

Zaktualizowany plan działań Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie w zakresie wyróżnienia *HR Excellence in Research* na lata 2023-2026

LP.	DZIAŁANIE	ODNIESIENIE DO ZASAD	TERMIN REALIZACJI	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA ZA REALIZACJĘ	JEDNOSTKA NADZORUJĄCA	OPIS, CELE, WSKAŹNIKI
1. [A29]	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, RCIiTt)/ 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. Wskaźniki: liczba złożonych wniosków (50 rocznie), liczba szkoleń i ich uczestników (5 rocznie). Dowody: raporty operacyjne jednostek wspierających, wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista uczestników, zdjęcia, zaproszenia).
2. [A30]	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. Wskaźnik: liczba spotkań (min. 2 razy w roku). Dowody: wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista uczestników, zdjęcia, zaproszenia).
3. [A31]	Stworzenie bazy dla młodych naukowców (doktorantów) zawierającej oferty:	Rozwój kariery naukowej;	ZREALIZOWANO	Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiTt) /	Szkoła Doktorska	Zakładka na stronie Szkoły Doktorskiej zawierająca informacje nt. źródeł

	<ul style="list-style-type: none"> - programów dofinansowujących B+R, - stypendialne, - krótkoterminowej mobilności, - pracy 	<p>Kontynuacja rozwoju zawodowego; Wartość mobilności; Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności;</p>		<p>Dział mobilności międzynarodowej / Dział Nauki</p>		<p>dofinansowania/ofert pracy/ stypendiów/krótkoterminowej mobilności.</p> <p>Wskaźnik: liczba ofert.</p> <p>Dowody: uruchomiono zakładkę na stronie internetowej.</p>
4. [A32]	<p>Sesje szkoleniowe dla kierowników w zakresie rekrutacji i zarządzania zasobami ludzkimi</p>	<p>Rekrutacja; Rekrutacja (kodeks);</p>	<p>Do końca 2023 r.</p>	<p>Dział Kadr</p>	<p>Dział Kadr</p>	<p>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.</p> <p>Wskaźniki: liczba sesji szkoleniowych, sumaryczna liczba uczestników: 80% pracowników pełniących funkcje kierownicze.</p> <p>Dowody: wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista obecności, zaproszenia).</p>
5. [A33]	<p>Stworzenie przestrzeni do zajmowania się dziećmi przy wybranych jednostkach organizacyjnych uczelni</p>	<p>Warunki pracy;</p>	<p>Działanie ciągłe</p>	<p>Dział Kadr / Prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni / Kanclerz</p>	<p>Kanclerz</p>	<p>Planuje się sukcesywne tworzenie przestrzeni wspierających aktywność młodych matek, które z jakichś powodów będą musiały zaopiekować się dzieckiem w miejscu pracy.</p> <p>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).</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>Wskaźnik: min. 3 (realizacja uzależniona od dostępnego finansowania).</p> <p>Dowody: wewnętrzne wiadomości o uruchomieniu pokoju, zdjęcia.</p>
6. [A34]	Działania zwiększające dostępność ZUT dla osób ze szczególnymi potrzebami, głównie w zakresie rekrutacji, kształcenia, prowadzenia badań naukowych	Rekrutacja; Rekrutacja (kodeks); Warunki pracy; Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość rozwoju zawodowego; Zasada niedyskryminacji;	Do końca 2023 r.	Dział kształcenia (Pełnomocnik ds. studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami) we współpracy z Pełnomocnikiem ds. Równego traktowania	Dział kształcenia - BON	<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>Wskaźniki: Liczba uczestników biorących udział w szkoleniach - 25 % nauczycieli akademickich i doktorantów (udział w min. 1 szkoleniu).</p> <p>Dowody: wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista uczestników, materiały szkoleniowe, zaproszenia).</p>
7. [A35]	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>Wskaźnik: 120 osób (15 grup po 8 osób).</p> <p>Dowody: wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista uczestników, materiały szkoleniowe, zaproszenia).</p>
8. [A36]	Opracowanie poradnika dot. rozwoju kariery naukowej dla doktorantów	Rozwój kariery naukowej; Upowszechnianie, wykorzystywanie	Do końca III kwartału 2023 r.	Dział Nauki; Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiT) / Dział Mobilności Międzynarodowej /	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</p>

		wyników, wartość mobilności;		Dyrektor Szkoły Doktorskiej / Rada ds. Nauki / Doradca zawodowy / Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT		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. Wskaźniki/dowody: stworzony przewodnik (opublikowany na stronie internetowej).
9. [A37]	Stworzenie strony: Równi i Transparentni oraz jej bieżąca aktualizacja	Skargi/apelacje; Zasada niedyskryminacji;	ZREALIZOWANO	Biuro Rektora / Pełnomocnik ds. Równego traktowania	Pełnomocnik ds. Równego traktowania	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. Wskaźniki/dowody: stworzona strona https://www.rowni.zut.edu.pl
10. [A38]	Zapewnienie wsparcia psychologicznego pracownikom i doktorantom	Skargi/apelacje; Warunki pracy;	ZREALIZOWANO	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

						<p>[psychologicznego i komunikacji interpersonalnej oraz inicjowane działania o charakterze profilaktycznym w obszarze wsparcia psychologicznego.</p> <p>Wskaźniki: zatrudnienie psychologa.</p> <p>Dowody: wewnętrzne wiadomości o uruchomieniu doradztwa, informacje na stronie internetowej.</p>
11. [A39]	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	<p>Szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowania, rozwiązywania konfliktów i sporów. Szkolenia dla: pracowników uczelni i doktorantów.</p> <p>Wskaźnik: 80 % pracowników uczelni i 80% doktorantów.</p> <p>Dowody: wewnętrzny rejestr, lista uczestników.</p>
12. [A40]	Wdrożenie polityki otwartego dostępu (Open Access) oraz utworzenie punktu konsultacyjnego w zakresie Otwartej Nauki	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników;	ZREALIZOWANO	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. Materiały informacyjne i promocyjne w zakresie OA upowszechniane będą w dedykowanych zakładkach stron uczelni.</p> <p>Wskaźnik: utworzenie Punktu Konsultacyjnego Otwartej Nauki; liczba konsultacji (20 rocznie).</p> <p>Dowody: rejestr konsultacji.</p>

13. [A41]	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"> 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. <p>Wskaźniki: 1 szkolenie rocznie, coroczna analiza pod kątem trendów związanych z płcią, monitorowanie zachowań dyskryminacyjnych zgłaszanych przez pracowników.</p> <p>Dowody: raporty wewnętrzne, rejestr wewnętrzny.</p>
14. [A42]	Poprawa komunikacji: poprawa komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, w tym atrakcyjności	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników; Zaangażowanie społeczne;	Do końca 2024 r.	Rzecznik prasowy ZUT	Rzecznik prasowy ZUT	Uruchomiona zostanie zupełnie nowa strona internetowa ZUT (bardziej przyjazna w obsłudze). Najciekawsze informacje mają być publikowane w języku angielskim, również w mediach

						<p>społecznościowych. Komunikacja wewnętrzna dotycząca aktualności i regulacji ma obejmować wszystkich pracowników i wszystkie grupy naukowców (w tym R1).</p> <p>Wskaźniki: utworzenie nowej strony internetowej, posty w mediach społecznościowych i informacje na stronie internetowej o sukcesach ZUT (1 na miesiąc).</p> <p>Dowody: wydruk nowej strony internetowej, wydruk postów w mediach społecznościowych.</p>
15. [A43]	Monitorowanie poszczególnych grup naukowców (R1, R2, R3, R4) według płci	Równowaga Płci; Staż pracy	Działanie ciągłe	Dział kadr	Dział kadr	<p>Zmiany w strukturze poszczególnych grup naukowców będą monitorowane raz w roku w celu ewaluacji rozwoju kariery pracowników. Zgodnie z zaleceniami przyjęto definicję R2 (doktorat + 5 lat).</p> <p>Wskaźnik: aktualne statystyki grupy naukowców na ostatni dzień roku.</p> <p>Dowody: raport z grafiką (w tym struktura R1 - R4 według płci).</p>