

**Plan Działań na lata 2022 – 2027 wynikających ze Strategii HR dla Badaczy w Uniwersytecie Warszawskim
z uwzględnieniem zasad Europejskiej Karty Naukowca**

Lp.	Zasada	Działanie	Termin (przynajmniej rok i kwartał/semestr)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki/Wynik	Obecny Status (nowy/w trakcie/zakończony/przedłużony)	Uwagi, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
		Etyka, prawość, równowaga płci i otwarta nauka					
1.	2 Zasady etyczne	Przygotowanie Kodeksu Postępowania /Etyki zawierającego kwestie etyczne, realizacji badań i unikania konfliktu interesów.	IV kwartał 2024	Zespół roboczy powołany przez Rektora z uwzględnieniem m.in. Rzeczniczki akademickiej	Kodeks Postępowania przyjęty przez Senat UW i ogłoszony w UW.	przedłużony	
2.	4 Profesjonalne podejście	1. Pilotażowy program dla kierowników projektów badawczych. 2. Akademia Dziekanów – program dla prodziekanów I kierowników jednostek organizacyjnych prowadzących działalność badawczą i dydaktyczną.	1. IV kwartał 2023 2. IV kwartał 2022	1. Biuro Spraw Pracowniczych 2. Międzynarodowe Centrum Zarządzania Wydziału Zarządzania/ Biuro Spraw Pracowniczych	1. Przynajmniej 50 uczestników programu. 2. Przeszkolenie przynajmniej 2/3 dziekanów i prodziekanów w kadencji 2020–2024.	1.przedłużony 2.zakończony	1. IDUB działanie V.3.5. Program rozwoju i doskonalenia kompetencji „miękkich” naukowców 2. Zintegrowany Program Rozwoju UW, zadanie 7
3.	8 Upowszechnianie wykorzystywanie wyników	Stworzenie Polityki Otwartej nauki na Uniwersytecie Warszawskim oraz uruchomienie Repozytorium Instytucjonalnego na Uniwersytecie Warszawskim (RIUW) umożliwiającego wszystkim członkom społeczności UW deponowanie, przechowywanie i otwarte udostępnianie prac badawczych, materiałów konferencyjnych, publikacji UW, prac doktorskich i dyplomowych, materiałów dydaktycznych i innych rodzajów dokumentów wytwarzanych na Uniwersytecie.	IV kwartał 2023	Biblioteka Uniwersytetu Warszawskiego	Publikacja Polityki Otwartej nauki i stworzenie Repozytorium.	zakończony	IDUB działanie V.3.3. Opracowanie, przyjęcie i realizacja polityki otwartej nauki Uniwersytetu Warszawskiego

4.	8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Przeprowadzenie spotkań i szkoleń popularyzatorskich dla naukowców w ramach działań prowadzonych przez pracowników 6 uczelni sojuszu dla ich naukowców.	III kwartał 2022	BUW we współpracy z uniwersytetami należącymi do sojuszu 4EU+	14 spotkań.	zakończony	Sojusz 4EU+ działanie 4.2
5.	10 Zasada niedyskryminacji	Budowanie świadomości w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu, wspierania równości i różnorodności poprzez wydanie procedury antydyskryminacyjnej i poradnika antydyskryminacyjnego oraz poradnika dotyczącego przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.		Zespół ds. równości	Publikacja następujących materiałów: Poradnika dotyczącego przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu; Rekomendacji dotyczących stosowania języka antydyskryminacyjnego; Poradnika i Procedury antydyskryminacyjnej. Rozpoczęcia kampanii społecznej "Wszyscy jesteśmy równi".	zakończony	* w pierwotnym planie działania zaplanowano opracowanie innych dokumentów, ale z czasem uznano, że korzystniejsze będzie wydanie tych wskazanych we wskaźnikach
6.	10 Zasada niedyskryminacji	1. Prowadzenie szkoleń i warsztatów (m.in. obowiązkowe szkolenia równościowe dla nowych pracowników), szkoleń dla decydentów, administracji, doktorantów. 2. Dalszy rozwój i udoskonalanie strony internetowej poświęconej równości: rownowazni.uw.edu.pl	1. III kwartał 2023 2. IV kwartał 2023	Zespół ds. równości	1. Wprowadzenie rekomendacji dotyczącej obowiązkowego szkolenia równościowego. 2. Wprowadzenie wszystkich zmiany na stronie internetowej.	1. przedłożony 2. zakończony	
7.	10 Zasada niedyskryminacji	1. Powołanie Obserwatorium Równości (zbieranie danych na temat równości, cykliczne badania stanu równości na Uniwersytecie i stanu wiedzy; publikacja wyników; publikacja statystyk porównawczych). 2. Wprowadzenie elektronicznego narzędzia pozwalającego na zgłaszanie zachowań o charakterze molestowania seksualnego i dyskryminacji.	1. Pierwsze badanie planowane jest na IV kwartał 2022 r., a następnie na lata 2024 i 2026. 2. IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości	1. Wzrost świadomości mierzony za pomocą badania opracowanego we współpracy z PEJK i Zespołem ds. Równości, dotyczącego znajomości zagadnień i polityk uniwersyteckich w cyklach dwuletnich. 2. Wprowadzenie narzędzia.	zakończony	
8.	10 Zasada niedyskryminacji	Usuwanie barier architektonicznych i organizacyjnych: 1. w ramach programu Level Up:: a) diagnoza potrzeb w zakresie zapewnienia pełnej dostępności budynków dydaktycznych oraz	1. IV kwartał 2023 r. 2. IV kwartał 2025 r. 3. I kwartał 2025 r.	1. Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami Uniwersytetu Warszawskiego 2. Welcome Point 3. Sekcja ds. Koordynacji Tłumaczeń	1. Odpowiednio: a) dostosowane 2 obiekty uczelniane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami; b) 592 uczestników szkoleń z zakresu edukacji	zakończony	1. Level Up (NCBiR - Narodowe Centrum Badań i Rozwoju)

		dostosowania architektonicznego elementów przestrzeni akademickiej; b) przygotowanie szkoleń dla dydaktyków w zakresie wspierania studentów z trudnościami neurorozwojowymi; c) opracowanie procedur ewakuacji osób ze specjalnymi potrzebami; d) wyposażenie laboratoriów w sprzęt umożliwiający prowadzenie badań przez osoby z najcięższymi niepełnosprawnościami, poprawa infrastruktury transportowej; e) opracowanie trzech e-przewodników dla pracowników uczelni w trzech obszarach: Model zintegrowanego wsparcia dla studentów ze schorzeniami specjalnymi; Standard tworzenia map z wykorzystaniem druku 3D do nauki orientacji przestrzennej; E-poradnik dla dydaktyków w zakresie wspierania osób z zaburzeniami neurorozwojowymi i psychicznymi oraz zaburzeniami uczenia się, prezentujący opracowany model wsparcia oraz wytyczne do jego stosowania. 2. Wsparcie procesu relokacji pracowników zagranicznych poprzez przygotowanie infrastruktury społecznej i administracyjnej do przyjęcia pracowników zagranicznych: a) szkolenia dla pracowników (kursy języka polskiego, program orientacji kulturowej); b) wydarzenia networkingowe; c) rozwój strony internetowej Welcome Point. 3. Rozszerzenie zakresu tłumaczenia na język angielski przepisów wewnętrznych uczelni.			włączającej, 180 nauczycieli akademickich zostanie przeszkolonych w zakresie UDL; c) 60 uczestników szkolenia z zakresu bezpiecznej ewakuacji; d) zakup wyposażenia dla 3 wydziałów oraz zakup 3 autobusów; e) opublikowanie wytycznych. 2. Odpowiednio: a) co najmniej 5 kursów języka polskiego rocznie; b) co najmniej 2 sesje networkingowe rocznie; c) na bieżąco. 3. Wszystkie zarządzenia Rektora i uchwały senatu przetłumaczone na język angielski i opublikowane.		2. 2.IDUB, działanie II.2.4. Wsparcie procesu relokacji pracowników z zagranicy poprzez przygotowanie społeczności akademickiej i infrastruktury administracyjnej UW do przyjęcia pracowników z zagranicy
9.	10 Zasada niedyskryminacji	Weryfikacja Regulaminu Funduszu Świadczeń Socjalnych pod kątem jego dostępności dla młodych pracowników, w tym pracowników zagranicznych, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia w postaci pożyczek na cele mieszkaniowe i pokrewne.	I kwartał 2023 r.	Zespół powołany przez Rektora, uwzględniający przedstawicieli: Biura Spraw Socjalnych, związków zawodowych, służb finansowych oraz naukowców na wczesnym etapie kariery.	Wdrożenie proponowanych zmian i uwzględnienie ich w budżecie na rok 2024.	zakończony (anulowany)	

10.	11 Systemy oceny pracowników	Usprawnienie dostępu do danych o zasobach naukowych, kompetencjach i osiągnięciach pracowników poprzez opracowanie i wdrożenie autorską metodą Platformy Zarządzania Wiedzą, zintegrowanej z istniejącymi na uczelni systemami informatycznymi.	1-2 IV kwartał 2022 r., dalszy rozwój- IV kwartał 2024 r.	Biuro ds. Wspomagania Rozwoju UW z innymi jednostkami Uniwersytetu Warszawskiego	Wdrażanie - stopniowo - kolejnych rejestrów danych w ramach Platformy: 1. rejestru własności intelektualnej; 2. rejestru projektów i przedsięwzięć; 3. rejestru infrastruktury badawczej; 4. rejestru profili osobowych.	przedłużony	IDUB działanie V.1.1. Opracowanie i wdrożenie platformy zarządzania wiedzą, zintegrowanej z istniejącymi systemami IT na uczelni
11.	11 Systemy oceny pracowników	Opracowanie zasad i procedury oceny pracowników zajmujących się badaniami naukowymi, a niebędących nauczycielami akademickimi (wzory arkuszy oceny).		Biuro Spraw Pracowniczych	Przygotowano wstępną wersję rozporządzenia i arkusza oceny.	zakończony (anulowany)	Rekomendacja o pozostawieniu bez ukończenia - zmiana priorytetów.
12.	11 Systemy oceny pracowników	Wdrożenie narzędzia informatycznego wspomagającego ocenę okresową nauczycieli akademickich.	IV kwartał 2024 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Wdrożenie narzędzia informatycznego na 1/3 wydziałów UW.	zakończony	
13.	11 Systemy oceny pracowników	Ogłoszenie zarządzenia Rektora w sprawie okresowej oceny nauczycieli akademickich.		Senacka Komisja ds. Polityki Społecznej, Rektor	Zarządzenie opublikowane: https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5285/M.2020.96.Zarz.33.pdf	zakończony	
14.	11 Systemy oceny pracowników	Aktualizacja zarządzenia Rektora w sprawie okresowej oceny nauczycieli akademickich (kryteria oceny).	IV kwartał 2023 r.	Rektor we współpracy z Senacką Komisją ds. Polityki Kadrowej	Ogłoszenie nowego zarządzenia.	zakończony	
15.	11 Systemy oceny pracowników	Pilotażowe wdrożenie Performance Review dla młodych naukowców.	II kwartał 2023 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Podsumowanie pilotażu.	zakończony	
16.	11 Systemy oceny pracowników	Kompleksowy przegląd i analiza zasad, kryteriów i bieżących praktyk stosowanych w ocenie badań, kadry akademickiej i doktorantów na Uniwersytecie Warszawskim oraz w poszczególnych jednostkach organizacyjnych UW.	IV kwartał 2026 r.	Przedstawiciel Pionu Rektora ds. badań	Raport „Diagnoza systemów oceny stosowanych na Uniwersytecie Warszawskim”.	nowy	
17.	11 Systemy oceny pracowników	Analiza porównawcza zasad oceny na UW z krajowym systemem ewaluacji, wytycznymi CoARA i DORA, zasadami stosowanymi przez	IV kwartał 2027 r.	Przedstawiciel Pionu Rektora ds. badań	Raport: Analiza porównawcza systemów oceny	nowy	

		instytucje członkowskie CoARA i najlepsze ośrodki akademickie w Europie i na świecie o zbliżonym do UW profilu działalności akademickiej.					
18.	11 Systemy oceny pracowników	Upowszechnienie wniosków z realizacji działań 1–2 wśród społeczności UW, podnoszenie świadomości na temat reformy oceny poprzez szkolenia i warsztaty, debaty dotyczące kierunku zmian w systemie oceny z władzami i Senatem UW, przedstawicielami rad dyscyplin i jednostek organizacyjnych, szerszą społecznością UW.	IV kwartał 2028 r.	Przedstawiciel Pionu Rektora ds. badań	1.Szkolenia, warsztaty i konsultacje. 2.Raport podsumowujący etap konsultacji.	nowy	
		Ocena pracy naukowej, rekrutacja i awanse					
19.	13 Rekrutacja	1. Utworzenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej (sekcja w Biurze Spraw Pracowniczych) odpowiedzialnej za rekrutację. 2. Zdefiniowanie mocnych stron UW jako pracodawcy i umieszczenie na stronach internetowych Biura Spraw Pracowniczych informacji adresowanej do kandydatów.	IV kwartał 2022 r.	1. Rektor 2. Wewnętrzna jednostka organizacyjna odpowiedzialna za rekrutację	1. Wydanie zarządzenia zmieniającego Regulamin Organizacyjny uczelni. 2. Opublikowanie informacji na stronie internetowej.	zakończony	
20.	13 Rekrutacja	Wybór i wdrożenie platformy Internetowej Rekrutacji Pracowników pełniącej rolę bazy danych kandydatów spełniającej wymogi RODO, ułatwiającej selekcję aplikacji i komunikację z kandydatami oraz monitorowanie procesu rekrutacji również pod kątem liczby kandydatów i ich struktury demograficznej.	IV kwartał 2024 r.	Welcome Point we współpracy z wewnętrzną jednostką organizacyjną odpowiedzialną za rekrutację	Wdrożenie systemu w wersji podstawowej i przeszkolenie uczestników z ponad połowy jednostek organizacyjnych (z wyłączeniem jednostek administracji ogólnouczelnianej).	przedłużony	IDUB działanie II 2.4. Wsparcie procesu relokacji pracowników z zagranicy poprzez przygotowanie społeczności akademickiej UW oraz infrastruktury administracyjnej do przyjmowania pracowników z zagranicy
21.	14 Dobór kadr	1. Przygotowanie zbioru Dobrych Praktyk obowiązujących w procesie rekrutacji na stanowiska akademickie. 2. Przygotowanie szkolenia dla przewodniczących i członków komisji rekrutacyjnych. 3. Włączenie do uchwały w sprawie rekrutacji do szkół doktorskich rekomendacji dotyczących równowagi płci w zespołach kwalifikacyjnych.	1- 2 IV kwartał 2024 r. 3- I kwartał 2024 r.	1-2. wewnętrzna jednostka organizacyjną odpowiedzialna za rekrutację 3. dyrektorzy szkół doktorskich	1. Ogłoszenie wytycznych. 2. Przeszkolenie w zakresie dobrych praktyk 90% kierowników i 50% członków stałych komisji rekrutacyjnych (konkursy na stanowiska akademickie). 3. Przekazanie propozycji zmienionej uchwały do Senatu.	zakończony	

22.	19 Uznawanie kwalifikacji	Pozyskanie informacji na temat dobrych praktyk w zakresie rekrutacji kandydatów na nauczycieli akademickich w ramach sojuszu 4EU+ oraz wdrożenie wybranego rozwiązania na uczelni.	IV kwartał 2023 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Informacje na temat dobrych praktyk z innych uniwersytetów.	zakończony	Train 4EU, WP2
23.	22 Uznanie zawodu	Przeprowadzenie badania wśród doktorantów w szkołach doktorskich.	I kwartał 2022 r.	Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia (Biuro Innowacji Dydaktycznych)	Ankieta on-line dostępna na stronie internetowej UW.	zakończony	
24.	15 Przejrzystość	E-wniosek o ogłoszenie konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego.	IV kwartał 2026 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Wszystkie wnioski o ogłoszenie konkursu składane poprzez e-wnioski.	nowy	
25.	16 Ocena zasług	Kurs e-learningowy dla komisji konkursowych powołanych do przeprowadzenia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego.	IV kwartał 2026 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Przynajmniej 200 nowych uczestników kursu e-learningowego lub szkoleń tradycyjnych do 4 kw. 2027 r.	nowy	
26.	15 Przejrzystość	Audyt przestrzegania przez UW regulacji dotyczących przeprowadzania konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich.	IV kwartał 2027 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	1-szy raport z audytu złożony Rektorowi, zawierający rekomendacje dla jednostek.	nowy	
		Warunki pracy i sposoby działania					
27.	23 Środowisko badań naukowych	Wprowadzenie kultury „core facility” na Uniwersytecie Warszawskim.	I kwartał 2024 r.	Centrum Nowych Technologii UW/ Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych UW we współpracy z innymi zainteresowanymi jednostkami	- Lista <i>core facility</i> Uniwersytetu z opisem zawierającym: sposób zarządzania, wielkość, wyposażenie, personel, dane użytkowników, dostęp i listę świadczonych usług). - Określenie najlepszych praktyk w zakresie wzmacniania kompetencji i rozwoju infrastruktury badawczej oraz wdrożenie wytycznych dotyczących najlepszych praktyk.	przedłużony	-INFRASTART (polityki wewnętrzne jednostek uczestniczących w projekcie: Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych UW (CNBC), Centrum Badań Przedklinicznych i Technologii (CePT), Interdyscyplinarne Centrum Modelowania Matematycznego i Komputerowego (ICM), Wydział Fizyki, Wydział Geologii) -IDUB, działanie I.4.1 Wzmocnienie potencjału <i>core-facility</i> w kampusie Ochota, działanie I.4.2 Fundusz

							odnawiania i rozwoju infrastruktury badawczej -Train4EU, WP 3
28.	24 Warunki pracy (w <i>Internal Review</i> z 2018 pkt. 13)	Przeprowadzenie badania wśród nauczycieli akademickich dotyczących realizacji zasad Karty i kodeksu w UW.		Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia (Biuro Innowacji Dydaktycznych)	Opublikowany raport z badań w 2018 r. http://pejk.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/289/2019/07/Raport_pracowniczy_2019.pdf Nowa edycja badania przeprowadzona w 2021 r.	zakończony	
29.	24 Warunki pracy	1. Rozwój infrastruktury związanej z opieką nad dziećmi w uczelni. 2. Opracowanie i upowszechnienie rekomendacji dotyczących równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym np. w zakresie godzin posiedzeń rad naukowych, rad dydaktycznych i rad wydziałów. 3. Diagnozowanie potrzeb osób powracających do działalności dydaktycznej i naukowej po urlopie wychowawczym.	1. IV kwartał 2025 r. 2. IV kwartał 2023 r. 3. IV kwartał 2023 r.	1. Zespół ds. równości we współpracy z odpowiednimi radami, biurami (m.in. Biurem Spraw Socjalnych) i władzami centralnymi 2. Zespół ds. równości we współpracy z odpowiednimi radami, biurami (m.in. Biurem Spraw Pracowniczych i władzami centralnymi) 3. Zespół ds. równości	1. Zwiększenie liczby dzieci pracowników UW, doktorantów i studentów objętych opieką w placówkach opieki nad dziećmi na UW. 2. Upowszechnienie rekomendacji na wydziałach, w jednostkach UW i radach naukowych. 3. Opracowanie raportu o potrzebach rodziców UW wraz z rekomendacjami.	1.zakończony 2.przedłużony 3.zakończony	1. IDUB działanie IV 5.3 Przedszkole na kampusie Ochota UW oraz punkty opieki nad dziećmi na kampusie Śródmieście UW
30.	26 Finansowanie i wynagrodzenie (w <i>Internal Review</i> z 2018 pkt. 12)	Wdrożenie rozwiązań ogólnouniwersyteckich w obszarze "miękkiego" HR: Wdrożenie Systemu Wynagradzania.		Biuro Spraw Pracowniczych	Zarządzenie opublikowano: https://monitor.uw.edu.pl/Listy/Uchwały/Attachments/5240/M.2020.26.Zarz.9.pdf	zakończony	
31.	26 Finansowanie i wynagrodzenie	Przeprowadzenie audytu dotyczącego wynagrodzeń i dochodów uzyskiwanych przez pracowników naukowych na UW.	IV kwartał 2023 r.	Zespół powołany przez Rektora, z uwzględnieniem przedstawicieli Biura Spraw Pracowniczych oraz Kwestury	Raport poaudytowy z propozycjami ewentualnych zmian w systemie wynagradzania pracowników naukowych.	przedłużony	
32.	26 Finansowanie i wynagrodzenie	Badania dotyczące różnic między wynagrodzeniami ze względu na płeć na UW.	IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z odpowiednimi komisjami, jednostkami organizacyjnymi	Raporty dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć wydawane co dwa lata.	zakończony	

	(w Internal Review z 2018 pkt. 6.1 A)			(m.in. Pracownią Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW, Biurem Spraw Pracowniczych) oraz władzami UW			
33.	27 Równowaga płci	Opracowanie wytycznych dotyczących zrównoważonej pod względem płci reprezentacji kobiet i mężczyzn: a) w zespołach i komisjach rekrutacyjnych, konkursowych, eksperckich, recenzenckich i egzaminacyjnych; b) w projektach, wydarzeniach naukowych i popularyzatorskich organizowanych na UW; c) jako przewodniczących komitetów decyzyjnych.	IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z właściwymi komisjami i Biurem Spraw Pracowniczych	Opracowanie i opublikowanie wytycznych.	przedłużony	
34.	27 Równowaga płci	Wspieranie kobiet naukowców: a) grupy networkingowe dla doktorantek; b) upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet, stosowanych na wydziałach i w jednostkach; c) gromadzenie przez szkoły doktorskie danych statystycznych dotyczących wszczęcia przewodu doktorskiego i obrony rozprawy doktorskiej w podziale na płeć oraz przekazywanie tych danych do Zespołu ds. równości.	1a 2021 r. przygotowania, II kwartał 2022 r. rozpoczęcie projektu 1.b w toku, II kwartał 2022 r. podsumowanie działań 1c III kwartał 2022 r. podsumowanie i prezentacja na stronie internetowej	Zespół ds. równości	Odpowiednio: a) projekt dotyczący networkingu i dyskusji o wzorach do naśladowania koordynowany przez Zespół ds. równości, bezpłatny dostęp do rekrutacji; b) cyklicznie publikowane na stronie internetowej rownowazni.uw.edu.pl; c) dane cyklicznie publikowane na stronie internetowej rownowazni.uw.edu.pl	zakończony	1a IDUB działanie IV.5.1 Program wspierający młode badaczki na wczesnym etapie kariery
35.	27 Równowaga płci	Przeprowadzenie badań uzupełniających na temat istniejących: a. barier i różnic w rozwoju kariery zawodowej kobiet i mężczyzn (w tym dostępu do dóbr takich jak granty, szkolenia, laboratoria, stypendia, staże, nagrody itp.); b. barier i różnic w dostępie kobiet i mężczyzn do stanowisk decyzyjnych	II kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z jednostkami organizacyjnymi i organami decyzyjnymi UW	Uzupełniający raport na temat równości traktowania i równowagi płci na UW.	zakończony	

		(w tym badanie zjawisk segregacji poziomej i pionowej); c. doświadczanie dyskryminacji (w tym doświadczanie przemocy i różnych rodzajów dyskryminacji, np. dyskryminacji pośredniej, molestowania, doświadczanie dyskryminacji ze względu na różne cechy, np. niepełnosprawność, wiek, narodowość itp.).					
36.	27 Równowaga płci	Przygotowanie nowej edycji Planu równości płci.	IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z jednostkami organizacyjnymi i organami decyzyjnymi UW	Przyjęcie i upowszechnienie nowej edycji Planu równości płci.	przedłużon y	
37.	27 Równowaga płci	Włączenie wymiaru płci do treści dotyczących badań i innowacji zgodnie z wymogami programu Horyzont Europa.	IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z Biurem Międzynarodowych Programów Badawczych, Biurem Obsługi Badań, radami naukowymi, i jednostkami organizacyjnymi	Przyjęcie i upowszechnienie wytycznych dla badaczy i wynalazców z narzędziami metodologicznymi do analizy płci i tożsamości płciowej	przedłużon y	
38.	29 Wartość mobilności	1. Wprowadzenie ogólnouczelnianego programu mającego na celu zapoznanie nowych pracowników z uczelnią (poprzedzonego pilotażem dla zagranicznych pracowników naukowych). 2. System wsparcia dla pracowników międzynarodowych, którzy potrzebują dodatkowej pomocy w sprawach niezwiązanych z uczelnią.	1. III kwartał 2024 r. 2. I kwartał 2023 r.	Welcome Point we współpracy z: 1. jednostką organizacyjną odpowiedzialną za rekrutację; 2. Centrum Wolontariatu Uniwersytetu Warszawskiego.	1. Wprowadzenie programu pilotażowego i przewodnika on-line dla nowych uczestników. 2. Utworzenie grupy 10 wolontariuszy dostępnych w razie specjalnych potrzeb.	zakończon y	1. częściowo: IDUB działanie II 2.3 Wsparcie procesu relokacji pracowników z zagranicy poprzez wprowadzenie rozwiązań ułatwiających wdrożenie nowego pracownika z zagranicy do pracy na UW i przygotowanie do pobytu w Polsce
39.	29 Wartość mobilności	Kontynuacja prac nad specyfikacją elektronicznego wniosku wyjazdowego.		Biuro Współpracy z Zagranicą		zakończon y (anulowan y)	Zmiana priorytetów
40.	29	Wdrożenie systemu Internetowej Rejestracji Gości.	III kwartał 2023 r.	Welcome Point	Wdrożony podstawowy system i przeszkoleni	zakończon y	IDUB działanie II.2.4. Wsparcie

	Wartość mobilności				uczestnicy z ponad połowy jednostek organizacyjnych (z wyłączeniem administracji ogólnouczelnianej).		procesu relokacji pracowników z zagranicy poprzez przygotowanie społeczności akademickiej UW oraz infrastruktury administracyjnej do przyjmowania pracowników z zagranicy
41.	29 Wartość mobilności	Wdrożenie aplikacji do rejestracji międzynarodowych sieci i stowarzyszeń, w których UW jest członkiem.		Biuro Współpracy z Zagranicą	Opracowana i wdrożona aplikacja została udostępniona na stronie internetowej biura (ze względu na pewne problemy techniczne zastosowano inny formularz rejestracyjny). Podsumowanie jest stale aktualizowane.	zakończon y	
42.	29 Wartość mobilności	Wzmocnienie współpracy z partnerami strategicznymi/ nawiązanie nowych partnerstw strategicznych.	II kwartał 2026 r.	Biuro Współpracy z Zagranicą	- Raport z analizy stanu umiędzynarodowienia na UW; - 10 nowych partnerów strategicznych (do 2026 roku); - rekomendacje dla długofalowej polityki umiędzynarodowienia na UW.	zakończon y	IDUB II.1.2. Nawiązywanie i wzmacnianie współpracy z partnerami strategicznymi
43.	29 Wartość mobilności	Kontynuacja szkoleń z zakresu rozwiązywania problemów w środowisku międzykulturowym		Biuro Współpracy z Zagranicą	-W 2019 roku Erasmus+ Staff Training Week dla 29 osób z 20 krajów, połączony z warsztatami z zakresu komunikacji międzykulturowej i radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi w środowisku wielokulturowym. W 2020 i 2021 r. spotkania online z przedstawicielami uczelni partnerskich i koordynatorami mobilności na UW, prezentujące zasady współpracy w ramach programów międzynarodowej wymiany akademickiej.	zakończon y	

					-Szkolenia z zakresu pracy z wielokulturowymi grupami studenckimi dla kadry akademickiej (4 szkolenia i 39 osób przeszkolonych w latach 2020-21). -Szkolenia z języków obcych (przede wszystkim języka angielskiego) dla pracowników administracji prowadzone są od 2015 r. (ok. 330 uczestników rocznie). W 2021 r. kursy języka angielskiego dla kadry akademickiej (ok. 50 osób przeszkolonych).		
44.	30 Dostęp do doradztwa zawodowego	Wprowadzenie indywidualnego doradztwa dla pracowników naukowych.	IV kwartał 2022 r.	Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych	10 nauczycieli akademickich objętych indywidualnym doradztwem zawodowym do końca 2022 r.	w trakcie	IDUB działanie IV.1.3. „Od diamentowego grantu do grantu ERC” – tworzenie indywidualnych planów rozwoju ścieżki kariery naukowej
45.	31 Prawa własności intelektualnej	Aktualizacja Regulaminu zarządzania własnością intelektualną na Uniwersytecie Warszawskim z uwzględnieniem wzorów umów.	I kwartał 2023 r.	Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii	Przedstawienie projektu nowej uchwały do rozpatrzenia przez Senat UW.	przedłużon y	
46.	33 Nauczanie	Podsumowanie Programu dla Młodych Dydaktyków.	III kwartał 2022 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Rekomendacje dla ogólnouczelnianego programu dla początkujących dydaktyków.	zakończon y	
47.	29 Wartość mobilności	Wzmocnienie uznawalności mobilności poprzez opracowanie rekomendacji dotyczących organizacji i wykorzystania mobilności, a także monitorowania ich wdrożenia.	IV kwartał 2026 r.	Biuro Współpracy z Zagranicą	Wdrożenie procedury pn. „Ogólnouniwersyteckie zasady uznawalności mobilności zagranicznej pracowników the w Programie Erasmus.”	nowy	
48.	27 Równowaga płci	Rozwój i specjalizacja zespołu ds. danych równościowych (rozwój opartej na dowodach polityki równościowej).	IV kwartał 2026 r.	Zespół równościowy	Liczba zebranych badań, analiz i raportów. Liczba obszarów działalności uczelni objętych systematycznym monitoringiem w obszarze	nowy	

49.	24 Warunki pracy	1.Utworzenie zespołu ds. wsparcia rodziców i spraw związanych z rodzicielstwem. 2. Stworzenie skrzynki pocztowej zbierającej pytania dotyczące trudnych i nieoczywistych spraw.	1.IV kwartał 2026 r. 2.I kwartał 2027 r.	Zespół równościowy we współpracy z odpowiednimi jednostkami (Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Spraw Socjalnych, Biuro Pomocy Materialnej, Pełnomocniczka Rektora ds. rozwoju szkół doktorskich, Dział Finansowy).	Liczba zapytań skierowanych do zespołu od rodziców.	nowy	
		Rozwój kariery naukowej i zarządzania talentami					
50.	36 Relacje z opiekunem naukowym	Realizacja pilotażowego programu „Włączanie początkujących, utalentowanych naukowców (zatrudnionych w UW i uniwersytetach partnerskich) do zespołów badawczych.	II kwartał 2026 r.	Biuro Współpracy z Zagranicą	Wybór początkujących naukowców i organizacja staży dla ok. 40 początkujących naukowców rocznie (160 do 2026) – przyjeżdżających i wyjeżdżających.	zakończony	IDUB działanie IV.2.2. Włączanie utalentowanych młodych naukowców do zespołów badawczych
51.	37 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Program Mentor: 1. ogłoszenie naboru do Programu Mentor; 2. powołanie zespołu nominującego, składającego się z członków każdego Priorytetowego Obszaru Badawczego; 3. rekrutacja i wybór naukowców; 4. zorganizowanie pierwszej wizyty mentoringowej w ramach projektu.	II kwartał 2026 r.	Biuro Obsługi Badań	Przynajmniej 20 wizyt mentorów.	zakończony	IDUB działanie I.1.1./IV.1.1 Program Mentor
52.	37 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Program dla Młodych Badaczek.	II kwartał 2024 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Przynajmniej 30 uczestniczek zakwalifikowanych do programu.	zakończony	IDUB działanie IV 5.2.Program dla młodych badaczek i dydaktyczek
53.	28 Rozwój kariery zawodowej /38 Kontynuacja rozwoju zawodowego/ 39 Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego	Stworzenie wyszukiwarki szkoleń dla pracowników UW pozwalającej na łatwe odnalezienie informacji na temat wszystkich szkoleń oferowanych pracownikom przez jednostki organizacyjne Uniwersytetu.	II kwartał 2023 r.	Centrum Kompetencji Cyfrowych UW	Co najmniej 75% ofert szkoleniowych dostępnych za pośrednictwem wyszukiwarki.	zakończony	

54.	28 Rozwój kariery zawodowej /38.Kontynuacja rozwoju zawodowego/ 39 Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego	1. Wprowadzenie sprawozdawczości dotyczącej działań rozwojowych zrealizowanych dla pracowników, w tym nauczycieli akademickich. 2. Dalsza rozbudowa oferty rozwojowej dla nauczycieli akademickich.	1. II kwartał 2022 r. 2. IV kwartał 2024 r.	1. Centrum Kompetencji Cyfrowych we współpracy z Biurem Spraw Pracowniczych 2. Biuro Spraw Pracowniczych	1. Pierwszy raport z działań rozwojowych za 2021 r. 2. Co najmniej 150 dostępnych programów szkoleniowych dla pracowników akademickich.	zakończon y	
-----	---	--	--	---	--	----------------	--

55.	28 Rozwój kariery zawodowej /38.Kontynuacja rozwoju zawodowego/ 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego	Kontynuacja realizacji ogólnouniwersyteckich programów rozwoju kompetencji doktorantów, w tym w szczególności: 1. wsparcia finansowego ich mobilności krajowej i międzynarodowej (stypendia); 2. wsparcia finansowego interdyscyplinarnych projektów badawczych, szkoleń i warsztatów rozwijających umiejętności miękkie, kompetencje dydaktyczne oraz kompetencje informatyczne; 3. nowych programów kształcenia na studiach doktoranckich; 4. szkół letnich dla doktorantów; 5. ogólnouniwersyteckich kursów dla doktorantów Ocena efektów tych programów oraz przygotowanie rekomendacji dotyczących wdrożenia rozwiązań wypracowanych w tych programach w celu ujednolicenia ścieżek rozwoju kompetencji doktorantów na Uniwersytecie Warszawskim.	IV kwartał 2022 r.	Biuro Innowacji Dydaktycznych we współpracy z jednostkami organizacyjnymi	Do chwili obecnej 420 doktorantów objętych programami ogólnouniwersyteckimi, w szczególności: 1. 389 doktorantów otrzymało stypendia na mobilność międzynarodową; 2. 51 doktorantów otrzymało wsparcie finansowe na realizację interdyscyplinarnych projektów badawczych, szkoleń i warsztatów rozwijających umiejętności miękkie, kompetencje dydaktyczne i informatyczne, a 11 doktorantów uzyskało stopień naukowy doktora; 3. 12 doktorantów wzięło udział w nowych programach edukacyjnych; 4. 82 doktorantów wzięło udział w 7 doktoranckich szkołach letnich; 5. 199 doktorantów uczestniczyło w zajęciach ogólnouniwersyteckich.	zakończony	Zintegrowany Program Rozwoju UW Zadanie 4 i zadanie 5
56.	38 Kontynuacja rozwoju zawodowego	Polityka Rozwoju Kariery Akademickiej.	4 kwartał 2027 r.	Biuro Spraw Pracowniczych w oparciu o konsultacje ze środowiskiem naukowym i obowiązujące w UW regulacje	Propozycja Polityki przedłożona Rektorowi UW	nowy	
57.	38 Kontynuacja rozwoju zawodowego	Wdrożenie przynajmniej dwóch programów rozwojowych dla kierowników kierunków studiów ora doświadczonych.	4 kwartał 2027 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Przynajmniej 50 uczestników.	nowy	ZIP 2.0. Zadanie 9

58.	38 Kontynuacja rozwoju zawodowego	Wdrożenie programu rozwojowego dla nauczycieli akademickich w obszarze zielonej i cyfrowej transformacji.	4 kwartał 2027 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Przynajmniej 200 uczestników.	nowy	ZIP 2.0. Zadanie 9
59.	27 Równowaga płci	Przygotowanie programu leaderskiego dla kobiet (przywództwo kobiet w uczelni).	4 kwartał 2028 r.	Zespół Równościowy we współpracy z Wydziałem Zarządzania UW	Przynajmniej 20 uczestników.	nowy	
60.	38 Kontynuacja rozwoju zawodowego	Wdrożenie kompleksowego programu rozwojowego dla osób doktoranckich (włączając kompetencje dydaktyczne)	4 kwartał 2028 r.	Pion Rektora ds. doktoranckich i prawnych	Przynajmniej 315 uczestników.	nowy	Program FERS
61.	33 Nauczanie	Program wizyt międzynarodowych ekspertów: modyfikacja i aktualizacja programów kierunków studiów	4 kwartał 2026 r. – 4 kwartał 2028 r.	Biuro Innowacji Dydaktycznych/Welcome Point	168 ekspertów wizytujących na 47 kierunkach studiów	nowy	ZIP 2.0., Zadanie 1,2,3