

## Plan działań Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie w zakresie wyróżnienia *HR Excellence in Research* na lata 2022-2024

LP.	DZIAŁANIE	ODNIESIENIE DO ZASAD	TERMIN REALIZACJI	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA ZA REALIZACJĘ	JEDNOSTKA NADZORUJĄCA	OPIS, CELE, WSKAŹNIKI
1.	Wspieranie naukowców w ubieganiu się o fundusze zewnętrzne na badania oraz wizyty naukowe za granicą	Kontynuacja rozwoju zawodowego; Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość rozwoju zawodowego; Wartość mobilności; Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności;	Działanie ciągłe	Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiT)/ Dział mobilności międzynarodowej	Dział Nauki	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.  <b>Wskaźniki:</b> liczba złożonych wniosków, liczba szkoleń i ich uczestników
2.	Sesje szkoleniowe dla dziekanów, kierowników jednostek organizacyjnych i pracowników w celu zapoznania ich z procedurami ZUT	Rekrutacja; Rekrutacja (kodeks); Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów;	Działanie ciągłe	Dział Kadr	Dział Kadr	Informowanie o nowych procedurach i przypominanie już istniejących oraz omawianie zagadnień z nimi związanych.  <b>Wskaźnik:</b> liczba spotkań (min. 2 razy w roku)
3.	Stworzenie bazy dla młodych naukowców (doktorantów) zawierającej oferty: - programów dofinansowujących B+R, - stypendialne, - krótkoterminowej mobilności, - pracy	Rozwój kariery naukowej; Kontynuacja rozwoju zawodowego; Wartość mobilności; Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności;	Działanie ciągłe	Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiT) / Dział mobilności międzynarodowej / Dział Nauki	Szkoła Doktorska	Zakładka na stronie Szkoły Doktorskiej zawierająca informacje nt. źródeł dofinansowania/ofert pracy/stypendiów/krótkoterminowej mobilności.  <b>Wskaźnik:</b> liczba ofert
4.	Sesje szkoleniowe dla kierowników w zakresie rekrutacji i zarządzania zasobami ludzkimi	Rekrutacja; Rekrutacja (kodeks);	Do końca I kwartału 2023 r.	Dział Kadr	Dział Kadr	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.  <b>Wskaźniki:</b> liczba sesji szkoleniowych, sumaryczna liczba uczestników: 80% pracowników pełniących funkcje kierownicze
5.	Stworzenie przestrzeni do zajmowania się dziećmi przy wybranych jednostkach organizacyjnych uczelni	Warunki pracy;	Działanie ciągłe	Dział Kadr / Prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni / Kanclerz	Kanclerz	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 zapewniać dostęp do infrastruktury kuchennej (lodówka, mikrofalówka). 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.  <b>Wskaźnik:</b> min. 3 (realizacja uzależniona od dostępnego finansowania)
6.	Działania zwiększające dostępność ZUT dla osób ze szczególnymi potrzebami, głównie w zakresie rekrutacji,	Rekrutacja; Rekrutacja (kodeks); Warunki pracy; Dostęp do szkoleń naukowych oraz	Do końca 2023 r.	Dział kształcenia (Pełnomocnik ds. studentów i doktorantów z niepełnosprawnością	Dział kształcenia - BON	Przeгляд i aktualizacja dokumentów wewnętrznych (m. n. aktów prawnych i procedur z zakresu dotyczącego rekrutacji i prowadzenia badań naukowych) pod

	<p>kształcenia, prowadzenia badań naukowych</p>	<p>możliwość rozwoju zawodowego; Zasada niedyskryminacji;</p>		<p>mi) we współpracy z Pełnomocnikiem ds. Równego traktowania</p>	<p>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). 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><b>Wskaźniki:</b> Liczba uczestników biorących udział w szkoleniach - 25 % nauczycieli akademickich i doktorantów (udział w min. 1 szkoleniu)</p>
--	---	---	--	---	---

7.	Szkolenie nauczycieli akademickich i doktorantów z zakresu komunikacji naukowej	Zaangażowanie społeczne; Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników;	Do końca 2023 r. (start II kwartał 2022 r.)	Rzecznik prasowy ZUT	Rzecznik prasowy ZUT	<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 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><b>Wskaźnik:</b> 120 osób (15 grup po 8 osób)</p>
8.	Opracowanie poradnika dot. rozwoju kariery naukowej dla doktorantów	Rozwój kariery naukowej; Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników, wartość mobilności;	Do końca III kwartału 2023 r.	Dział Nauki; Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiTT) / Dział Mobilności Międzynarodowej / Dyrektor Szkoły Doktorskiej / Rada ds. Nauki / Doradca zawodowy / Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT	Dział Nauki	<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>
9.	Stworzenie strony: Równi i Transparentni oraz jej bieżąca aktualizacja	Skargi/apelacje; Zasada niedyskryminacji;	Do końca 2022 r. - powstanie kompletnej strony	Biuro Rektora / Pełnomocnik ds. Równego traktowania	Pełnomocnik ds. Równego traktowania	<p>Dedykowana strona internetowa, która zawierać będzie wszystkie informacje nt. istniejących w uczelni procedur/zasad postępowania wobec zachowań o charakterze mobbingu, konfliktów, w tym</p>

						konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami, czy dyskryminacji. Na stronie znajdują 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.
10.	Zapewnienie wsparcia psychologicznego pracownikom i doktorantom	Skargi/apelacje; Warunki pracy;	Do końca II kwartału 2022 r.	Rektor ZUT / Biuro Rektora	Rektor ZUT	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. 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.
11.	Szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i konfliktom, naruszeniu zasad etyki	Skargi/apelacje Zasada niedyskryminacji;	Do końca 2023 r.	Prorektor ds. Organizacji i rozwoju uczelni	Prorektor ds. Organizacji i rozwoju uczelni	Szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowania, rozwiązywania konfliktów i sporów. Szkolenia dla: pracowników uczelni i doktorantów.  <b>Wskaźnik:</b> 80 % pracowników uczelni i 80% doktorantów

12.	Wdrożenie polityki otwartego dostępu (Open Access) oraz utworzenie punktu konsultacyjnego w zakresie Otwartej Nauki	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników;	Działanie ciągłe / Utworzenie Sekcji ds. Otwartej Nauki – II kwartał 2023 r.	Biblioteka Główna / Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT / Biuro Promocji	Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT	<p>Punktem konsultacyjnym będzie sekcja ds. otwartej nauki, która będzie świadczyć doradztwo w zakresie publikowania otwartego i otwierania danych badawczych.</p> <p>Materiały informacyjne i promocyjne w zakresie OA upowszechniane będą w dedykowanych zakładkach stron uczelni.</p> <p><b>Wskaźnik:</b> liczba konsultacji</p>
13.	Monitoring postępów wdrażania Planu Równości Płci w ZUT	Równowaga Płci; Zasada niedyskryminacji;	Do końca III kwartału 2024 r.	Pełnomocnik ds. równego traktowania / Zespół ds. równego traktowania w ZUT	Pełnomocnik ds. równego traktowania	<p>Wymogiem Komisji Europejskiej wobec organizacji aplikujących do programu Horyzont Europa o pozyskanie dofinansowania na realizację projektu jest opracowanie planu działań w zakresie równości płci (Gender Equality Plan). Plan Równości Płci ZUT opracowany w 2021 roku, został wprowadzony Zarządzeniem nr 21 Rektora z dnia 10.02.2022 r. Obejmuje on realizację 13 działań odpowiadających 5 głównym celom:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uświadamianie społeczności ZUT na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania.</li> <li>2. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych.</li> <li>3. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących.</li> <li>4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.</li> <li>5. Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji.</li> </ol>