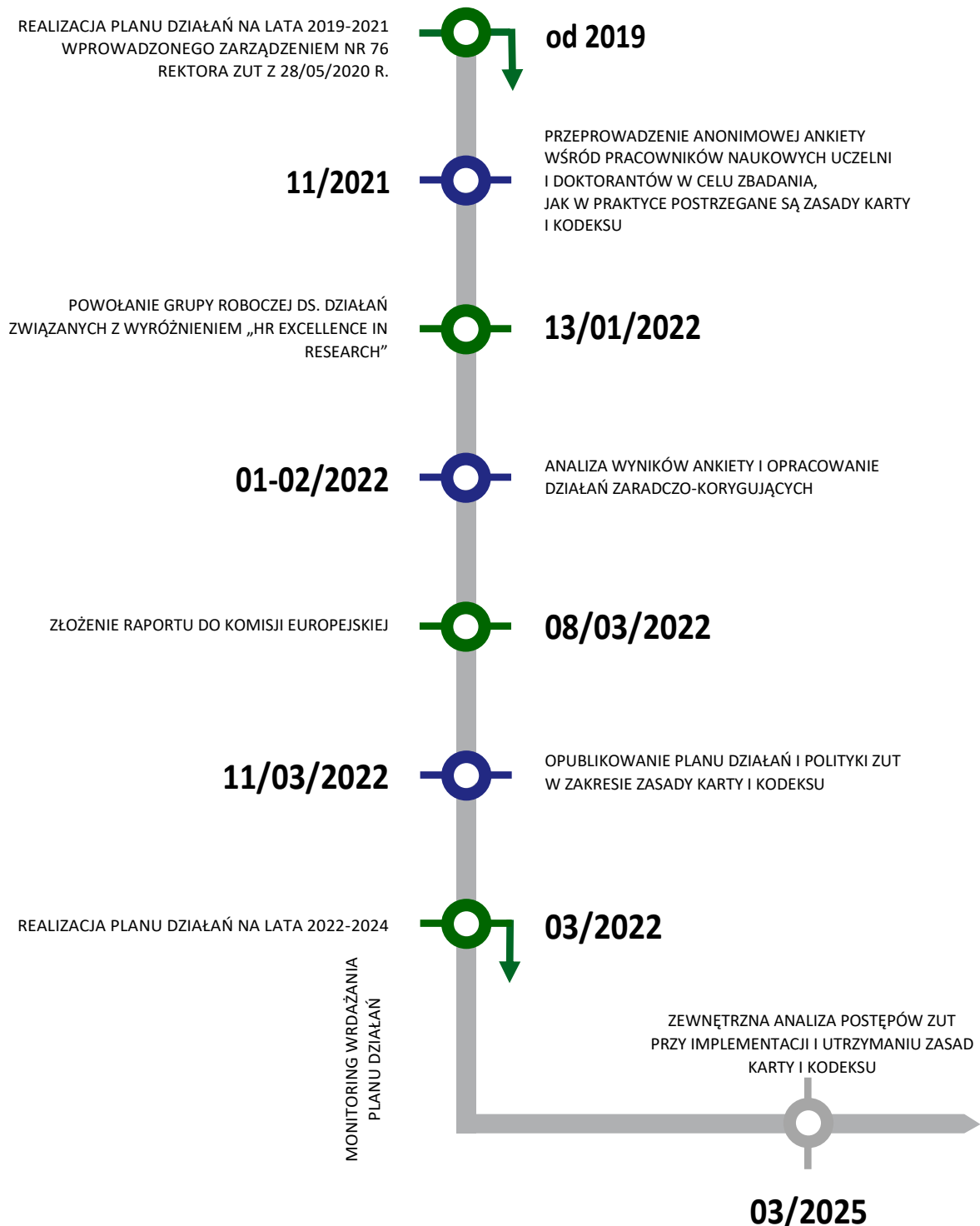
Misja

Zarządzanie zasobami ludzkimi Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie opiera się na:

- budowaniu potencjału kadrowego i zapewnianie zdolności rozwoju Uczelni,
- efektywnym zarządzaniu i wspieraniu rozwoju pracowników zgodnie z potrzebami Uczelni,
- tworzeniu i stosowaniu dobrych praktyk oraz nowoczesnych rozwiązań z zakresu HR.

4/ Harmonogram opracowania planu działań w zakresie wyróżnienia HR

Wraz z zakończeniem pozytywnej oceny działań ZUT w obrębie realizacji planu działań, w ramach *Interim Assessment*, przystąpiono do wdrożenia zapisów nowego planu przewidzianego do kolejnego okresu raportowego.



5/ Identyfikacja słabości w zakresie zagadnień objętych wyróżnieniem HR

Nad prawidłowością realizacji planu działań związanych z wdrażaniem i utrzymaniem zasad „HR Excellence in Research” w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie czuwa Komitet Ewaluacyjny. Natomiast, w celu zwiększenia rzetelności i poprawności planowania działań utworzono Grupę Roboczą, złożoną z przedstawicieli ZUT reprezentujących różne środowiska naukowe i administracyjne.

Skład Komitetu Ewaluacyjnego:

- dr hab. inż. Krzysztof Pietruszewicz, prof. ZUT – prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni;
- lic. Zofia Małgorzata Bednarczyk – kierownik Działu Kadr;
- mgr inż. Agnieszka Korpala – RCIITT;
- mgr inż. Angelika Łysiak – RCIITT.

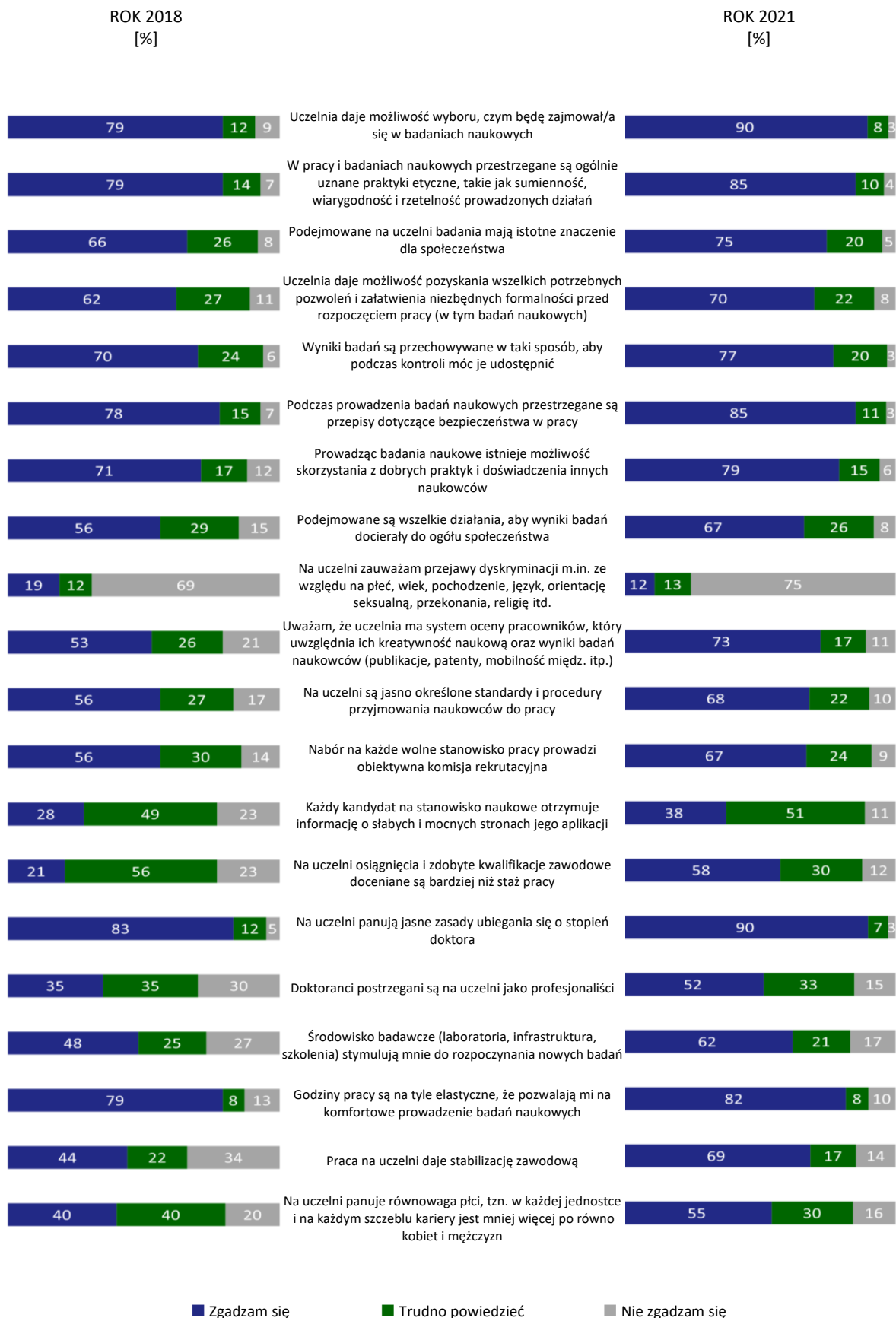
Skład Grupy Roboczej:

- dr inż. Piotr Piela – prorektor ds. kształcenia;
- dr hab. inż. Agata Markowska-Szczupak, prof. ZUT – dyrektor Szkoły Doktorskiej;
- prof. dr hab. inż. Urszula Narkiewicz;
- lic. Zofia Małgorzata Bednarczyk – kierownik Działu Kadr;
- mgr inż. Mariola Wachelko – kierownik Działu Nauki;
- dr Monika Śpiewak-Szyjka – pełnomocnik ds. równego traktowania;
- dr Jolanta Bamberska – rzecznik zaufania;
- dr inż. Marta Piątek-Hnat – koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT;
- dr inż. Dominika Plust – pełnomocnik ds. studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami;
- mgr Mateusz Lipka – rzecznik prasowy;
- mgr inż. Łukasz Marchewka – przewodniczący Sejmiku Samorządu Doktorantów ZUT.

Diagnoza stanu wdrożenia zasad

Celem oceny stanu wdrożenia w ZUT zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przygotowano anonimową ankietę, składającą się z 41 pytań (we wcześniejszych latach ankietyzowano na podstawie 31 pytań). Opracowana ankieta została rozdystrybuowana wśród wszystkich pracowników naukowych poprzez indywidualnego maila skierowanego zarówno do nauczycieli akademickich jak i doktorantów. W badaniu udział wzięło 646 osób (w tym 284 kobiety i 362 mężczyzn), co stanowi 66,80 % i zapewnia wysoką wiarygodność otrzymanych wyników. Respondenci odpowiadali w ramach pięciostopniowej skali Likerta, od całkowitej akceptacji do całkowitego odrzucenia danego stwierdzenia, przy czym w celu lepszego zobrazowania rezultatów skale zostały połączone: „zgadzam się” i „zdecydowanie zgadzam się” jako jedna odpowiedź i analogicznie, stwierdzenie „nie zgadzam się” i „zdecydowanie nie zgadzam się” jako jedna.

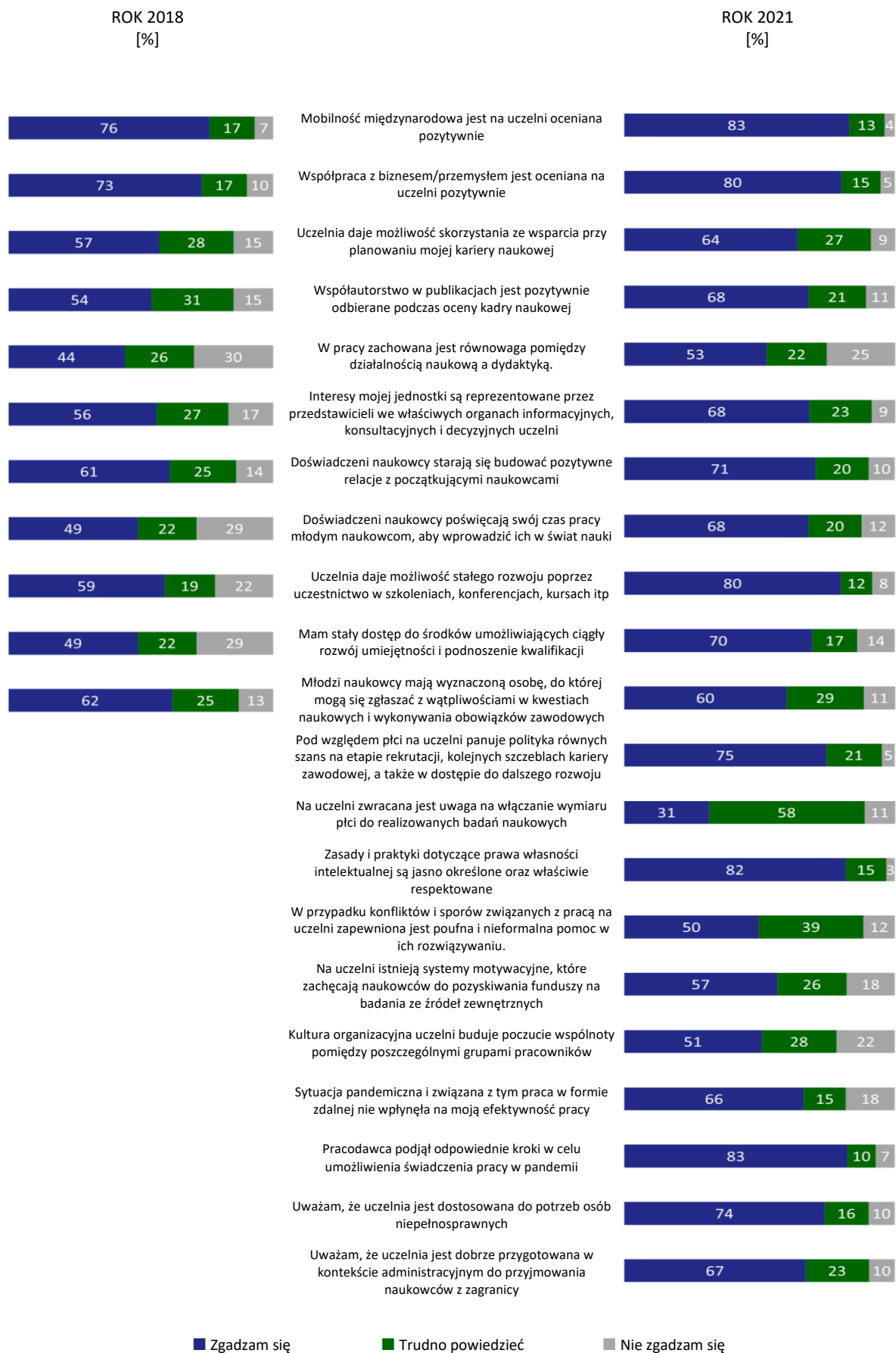
Porównanie wyników ankiet przeprowadzonych w latach 2018 i 2021



■ Zgadzam się

■ Trudno powiedzieć

■ Nie zgadzam się



Powyższe porównanie wyników ankiet przeprowadzonych w latach 2018 i 2021 jasno wskazuje, że działania ZUT mające na celu wdrożenie europejskiej strategii HR (*Human Resources Strategy for Researchers*), dla której wyznacznikiem jest Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych są skuteczne. Znakomita większość odpowiedzi udzielonych przez respondentów pokazuje, iż warunki w ZUT uległy poprawie, a w wybranych aspektach nawet znacznej poprawie. Jednakże w celu lepszego zobrazowania sytuacji w Uczelni zdecydowano aby zadać 10 dodatkowych pytań dotyczących m.in. aspektów równości płci, praw własności intelektualnej, dyskryminacji, czy kwestii związanych z pandemią COVID-19. W ankiecie zastosowano także dwa pytania otwarte, jedno dotyczące ewentualnie obserwowanych przejawów dyskryminacji, drugie z zakresu poprawy warunków pracy i zatrudnienia, dzięki którym uzyskano uzupełnienie obrazu ZUT.

Szczegółowa analiza wyników badania podczas spotkań Komitetu Ewaluacyjnego oraz Grupy Roboczej pozwoliła zidentyfikować obszary funkcjonowania Uczelni, które wymagają poprawy i posłużyła do stworzenia planu działań na kolejne 3 lata.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że choć nastąpiła poprawa w ocenie uczelni w zakresie wprowadzenia zasad Karty i Kodeksu zasadnym jest m.in. dalsze wspieranie rozwoju kariery zawodowej naukowców, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb młodych naukowców; kontynuowanie działań mających na celu wdrażanie polityki OTM-R oraz otwartego dostępu; poprawa komunikacji naukowej. Ponadto, bardzo ważnym zagadnieniem, które uwidoczniły odpowiedzi na pytania otwarte są kwestie równości płci oraz dyskryminacji. Kluczowym działaniem uczelni jest dążenie do wyrównywania szans, dlatego szereg zaproponowanych zadań odnosi się bezpośrednio do tych aspektów. Jednym z nich jest monitoring postępu wdrażania Planu Równości Płci w ZUT, który został oficjalnie wprowadzony zarządzeniem Rektora ZUT 10 lutego 2022 r.

6/ Plan działań Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie w zakresie wyróżnienia HR na lata 2022-2024

LP.	DZIAŁANIE	OPIS, CELE, WSKAŹNIKI	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA ZA REALIZACJĘ	TERMIN REALIZACJI
			JEDNOSTKA NADZORUJĄCA	
1.	Wspieranie naukowców w ubieganiu się o fundusze zewnętrzne na badania oraz wizyty naukowe za granicą	Wspieranie naukowców w działaniach dot. pozyskiwania środków na prowadzenie badań naukowych oraz promowanie międzynarodowej mobilności. Działanie realizowane poprzez prowadzenie szkoleń oraz indywidualnych konsultacji w tym zakresie. <i>Wskaźniki: liczba złożonych wniosków, liczba szkoleń i ich uczestników</i>	Działy projektowe (ODP, NDP, RCIITT) / Dział mobilności międzynarodowej	Działanie ciągłe
			Dział Nauki	
2.	Sesje szkoleniowe dla dziekanów, kierowników jednostek organizacyjnych i pracowników w celu zapoznania ich z procedurami ZUT	Informowanie o nowych procedurach i przypomnienie już istniejących oraz omawianie zagadnień z nimi związanych. <i>Wskaźnik: liczba spotkań (min. 2 razy w roku)</i>	Dział Kadr	Działanie ciągłe
			Dział Kadr	
3.	Stworzenie bazy dla młodych naukowców (doktorantów) zawierającej oferty: - programów dofinansowujących B+R, - stypendialne, - krótkoterminowej mobilności, - pracy	Zakładka na stronie Szkoły Doktorskiej zawierająca informacje nt. źródeł dofinansowania/ofert pracy/ stypendiów/krótkoterminowej mobilności. <i>Wskaźnik: liczba ofert</i>	Działy projektowe (ODP, NDP, RCIITT) / Dział mobilności międzynarodowej / Dział Nauki	Działanie ciągłe
			Szkoła Doktorska	
4.	Sesje szkoleniowe dla kierowników w zakresie rekrutacji i zarządzania zasobami ludzkimi	Celem sesji szkoleniowych jest szczegółowe zapoznanie kierowników jednostek organizacyjnych, biorących udział w procesie rekrutacji do swoich zespołów z zasadami Karty i Kodeksu oraz polityką O-TMR. <i>Wskaźniki: liczba sesji szkoleniowych, sumaryczna liczba uczestników: 80% pracowników pełniących funkcje kierownicze</i>	Dział Kadr	Do końca I kwartału 2023 r.
			Dział Kadr	

5.	Stworzenie przestrzeni do zajmowania się dziećmi przy wybranych jednostkach organizacyjnych uczelni	<p>Planuje się sukcesywne tworzenie przestrzeni wspierających aktywność młodych matek, które z jakichś powodów będą musiały zaopiekować się dzieckiem w miejscu pracy. Dzięki wydzieleniu odpowiedniej przestrzeni kobiety będą mogły nakarmić czy przewinąć swoje dziecko, a także spędzić z nim ustawową przerwę w pracy. Docelowo pomieszczenia takie powinny być wyposażone w m.in. wygodne miejsce do siedzenia (np. fotel/kanapa), przewijak oraz zapewnić dostęp do infrastruktury kuchennej (lodówka, mikrofalówka).</p> <p>Ponadto, dla nieco starszych dzieci przewiduje się zabezpieczenie gier, zabawek czy kolorowanek, aby czas spędzony w pracy rodzica był jak najbardziej komfortowy i atrakcyjny, a dla matki pobyt w pracy z dzieckiem pozbawiony zbędnego stresu.</p> <p><i>Wskaźnik: min. 3 (realizacja uzależniona od dostępnego finansowania)</i></p>	<p>Dział Kadr, Prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni / Kanclerz</p> <p>Kanclerz</p>	Działanie ciągłe
6.	Działania zwiększające dostępność ZUT dla osób ze szczególnymi potrzebami, głównie w zakresie rekrutacji, kształcenia, prowadzenia badań naukowych	<p>Przegląd i aktualizacja dokumentów wewnętrznych (m. n. aktów prawnych i procedur z zakresu dotyczącego rekrutacji i prowadzenia badań naukowych) pod kątem dostępności i wprowadzenie zapisów gwarantujących realizację polityki dostępności uczelni, równych szans, niedyskryminacji i wdrażania racjonalnych dostosowań. Dodatkowo, w ramach realizacji działania zostanie opracowany standard dostępności na ZUT (architektoniczny, cyfrowy, informacyjno-komunikacyjny, szkoleniowy).</p> <p>W ramach działania realizowane będą także szkolenia dla pracowników z zakresu zwiększania dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami (np. szkolenia z zakresu świadomości niepełnosprawności i zasad wsparcia, PJM (Polski Język Migowy), aktualny standard WCAG (dostępność cyfrowa) itp.).</p> <p><i>Wskaźniki: Liczba uczestników biorących udział w szkoleniach - 25 % nauczycieli akademickich i doktorantów (udział w min. 1 szkoleniu)</i></p>	<p>Dział kształcenia (Pełnomocnik ds. studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami) we współpracy z Pełnomocnikiem ds. Równego traktowania</p> <p>Dział kształcenia - BON</p>	Do końca 2023 r.
7.	Szkolenie nauczycieli akademickich i doktorantów z zakresu komunikacji naukowej	<p>Profesjonalne szkolenie dla naukowców z komunikacji naukowej i popularyzacji nauki. Jego celem jest nabycie przez pracowników kompetencji w zakresie komunikacji naukowej, co przełoży się na zwiększenie dostępności wyników badań. Szkolenie będzie zawierało praktyczne wskazówki i zestawy ćwiczeń dla naukowców, którzy chcą budować</p>	Rzecznik prasowy ZUT	Do końca 2023 r. (start II kwartał 2022 r.)

		<p>relacje ze światem nienaukowym (np. mediami) i informować go o prowadzonych przez siebie badaniach. Dodatkowo, w ramach realizacji działania powstanie baza ekspertów ZUT, którzy będą stałymi komentatorami wydarzeń o charakterze naukowym w mediach lokalnych i ogólnopolskich.</p> <p><i>Wskaźnik: 120 osób (15 grup po 8 osób)</i></p>	Rzecznik prasowy ZUT	
8.	Opracowanie poradnika dot. rozwoju kariery naukowej dla doktorantów	<p>Poradnik w formie cyfrowej i/ lub papierowej obejmujący w przystępny sposób opisane akty w tym zakresie obowiązujące na uczelni, możliwości finansowania badań, upowszechniania wyników, mobilności, propagowanie otwartego dostępu (zachęcanie do publikowanie otwartego, przez to można uzyskać większą widoczność swoich badań na świecie) i itp. Forma poradnika dostępna dla osób ze szczególnymi potrzebami.</p>	<p>Dział Nauki / Działy projektowe (ODP, NDP, RCIITT) / Dział Mobilności Międzynarodowej / Dyrektor Szkoły Doktorskiej / Rada ds. Nauki / Doradca zawodowy /Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT</p> <p>Dział Nauki</p>	Do końca III kwartału 2023 r.
9.	Stworzenie strony: Równi i Transparentni oraz jej bieżąca aktualizacja	<p>Dedykowana strona internetowa, która zawierać będzie wszystkie informacje nt. istniejących w uczelni procedur/zasad postępowania wobec zachowań o charakterze mobbingu, konfliktów, w tym konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami, czy dyskryminacji. Na stronie znajdą się również informacje nt. inicjatyw równościowych podejmowanych przez uczelnię, szkoleń, a także kontakt do osób, do których można się zwrócić w ww. zakresach, w tym do psychologa.</p>	<p>Biuro Rektora / Pełnomocnik ds. Równego traktowania</p> <p>Pełnomocnik ds. Równego traktowania</p>	Do końca 2022 – powstanie kompletnej strony
10.	Zapewnienie wsparcia psychologicznego pracownikom i doktorantom	<p>Zatrudnienie bądź współpraca z psychologiem w zakresie radzenia sobie z konfliktem, sporem, sytuacjami trudnymi dotyczącymi pracy i zakłóceń we współpracy oraz doraźnej pomocy w sytuacjach kryzysowych, w tym związanych z sytuacją zagrożenia epidemicznego.</p> <p>W ramach wsparcia psychologicznego prowadzone będą zarówno konsultacje, jak i szkolenia z zakresu wsparcia psychologicznego i komunikacji interpersonalnej oraz inicjowane działania o charakterze profilaktycznym w obszarze wsparcia psychologicznego.</p>	<p>Rektor ZUT / Biuro Rektora</p> <p>Rektor ZUT</p>	Do końca II kwartału 2022 r.
11.	Szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i konfliktom, naruszeniu zasad etyki	<p>Szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowania, rozwiązywania konfliktów i sporów. Szkolenia dedykowane pracownikom uczelni i doktorantom.</p> <p><i>Wskaźnik: 80 % pracowników uczelni i 80% doktorantów</i></p>	<p>Prorektor ds. Organizacji i rozwoju uczelni</p> <p>Prorektor ds. Organizacji i rozwoju uczelni</p>	Do końca 2023

12.	Wdrożenie polityki otwartego dostępu (Open Access) oraz utworzenie punktu konsultacyjnego w zakresie Otwartej Nauki	Punktem konsultacyjnym będzie sekcja ds. otwartej nauki, która będzie świadczyć doradztwo w zakresie publikowania otwartego i otwierania danych badawczych. Materiały informacyjne i promocyjne w zakresie OA upowszechniane będą w dedykowanych zakładkach stron uczelni. <i>Wskaźnik: liczba konsultacji</i>	Biblioteka Główna ZUT / Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT / Biuro Promocji Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT	Działanie ciągłe / Utworzenie Sekcji ds. Otwartej Nauki – II kwartał 2023 r.
13.	Monitoring postępów wdrażania Planu Równości Płci w ZUT	Wymogiem Komisji Europejskiej wobec organizacji aplikujących o pozyskanie dofinansowania na realizację projektu do programu Horyzont Europa jest opracowanie planu działań w zakresie równości płci (Gender Equality Plan). Plan Równości Płci ZUT opracowywany od 2021 roku, został wprowadzony Zarządzeniem nr 21 Rektora z dnia 10.02.2022 r. Obejmuje on realizację 13 działań odpowiadających 5 głównym celom: 1. Uświadamianie społeczności ZUT na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania. 2. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych. 3. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących. 4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet. 5. Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji.	Pełnomocnik ds. równego traktowania / Zespół ds. równego traktowania w ZUT Pełnomocnik ds. równego traktowania	Do końca III kwartału 2024

Plan działań ZUT na osi czasu w wykresie Gantta

LP.	DZIAŁANIE	2022				2023				2024			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Wspieranie naukowców w ubieganiu się o fundusze zewnętrzne ...												
2.	Sesje szkoleniowe dla dziekanów, kierowników jednostek organ. ...												
3.	Stworzenie bazy dla młodych naukowców zawierającej oferty...												
4.	Sesje szkoleniowe dla kierowników w zakresie rekrutacji i zarządzania...												
5.	Stworzenie przestrzeni do zajmowania się dziećmi ...												
6.	Działania zwiększające dostępność dla osób ze szczeg. potrzebami...												
7.	Szkolenie nauczycieli akademickich i doktorantów ...												
8.	Opracowanie poradnika dot. rozwoju kariery naukowej ...												
9.	Stworzenie strony: Równi i Transparentni oraz jej bieżąca aktualizacja												
10.	Zapewnienie wsparcia psychologicznego pracownikom i doktorantom												
11.	Szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i konfliktom...												
12.	Wdrożenie polityki otwartego dostępu (Open Access) ...												
13.	Monitoring postępów wdrażania Planu Równości Płci w ZUT												