



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA INSTYTUTU TECHNIKI BUDOWLANEJ

na lata 2022-2027

WYDANIE II UZUPEŁNIONE

ZAŁĄCZNIK DO ZARZĄDZENIA NR 13
DYREKTORA INSTYTUTU TECHNIKI BUDOWLANEJ
Z DNIA 31 MARCA 2026 ROKU



SPIIS TREŚCI

Wprowadzenie ____ 3

Część I

Diagnoza i monitorowanie danych ____ 6

Zatrudnienie ____ 6

Kierownictwo i funkcje kierownicze w ITB ____ 13

Stanowiska, stopnie naukowe oraz ścieżka rozwoju w ITB ____ 19

Udział w krajowych i zagranicznych projektach badawczych ____ 23

Udział w pracach naukowych finansowanych z subwencji i FBW ____ 26

Udział w zespołach publikacyjnych ____ 27

Zespoły rekrutacyjne ____ 29

Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniodawcze i koordynujące ____ 36

Część II

Przegląd realizacji celów i wskaźników ____ 38

Część III

Określenie celów, w tym mierników, wskaźników, grup docelowych oraz porządku działań na lata 2026 – 2027 ____ 46

Podsumowanie ____ 60

Źródła ____ 61

Spis tabel ____ 63



WPROWADZENIE

Oddajemy w Państwa ręce drugie, uaktualnione i poszerzone wydanie Planu równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej (w skrócie „Plan” lub z ang. „GEP” od *Gender Equality Plan*). Zgodnie z zapowiedzią Plan został poddany ewaluacji i aktualizacji. Jest to dokument opracowany z myślą o wszystkich pracownikach Instytutu. ITB jako jednostka publiczna jest zobowiązany do posiadania i wdrażania takiego dokumentu.

Poprzez przedstawione w Planie cele i działania chcemy umocnić kulturę organizacyjną ITB. Proponowane w ramach Planu równości płci kroki zostały określone w taki sposób, aby były zgodne z celami i obszarami działań, które zostały już wdrożone w Instytucie Techniki Budowlanej dzięki: Polityce antymobbingowej, Kodeksowi etyki, Polityce społecznej odpowiedzialności oraz Polityce rozwoju pracowników.

Plan równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej wpisuje się w postanowienia rozporządzenia ustanawiającego Program Ramowy Horyzont Europa na lata 2021–2027. Program ten wspiera działania na rzecz równości płci oraz ustala zasady włączania aspektu płci do treści badań naukowych i innowacji. Wskazuje też potrzebę przeprowadzania analizy pod kątem płci we wnioskach projektowych.

Przyjęcie Planu równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej jest zgodne ze strategią Komisji Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 oraz na okres 2024–2029, w której priorytetem jest zapewnienie równych szans w środowisku pracy (<https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>; <https://rm.coe.int/prems-073024-gbr-2573-gender-equality-strategy-2024-29-txt-web-a5-2756/1680afc66a>) Współbrzmi także z celem zrównoważonego rozwoju ONZ nr 5 (SDG no 5) – *Gender Equality and Women Empowerment*.

Na podstawie wyników pilotażowych audytów Komisja Europejska zaktualizowała i doprecyzowała wymagania dotyczące Planów równości płci i zaleciła dokonanie ich przeglądów.

Drugie wydanie Planu równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej zostało opracowane przez:

- Zespół ds. równości płci, powołany Decyzją Nr 4 Dyrektora Instytutu Techniki Budowlanej z dnia 29 listopada 2022 roku (ze zmianami na podstawie Decyzji Nr 3/2025 z dnia 11.04.2025 r.), w składzie:
 - Przewodnicząca: mgr Danuta Sobiecka
 - Zastępca przewodniczącej: mgr Agnieszka Dąbrowska
 - Członkowie: lic. Anhelina Mokriak, mgr inż. Maciej Murkowski, mgr inż. Tomasz Rozbicki, mgr inż. Zbigniew Szczurek
- Specjalistę ds. równości i rozwoju – lic. Anhelinę Mokriak
- Kierownika Działu Finansowania Prac Badawczych – mgr Aldonę Kalinowską
- Samodzielne Stanowisko ds. Systemów Zarządzania w ITB – mgr inż. Dorotę Lewnau-Kober.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA ITB OBEJMUJE:

CZĘŚĆ I

Diagnoza i monitorowanie danych

CZĘŚĆ II

Przegląd realizacji celów, w tym wyznaczonych wskaźników

CZĘŚĆ III

Określenie celów, w tym mierniki, wskaźniki, grupy docelowe oraz porządek działań na lata 2026–2027

Obszary tematyczne, do których odnosi się GEP:

- kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym,
- równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym,
- równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej,
- włączanie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych,
- przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Cele, które zidentyfikowano w trakcie opracowywania Planu równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej:

- upowszechnianie idei równości i różnorodności oraz wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników,
- zrównoważona reprezentacja płci w gremiach decyzyjnych,
- optymalizacja procesów rekrutacyjnych oraz rozwoju kariery,
- poszerzenie znaczenia społecznego badań, większe zrozumienie dla różnorodnych potrzeb ludzi; wzmocnienie doskonałości naukowej oraz równowaga płci w zespołach projektów badawczych,
- zwiększenie świadomości dotyczącej równości płci, uprzedzeń ze względu na płeć oraz tworzenie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji.

Powyższe cele zostaną osiągnięte poprzez działania wyszczególnione w dalszej części Planu. Ich realizacja oraz skuteczność będą monitorowane za pomocą określonych wskaźników.

Najważniejszą ideą przyświecającą Planowi równości płci jest to, aby Instytut był przyjaznym i bezpiecznym – również pod względem psychologicznym – miejscem pracy. Miejscem wolnym od uprzedzeń, w tym tych nieuświadomionych. Miejscem, gdzie każdy – bez względu na płeć, orientację seksualną, wiek, pochodzenie, poglądy polityczne, wyznanie – ma równe szanse.

Pragniemy włączyć obszary równości i różnorodności w proces ciągłego doskonalenia. Różnorodność, równość i włączanie (DEI – *Diversity Equality Inclusivity*) stanowią bowiem jeden ze sposobów osiągania lepszych rezultatów, skuteczniejszej współpracy i ciekawych pomysłów napędzających innowacyjność.

CEL	OBSZAR	Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym	Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej	Włączanie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych	Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu
	1. Upowszechnienie idei równości i różnorodności oraz wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników	X	X	X		
	2. Zrównoważona reprezentacja płci w gremiach decyzyjnych		X	X		
	3. Optymalizacja procesów rekrutacyjnych oraz rozwoju kariery	X	X			
	4. Poszerzenie znaczenia społecznego badań, większe zrozumienie dla różnorodnych potrzeb ludzi; wzmocnienie doskonałości naukowej oraz równowaga płci w zespołach projektów badawczych				X	
	5. Zwiększenie świadomości na temat równości płci, uprzedzeń ze względu na płeć oraz tworzenie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji			X		X

Tabela 1. Obszary i cele.

CZĘŚĆ I

Diagnoza i monitorowanie danych

Punktem wyjścia do diagnozy było gromadzenie danych dotyczących struktury zatrudnienia. Następnie na ich podstawie opracowano analizy proporcji płci w poszczególnych komórkach Instytutu oraz rozkładu funkcji pełnionych przez pracowników. Zbadano też proporcje płci w zespołach projektów i prac badawczych, ze-

społach publikacyjnych oraz zespołach rekrutacyjnych. Uwzględniono także ścieżkę awansu naukowców i pracowników. Analizowano również stopnie naukowe uzyskane w Instytucie Techniki Budowlanej. Pierwotnie dane dotyczyły lat 2020–2021. Teraz prezentujemy również dane za lata 2022, 2023 i 2024.

ZATRUDNIENIE – ANALIZA PROPORCJI PŁCI

Zatrudnienie ogółem					
	K	M	Σ	K%	M%
2020	165	188	353	46,74	53,26
2021	167	181	348	47,99	52,01
2022	160	182	342	46,78	53,22
2023	165	183	348	47,41	52,59
2024	164	171	335	48,96	51,04
Średnio	164	181	345	47,58	52,42

Tabela 2. Zatrudnienie w ITB ogółem – stan na 31 grudnia danego roku*.

*Podobnie w dalszych częściach Planu podawany jest stan na 31 grudnia każdego roku wymienionego w danej tabeli.

W latach 2020–2024 zatrudnienie ogółem utrzymywało się na stosunkowo stabilnym poziomie, wahając się między 335 a 353 osób. Liczba zatrudnionych kobiet (K) oscylowała wokół 160–167, natomiast mężczyzn (M) – 171–188. Udział procentowy kobiet w zatrudnieniu wynosił od około 46,7% do 49%, a mężczyzn od 51% do 53,3%.

Ogólne proporcje płci w Instytucie można więc uznać za zrównoważone.

ZATRUDNIENIE OGÓŁEM W PODZIALE NA PIONY

2020	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion T	Pion C	Pion G	Pion D	razem/ średnio
K	52	33	0	1	26	7	19	27	165
M	106	12	1	6	43	5	0	15	188
Σ	158	45	1	7	69	12	19	42	353
K%	32,91	73,33	0,00	14,29	37,68	58,33	100,00	64,29	47,60
M%	67,09	26,67	100,00	85,71	62,32	41,67	0,00	35,71	52,40
2021	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion T	Pion C	Pion G	Pion D	razem/ średnio
K	54	32	0	2	28	7	19	25	167
M	108	11	1	6	44	4	0	7	181
Σ	162	43	1	8	72	11	19	32	348
K%	33,33	74,42	0,00	25,00	38,89	63,64	100,00	78,125	51,68
M%	66,67	25,58	100,00	75,00	61,11	36,36	0,00	21,875	48,32
2022	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion T	Pion C	Pion G	Pion D	razem/ średnio
K	49	32	0	2	26	7	17	27	160
M	107	10	1	6	40	4	0	14	182
Σ	156	42	1	8	66	11	17	41	342
K%	31,41	76,19	0,00	25,00	39,39	63,64	100	65,85	50,19
M%	68,59	23,81	100,00	75,00	60,61	36,36	0	34,15	49,81
2023	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion T	Pion C	Pion G	Pion D	razem/ średnio
K	48	31	2	4	27	7	18	28	165
M	108	10	1	5	42	4	0	13	183
Σ	156	41	3	9	69	11	18	41	348
K%	30,77	75,61	66,67	44,44	39,13	63,64	100,00	68,29	61,07
M%	69,23	24,39	33,33	55,56	60,87	36,36	0,00	31,71	38,93
2024	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion T	Pion C	Pion G	Pion D	razem/ średnio
K	48	32	3	4	29	4	18	26	164
M	103	9	1	4	38	5	0	11	171
Σ	151	41	4	8	67	9	18	37	335
K%	31,79	78,05	75,00	50,00	43,28	44,44	100,00	70,27	61,60
M%	68,21	21,95	25,00	50,00	56,72	55,56	0,00	29,73	38,40

Tabela 3. Zatrudnienie ogółem w podziale na piony – stan na 31 grudnia.

ANALIZA PROPORCJI PŁCI W KOMÓRKACH NAUKOWO-BADAWCZYCH W PODZIALE NA PIONY

2020	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion D	razem/ średnio
K	52	33	0	1	27	87
M	106	12	1	6	15	125
Σ	158	45	1	7	42	212
K%	32,91	73,33	0,00	14,29	64,29	44,11
M%	67,09	26,67	100,00	85,71	35,71	55,89
2021	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion D	razem/ średnio
K	54	32	0	2	25	89
M	108	11	1	6	7	126
Σ	162	43	1	8	32	215
K%	33,33	74,42	0,00	25,00	78,125	46,55
M%	66,67	25,58	100,00	75,00	21,875	53,45
2022	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion D	razem/ średnio
K	49	32	0	2	27	88
M	107	10	1	6	14	120
Σ	156	42	1	8	41	208
K%	31,41	76,19	0,00	25,00	65,85	56,52
M%	68,59	23,81	100,00	75,00	34,15	43,48
2023	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion D	razem/ średnio
K	48	31	2	4	28	86
M	108	10	1	5	13	124
Σ	156	41	3	9	41	210
K%	30,77	75,61	66,67	44,44	68,29	63,50
M%	69,23	24,39	33,33	55,56	31,71	36,50
2024	Pion N	Pion E	Pion S	Pion L	Pion D	razem/ średnio
K	48	32	3	4	26	88
M	103	9	1	4	11	117
Σ	151	41	4	8	37	205
K%	31,79	78,05	75,00	50,00	70,27	66,97
M%	68,21	21,95	25,00	50,00	29,73	33,03

Tabela 4. Analiza proporcji płci w komórkach naukowo-badawczych z podziałem na piony – stan na 31 grudnia.

W pionie N wyraźnie przeważają mężczyźni (około 66–69%), natomiast w pionie E dominują kobiety (od 73% do 78%). Pion L wykazuje tendencję do równowagi płci, osiągając – po znacznych wcześniejszych dysproporcjach – w 2024 roku równowagę płci 50/50.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA NA POZOSTAŁYCH STANOWISKACH (NIENAUKOWYCH)

PŁEĆ \ Stanowisko		Specjalista inżynieryjno-techniczny	Starszy specjalista inżynieryjno-techniczny	Główny specjalista inżynieryjno-tech-	Specjalista ds.	Starszy specjalista ds.	Główny specjalista ds.	Technik	Starszy technik	razem/średnio
2020	K	21	20	11	25	32	11	0	0	120
	M	36	30	10	5	9	10	5	5	110
	Σ	57	50	21	30	41	21	5	5	230
	K%	36,84	40,00	52,38	83,33	78,05	52,38	0	0	42,87
	M%	63,16	60,00	47,62	16,67	21,95	47,62	100	100	57,13
2021	K	18	18	17	15	43	22	0	0	133
	M	29	29	23	1	9	14	4	4	113
	Σ	47	47	40	16	52	36	4	4	246
	K%	38,30	38,30	42,50	93,75	82,69	61,11	0	0	44,58
	M%	61,70	61,70	57,50	6,25	17,31	38,89	100	100	55,42
2022	K	11	22	16	16	43	24	0	0	132
	M	27	30	24	2	12	15	5	3	118
	Σ	38	52	40	18	55	39	5	3	250
	K%	28,95	42,31	40,00	88,89	78,18	61,54	0	0	42,48
	M%	71,05	57,69	60,00	11,11	21,82	38,46	100	100	57,52
2023	K	16	24	17	15	44	24	0	0	140
	M	24	30	25	5	8	14	3	5	114
	Σ	40	54	42	20	52	38	3	5	254
	K%	40,00	44,44	40,48	75,00	84,62	63,16	0	0	43,46
	M%	60,00	55,56	59,52	25,00	15,38	36,84	100	100	56,54
2024	K	14	23	17	15	44	24	0	0	137
	M	19	32	25	5	8	14	3	6	112
	Σ	33	55	42	20	52	38	3	6	249
	K%	42,42	41,82	40,48	75,00	84,62	63,16	0	0	43,44
	M%	57,58	58,18	59,52	25,00	15,38	36,84	100	100	56,56

Tabela 5. Analiza proporcji płci – pozostałe stanowiska (nienaukowe) – stan na 31 grudnia.

W kategoriach inżynieryjno-technicznych proporcje płci są dość wyrównane. Struktura zatrudnienia według płci jest stabilna.

Największą nierównowagę obserwujemy na stanowiskach specjalistycznych (specjalista, starszy specjalista, główny specjalista), gdzie kobiety znacząco przeważają.

Stanowiska techniczne pozostają najdalej od równowagi płci – 100% to mężczyźni.

ANALIZA PROPORCJI PŁCI W KOMÓRKACH NAUKOWO-BADAWCZYCH

A) PION N – ZASTĘPCY DYREKTORA DS. BADAŃ I INNOWACJI

	Pion N	Zakład Inżynierii Elementów Budowlanych – NZE	Zakład Fizyki Ciepłej, Akustyki i Środowiska – NZF	Zakład Konstrukcji Budowlanych, Geotechniki i Betonu – NZK	Zakład Inżynierii Materiałów Budowlanych – NZM	Zakład Badań Ogniwych – NZP	razem/średnio
2020	K	5	16	12	13	6	52
	M	16	14	36	9	30	105
	Σ	21	30	48	22	36	157
	K%	23,81	53,33	25,00	59,09	16,67	35,58
	M%	76,19	46,67	75,00	40,91	83,33	64,42
2021	K	5	17	13	13	6	54
	M	17	13	36	9	32	107
	Σ	22	30	49	22	38	161
	K%	22,73	56,67	26,53	59,09	15,79	36,16
	M%	77,27	43,33	73,47	40,91	84,21	63,84
2022	K	5	14	12	11	7	49
	M	18	12	35	9	32	106
	Σ	23	26	47	20	39	155
	K%	21,74	53,85	25,53	55,00	17,95	34,81
	M%	78,26	46,15	74,47	45,00	82,05	65,19
2023	K	5	14	12	11	6	48
	M	18	13	34	10	32	107
	Σ	23	27	46	21	38	155
	K%	21,74	51,85	26,09	52,38	15,79	33,57
	M%	78,26	48,15	73,91	47,62	84,21	66,43
2024	K	5	15	13	9	6	48
	M	17	13	33	7	32	102
	Σ	22	28	46	16	38	150
	K%	22,73	53,57	28,26	56,25	15,79	35,32
	M%	77,27	46,43	71,74	43,75	84,21	64,68

Tabela 6. Analiza proporcji płci – pion N – stan na 31 grudnia.

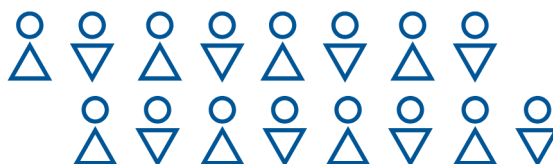
W analizowanym okresie w komórkach NZE, NZK i NZP dominowali mężczyźni, z udziałem w granicach 71–84%. Zakład NZF miał względnie zrównoważone proporcje, z lekką przewagą kobiet (około 51–57%). W NZM kobiety nieznacznie przeważały liczebnie lub ich liczba była niemal równa z mężczyznami (około 52–59%). Najbardziej stabilne proporcje płci utrzymywały się w NZE i NZP, podczas gdy NZF i NZM wykazywały niewielkie wahania.

b) PION E – ZASTĘPCY DYREKTORA DS. OCENY TECHNICZNEJ I HARMONIZACJI EUROPEJSKIEJ

	Pion E	Zakład Certyfikacji – EC	Zakład Oceny Technicznej – EJ	Samodzielne Stanowisko ds. Systemów Zarządzania w ITB – EQ	razem/średnio
2020	K	14	17	1	32
	M	11	1	0	12
	Σ	25	18	1	44
	K%	56,00	94,44	100	83,48
	M%	44,00	5,56	0	16,52
2021	K	14	16	1	31
	M	10	1	0	11
	Σ	24	17	1	42
	K%	58,33	94,12	100	84,15
	M%	41,67	5,88	0	15,85
2022	K	14	16	1	31
	M	9	1	0	10
	Σ	23	17	1	41
	K%	60,87	94,12	100	85
	M%	39,13	5,88	0	15
2023	K	13	16	1	30
	M	9	1	0	10
	Σ	22	17	1	40
	K%	59,09	94,12	100	84,40
	M%	40,91	5,88	0	15,60
2024	K	14	16	1	31
	M	8	1	0	9
	Σ	22	17	1	40
	K%	63,64	94,12	100	85,92
	M%	36,36	5,88	0	14,08

Tabela 7. Analiza proporcji płci – pion E – stan na 31 grudnia.

W dziale EC dominowały kobiety, z ich udziałem rosnącym od 56% w 2020 r. do 63,6% w 2024 r. W dziale EJ kobiety też zdecydowanie przeważały (około 94%). Dział EQ jest jednoosobowy i pracuje w nim kobieta.

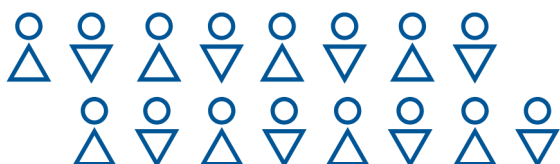


c) PION L – KIEROWNIKA ZESPOŁU LABORATORIÓW

	Pion L	LN	Laboratorium Wzorcujące – LPO	razem/średnio
2020	K	0	0	0
	M	1	5	6
	Σ	1	5	6
	K%	0	0	0
	M%	100	100	100
2021	K	0	1	1
	M	1	5	6
	Σ	1	6	7
	K%	0	16,67	8,33
	M%	100	83,33	91,67
2022	K	0	1	1
	M	1	5	6
	Σ	0	16,67	8,33
	K%	0	16,67	8,33
	M%	100	83,33	91,67
2023	K	0	2	3
	M	1	4	5
	Σ	1	6	7
	K%	0	33,33	16,67
	M%	100	66,67	83,33
2024	K	1	2	3
	M	1	3	4
	Σ	2	5	7
	K%	50	40	45
	M%	50	60	55

Tabela 8. Analiza proporcji płci – pion L – stan na 31 grudnia.

W pionie L w latach 2020–2022 przeważali znacząco mężczyźni (83–100%). Udział kobiet stopniowo wzrastał z 0% w 2020 r. do 33,33 % w LPO w 2023 r. i do 45% w 2024 r. średnio w całym pionie L. Komórki LPO i LN (LQ) są niewielkie liczebnie, co powoduje wyraźne wahania procentowe reprezentacji płci.



KIEROWNICTWO INSTYTUTU

2020							
Organy i komórki organizacyjne		K	M	Σ	K%	M%	
Organy		Dyrektor	0	1	1	0,00	100,00
		Rada Naukowa	7	32	39	17,95	82,05
Komórki organizacyjne	Samodzielne stanowiska w kierownictwie Instytutu	Zastępcy Dyrektora	2	1	3	66,67	33,33
		Sekretarz Naukowy	0	1	1	0,00	100,00
		Pełnomocnik	0	1	1	0,00	100,00
		Główny Księgowy	1	0	1	100,00	0,00
		Kierownik Zespołu Laboratoriów	1	0	1	100,00	0,00
		11	36	47	40,60	59,40	

Tabela 9. – Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2020 – stan na 31 grudnia.

2021							
Organy i komórki organizacyjne		K	M	Σ	K%	M%	
Organy		Dyrektor	0	1	1	0,00	100,00
		Rada Naukowa	7	32	39	17,95	82,05
Komórki organizacyjne	Samodzielne stanowiska w kierownictwie Instytutu	Zastępcy Dyrektora	2	1	3	66,67	33,33
		Sekretarz Naukowy	0	1	1	0,00	100,00
		Pełnomocnik	0	1	1	0,00	100,00
		Główny Księgowy	1	0	1	100,00	0,00
		Kierownik Zespołu Laboratoriów	1	0	1	100,00	0,00
		11	36	47	40,66	59,34	

Tabela 10. – Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2021 – stan na 31 grudnia.

2022							
Organy i komórki organizacyjne		K	M	Σ	K%	M%	
Organy		Dyrektor	0	1	1	0,00	100,00
		Rada Naukowa	7	33	40	17,50	82,50
Komórki organizacyjne	Samodzielne stanowiska w kierownictwie Instytutu	Zastępcy Dyrektora	1	1	2	50,00	50,00
		Sekretarz Naukowy	0	1	1	0,00	100,00
		Pełnomocnik	0	1	1	0,00	100,00
		Główny Księgowy	1	0	1	100,00	0,00
		Kierownik Zespołu Laboratoriów	1	0	1	100,00	0,00
		10	37	47	38,21	61,79	

Tabela 11. – Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2022 – stan na 31 grudnia.

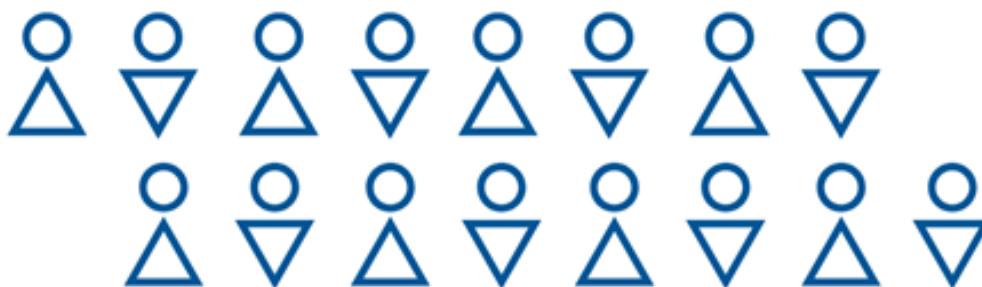
2023							
Organy i komórki organizacyjne		K	M	Σ	K%	M%	
Organy		Dyrektor	0	1	1	0,00	100,00
		Rada Naukowa	7	31	38	18,42	81,58
Komórki organizacyjne	Samodzielne stanowiska w kierownictwie Instytutu	Zastępcy Dyrektora	1	2	3	33,33	66,67
		Sekretarz Naukowy	0	1	1	0,00	100,00
		Pełnomocnik	0	1	1	0,00	100,00
		Główny Księgowy	1	0	1	100,00	0,00
		Kierownik Zespołu Laboratoriów	1	0	1	100,00	0,00
		10	36	46	35,96	64,04	

Tabela 12. – Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2023 – stan na 31 grudnia.

2024							
Organy i komórki organizacyjne		K	M	Σ	K%	M%	
Organy		Dyrektor	0	1	1	0,00	100,00
		Rada Naukowa	7	32	39	17,95	82,05
Komórki organizacyjne	Samodzielne stanowiska w kierownictwie Instytutu	Zastępcy Dyrektora	2	1	3	66,67	33,33
		Sekretarz Naukowy	0	1	1	0,00	100,00
		Pełnomocnik	0	1	1	0,00	100,00
		Główny Księgowy	1	0	1	100,00	0,00
		Kierownik Zespołu Laboratoriów	1	0	1	100,00	0,00
		11	36	47	40,66	59,34	

Tabela 13. – Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2024 – stan na 31 grudnia.

W organach i komórkach organizacyjnych, takich jak Dyrektor i Rada Naukowa, przeważali mężczyźni. Stanowisko Dyrektora w badanym okresie piastował mężczyzna; wśród jego zastępców panuje jednak względna równowaga pod względem płci. Udział kobiet w Radzie Naukowej wynosił około 17–18%. Warto przypomnieć jednak, że Dyrektora Instytutu i jego zastępców powołuje – zgodnie z ustawą o instytutach badawczych (Dz. U. 2010 Nr 96, poz. 618 z dnia 30.04.2010) – minister nadzorujący. Rekomenduje też część składu Rady Naukowej Instytutu Techniki Budowlanej.



KIEROWNICY I INNE FUNKCJE KIEROWNICZE W KOMÓRKACH NAUKOWO-BADAWCZYCH

A) KIEROWNICY KOMÓREK NAUKOWO-BADAWCZYCH

	Kierownicy	Pion N	Pion E	Pion L	razem/ średnio
2020	K	2	2	1	5
	M	2	0	0	2
	Σ	4	2	1	7
	K%	50	100	100	83,33
	M%	50	0	0	16
2021	K	3	2	1	6
	M	2	0	0	2
	Σ	5	2	1	8
	K%	60	100	100	86,67
	M%	40	0	0	13,33
2022	K	3	2	1	6
	M	2	0	0	2
	Σ	5	2	1	8
	K%	60	100	100	86,67
	M%	40	0	0	13,33
2023	K	3	2	1	6
	M	2	0	0	2
	Σ	5	2	1	8
	K%	60	100	100	86,67
	M%	40	0	0	13,33
2024	K	3	2	1	6
	M	2	0	0	2
	Σ	5	2	1	8
	K%	60	100	100	86,67
	M%	40	0	0	13,33

Tabela 14. – Analiza proporcji płci – Kierownicy komórek naukowo-badawczych – stan na 31 grudnia.

W pionie N proporcje płci na stanowiskach Kierownika były dość zrównoważone – od proporcji 50:50 w 2020 roku, do stabilnego układu 60% kobiet / 40% mężczyzn w kolejnych latach.

W pionach E i L równowaga płci nie występuje – 100% stanowisk Kierownika komórki naukowo-badawczej w całym badanym okresie (2020–2024) piastują tam kobiety.

INNE FUNKCJE KIEROWNICZE

B) DO KATEGORII „INNE FUNKCJE KIEROWNICZE” ZALICZANE SĄ NASTĘPUJĄCE FUNKCJE:

- zastępca kierownika zakładu,
- kierownik zespołu,
- kierownik pracowni,
- kierownik sekcji,
- kierownik laboratorium wzorcującego,
- kierownik ds. akredytacji i notyfikacji / kierownik ds. jakości zespołu laboratoriów (stanowiska te funkcjonowały do 2024 r.),
- P/O kierownika pracowni,
- kierownik laboratorium (innego niż wzorcujące).

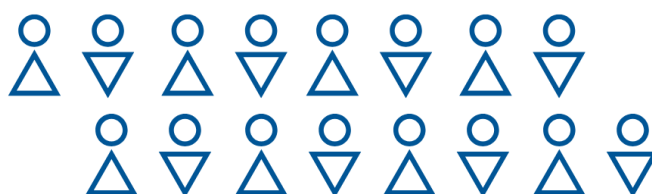
	Inne funkcje kierownicze	Pion N	Pion E	Pion L	razem/ Średnio
2020	K	6	4	1	11
	M	14	2	2	18
	Σ	20	6	3	29
	K%	30	66,67	33,33	43,33
	M%	70	33,33	66,67	56,67
2021	K	8	4	1	13
	M	15	2	2	19
	Σ	23	6	3	32
	K%	34,78	66,67	33,33	44,93
	M%	65,22	33,33	66,67	55,07
2022	K	7	6	1	14
	M	15	2	2	19
	Σ	22	8	3	33
	K%	31,82	75	33,33	46,72
	M%	68,16	25	66,67	53,28
2023	K	8	3	1	12
	M	17	2	2	21
	Σ	25	5	3	33
	K%	32	60	33,33	47,78
	M%	68	40	66,67	58,22
2024	K	8	3	0	11
	M	16	2	2	20
	Σ	24	5	2	31
	K%	33,33	60	0	31,11
	M%	66,67	40	100	68,89

Tabela 15. – Analiza proporcji płci – inne funkcje kierownicze – stan na 31 grudnia.

W badanym okresie w pionie N przewaga mężczyzn pełniących inne funkcje kierownicze była wyraźna (65%–70%), a udział kobiet oscylował na poziomie niewiele ponad 30% (30–35%).

W tym samym okresie w pionie E na innych stanowiskach kierowniczych dominowały kobiety (60–75%), przy czym liczba mężczyzn była stała.

Pion L utrzymywał się w odwróconych proporcjach – mężczyźni stanowili około 67%, a w 2024 roku – 100%, kobiety na innych stanowiskach kierowniczych stanowiły w pionie L średnio 33%.



STANOWISKA NAUKOWE, STOPNIE NAUKOWE ORAZ ŚCIEŻKA ROZWOJU W ITB

A) STANOWISKA NAUKOWE

Dostępne dla pracowników naukowych Instytutu stanowiska naukowe:

- asystent,
- adiunkt,
- profesor instytutu,
- profesor,
- post-doc (stanowisko podoktoranckie).

	Stanowisko	asystent	adiunkt	profesor instytutu	profesor	Post-doc	razem/sred- nio
2020	K	3	8	2	1	0	14
	M	6	16	7	3	0	32
	Σ	9	24	9	4	0	46
	K%	33,33	33,33	22,22	25	0	28,47
	M%	66,67	66,67	77,78	75	0	71,53
2021	K	2	9	2	1	1	15
	M	4	16	8	3	0	31
	Σ	6	25	10	4	1	46
	K%	33,33	36,00	20,00	25,00	100,00	42,87
	M%	66,67	64,00	80,00	75,00	0,00	57,13
2022	K	2	8	2	0	1	13
	M	2	18	7	3	0	30
	Σ	4	26	9	3	1	43
	K%	50	30,77	22,22	0	100	40,60
	M%	50	69,23	77,78	100	0	59,40
2023	K	1	8	2	0	0	11
	M	2	19	6	2	0	29
	Σ	3	27	8	2	0	40
	K%	33,33	29,63	25,00	0	0	17,59
	M%	66,67	70,37	75,00	100	0	62,41
2024	K	1	9	2	0	0	12
	M	2	18	5	2	0	27
	Σ	3	27	7	2	0	39
	K%	33,33	33,33	28,57	0	0	23,81
	M%	66,67	66,67	71,43	100	0	76,19

Tabela 16. – Analiza proporcji płci – stanowiska naukowe – stan na 31 grudnia.

Na stanowiskach asystentów i adiunktów przeważali mężczyźni – udział kobiet wahał się od 30% do 50%. Na stanowisku profesora instytutu kobiety stanowiły na ogół 20–28%, natomiast stanowiska profesorów obejmowali przeważnie mężczyźni (75% mężczyzn i 25% kobiet w latach 2020–2021). Ogólnie widać wyraźną przewagę mężczyzn na wszystkich stanowiskach naukowych, przy nieco większej reprezentacji kobiet na niższych stanowiskach akademickich (asystent, adiunkt).

B) STOPNIE NAUKOWE

	Stopień naukowy	doktor nauk ekonomicznych/ nauk technicznych/ nauk inżyniersko-technicznych	doktor habilitowany	Razem/ Średnio
2020	K	14	3	17
	M	33	10	43
	Σ	47	13	60
	K%	29,79	23,08	26,43
	M%	70,21	76,92	73,57
2021	K	15	3	18
	M	31	10	41
	Σ	46	13	59
	K%	32,61	23,08	27,84
	M%	67,39	76,92	72,16
2022	K	16	2	18
	M	31	9	40
	Σ	47	11	58
	K%	34,04	18,18	26,11
	M%	65,96	81,82	73,89
2023	K	15	2	17
	M	30	10	40
	Σ	45	12	57
	K%	33,33	16,67	25
	M%	67,77	83,33	75
2024	K	15	2	17
	M	27	8	35
	Σ	42	10	52
	K%	35,71	20	27,86
	M%	64,29	80	72,14

Tabela 17. – Analiza proporcji płci – stopnie naukowe – stan na 31 grudnia.

W 2020 roku Rada Naukowa ITB nadała stopień naukowy doktora nauk inżyniersko-technicznych w dyscyplinie inżynieria lądowa i transport jednej kobiecie oraz jednemu mężczyźnie.

W 2021 stopień naukowy doktora otrzymało 6 pracowników Instytutu, w tym 6 mężczyzn.

Stopień doktora nauk ekonomicznych, technicznych i inżyniersko-technicznych posiadało w badanym okresie (2020–2024) około 30%–36% kobiet i 64%–70% mężczyzn. W przypadku stopnia doktora habilitowanego przewaga mężczyzn była jeszcze wyraźniejsza – kobiety stanowiły zaledwie 18 –23% wszystkich osób z tym stopniem. Widać więc utrzymującą się silną dominację mężczyzn na wyższych stopniach naukowych, przy nieco większej reprezentacji kobiet na poziomie doktorów.

ŚCIEŻKA ROZWOJU W ITB – AWANSE

C) STANOWISKA NAUKOWE

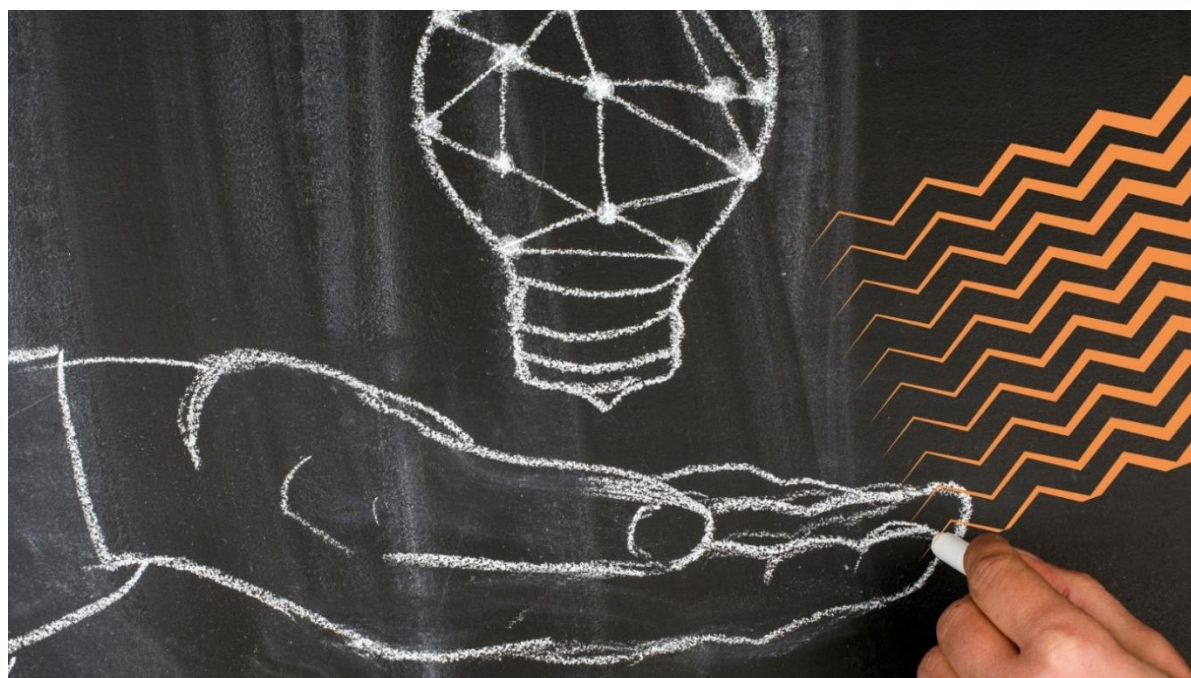
	2020		2021		2022		2023		2024	
Awans na stanowisko	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
adiunkt → profesor instytutu	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0
asystent → adiunkt	–	–	1	2	0	0	0	1	0	0
specjalista inż.-techniczny → asystent	0	1	–	–	0	0	0	1	0	0
	0	3	1	3	0	0	0	2	0	0

Tabela 18. – Analiza proporcji płci – awanse na stanowiska naukowe, rozwój – stan na 31 grudnia.

W latach 2020–2021 roku w przeważającej części awanse na stanowiska naukowe (tab. 18.) w Instytucie były udziałem mężczyzn.

Awansów z asystenta na adiunkta było niewiele i dotyczyły one zarówno kobiet, jak i mężczyzn, przy czym w 2021 roku awansowała jedna kobieta i dwóch mężczyzn.

Awanse ze specjalisty inżynierijno-technicznego na asystenta miały miejsce w badanym okresie dwa razy i dotyczyły mężczyzn (2020 i 2023). W latach 2022 i 2024 liczba awansów była zerowa.



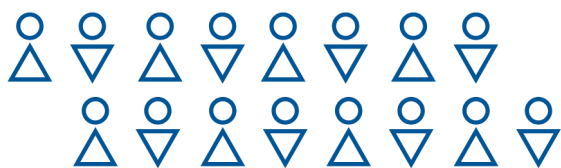
D) POZOSTAŁE STANOWISKA

	2020		2021		2022		2023		2024	
Awans na stanowisko	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
specjalista inż.-techniczny → starszy specjalista inż.-techniczny	2	2	4	12	7	2	1	3	2	7
specjalista ds. → starszy specjalista ds.	2	1	9	2	1	0	3	0	5	1
starszy specjalista inż.-techniczny → główny specjalista inż.-techniczny	2	0	6	12	1	1	0	0	2	1
starszy specjalista ds. → główny specjalista ds.	6	0	3	2	2	1	2	1	1	1
technik → starszy technik	0	1	–	–	0	0	0	0	0	3
starszy technik → specjalista inż.-techniczny	–	–	0	2	0	1	0	1	0	0
	12	4	22	30	11	5	6	5	10	13

Tabela 19. – Analiza proporcji płci – pozostałe stanowiska, rozwój – stan na 31 grudnia.

Analizując awanse w kategorii pozostałe stanowiska w latach 2020–2021 (tab. 19.), obserwujemy równą proporcję w okresie tych dwóch lat: 34 mężczyzn i 34 kobiety.

Najwięcej awansów dotyczyło przejścia ze stanowiska „specjalista inż.-techniczny” na „starszy specjalista inż.-techniczny”, przy czym w większości lat objętych obecnym monitoringiem przeważali mężczyźni, choć w 2020 i 2022 udział kobiet był porównywalny lub wyższy. Awans „specjalista ds.” → „starszy specjalista ds.” był bardziej zrównoważony lub kobiety dominowały, zwłaszcza w 2023–2024. Na wyższych stanowiskach („starszy specjalista” → „główny specjalista”) w większości awansowały kobiety. Widać trend – mężczyźni częściej awansują na technicznych ścieżkach, kobiety mają mocniejszą pozycję w awansach na stanowiskach specjalistycznych.



UDZIAŁ W KRAJOWYCH I ZAGRANICZNYCH PROJEKTACH BADAWCZYCH

ROK	2020					2021					2022					2023					2024				
Projekt	K	M	Σ	K %	M %	K	M	Σ	K %	M %	K	M	Σ	K %	M %	K	M	Σ	K %	M %	K	M	Σ	K %	M %
CA V EPBD (2018–2022)	1	3	4	25	75	1	3	4	25	75	1	1	2	50	50										
POWER SRKB (2017–2023)	2	1	3	66,67	33,33	2	1	3	66,67	33,33	2	3	5	40	60	2	3	5	40	60					
LIFE CepLab (2018–2021)	7	3	10	70	30	3	1	4	75	25															
OPUS 19 (2021–2024)						1	2	3	33,33	66,67	1	3	4	25	75	1	2	3	33,33	66,67	0	2	2	0	100
Metabuilding Labs (2021–2026)						2	6	8	25	75	1	1	2	50	50	2	2	4	50	50	2	1	3	66,67	33,33
OPUS LAP (2022–2026)											1	3	4	25	75	1	3	4	25	75	0	3	3	0	100
CA VI EPBD (2022–2027)											1	1	2	50	50	1	1	2	50	50	1	1	2	50	50
CirCon4Climate (2022–2025)											1	1	2	50	50	3	3	6	50	50	3	4	7	42,86	57,14
FoCA (2023–2025)																1	2	3	33,33	66,67	1	2	3	33,33	66,67
ATRIUM (2024–2027)																					1	1	2	50	50
Razem/ Średnio	10	7	17	53,89	46,11	9	13	22	45,00	55,00	8	13	21	41,43	58,57	11	16	27	40,24	59,76	8	14	22	34,69	65,31

Tabela 20. – Analiza proporcji płci – udział w krajowych i zagranicznych projektach B+R.

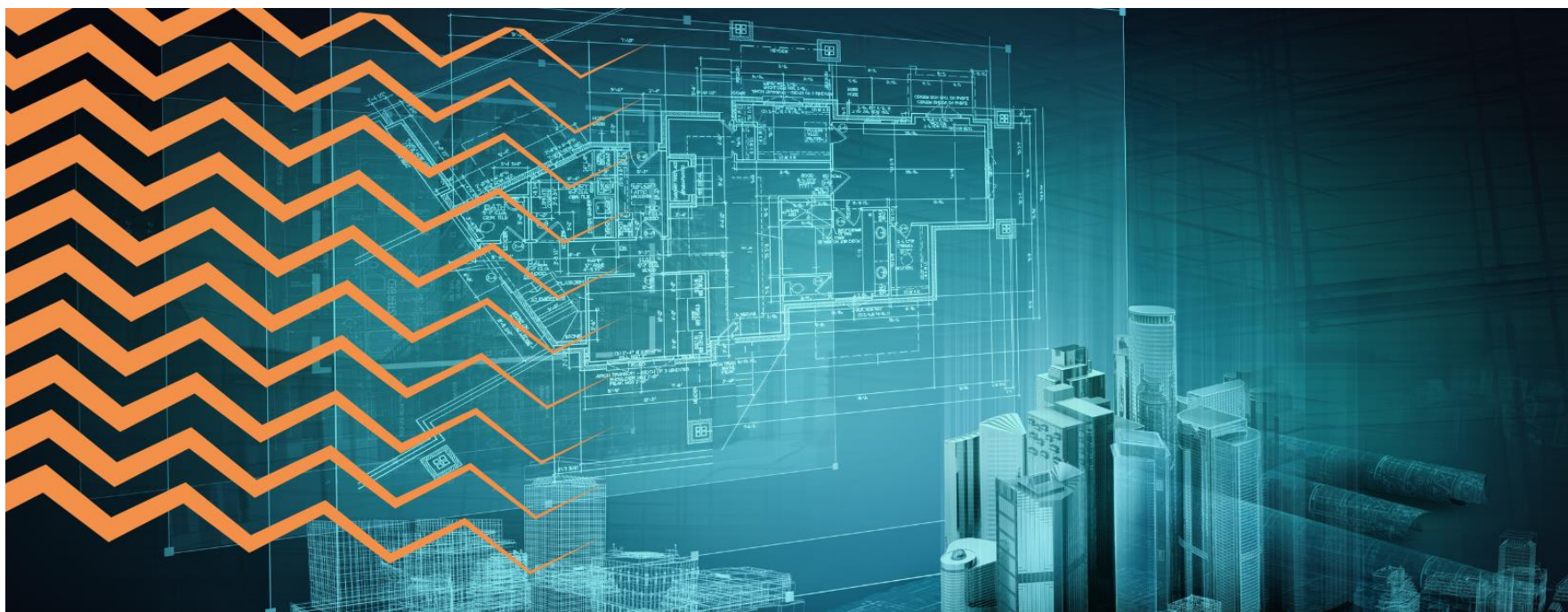
W latach 2020–2021 udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych projektach B+R wynosił od 25% do 75%.

W 2020 r. uczestniczyło w projektach więcej kobiet, a w 2021 – więcej mężczyzn. W kolejnych latach mamy do czynienia z większym udziałem mężczyzn, ale licząc średnio wszystkie projekty w każdym roku proporcje zbliżały się do rekomendowanych: nie mniej niż 40% jednej z płci (porównaj: „Rekomendacje dotyczące powierzania funkcji kierownika projektu i zastępcy oraz ustalania składu zespołów projektowych”).

W latach 2022–2024 udział kobiet w projektach utrzymywał się na poziomie średnio 39%, a mężczyzn średnio 61%.

W projektach nowszych (2023–2024), takich jak CirCon4Climate, CAVI EPBD czy ATRIUM obserwujemy zrównoważony udział w zespołach projektowych (50:50).

Warto dodać, że od 2022 roku obowiązują w ITB rekomendacje zalecające dążenie do zachowania równości płci w kierownictwie zespołów projektowych (w skali całego ITB) oraz w składach poszczególnych zespołów projektowych („Rekomendacje dotyczące powierzania funkcji kierownika projektu i zastępcy oraz ustalania składu zespołów projektowych” – wydanie z 25.11.2022 r.).



KIEROWANIE KRAJOWYMI I ZAGRANICZNYMI PROJEKTAMI BADAWCZYMI

ROK	2020			2021			2022			2023			2024		
PROJEKT	K	M	Σ	K	M	Σ	K	M	Σ	K	M	Σ	K	M	Σ
CA V EPBD (2018–2022)	1	0		1	0		1	0		–	–		–	–	
LIFE Ceplafib (2018–2021)	1	0		1	0		–	–		–	–		–	–	
POWER SRKB (2017–2023)	1	0		1	0		1	0		1	0		–	–	
OPUS 19 (2021–2024)	–	–		0	1		0	1		0	1		0	1	
Metabuilding Labs (2021–2026)	–	–		0	1		0	1		0	1		0	1	
OPUS 20 LAP NEXT VIS (2022–2026)	–	–		–	–		0	1		0	1		0	1	
CA VI EPBD (2022–2027)	–	–		–	–		1	0		1	0		1	0	
CirCon4Climate (2022–2025)	–	–		–	–		0	1		0	1		0	1	
FoCA (2023–2025)	–	–		–	–		–	–		0	1		0	1	
ATRIUM (2024–2027)	–	–		–	–		–	–		–	–		0	1	
Razem	3	0	3	3	2	5	3	4	7	2	5	7	1	6	7
Średnio w roku	100%	0%	100%	60%	40%	100%	43%	57%	100%	29%	71%	100%	14%	86%	100%
Średnio w okresie 2020–2024		K	41%												
		M	59%												

Tabela 21. – Analiza proporcji płci – kierownicy w projektach B+R – stan na 31 grudnia.

W latach 2020–2021 wśród kierowników projektów dominowały kobiety. Projekty CA V EPBD, LIFE Ceplafib i POWER SRKB były kierowane przez kobiety, a udział mężczyzn na stanowisku kierownika projektu odnotowano dopiero w projektach OPUS 19, OPUS 20 LAP NEXT VIS i Metabuilding Labs. Udział kobiet kierujących projektami wynosił 100% w 2020 i zmniejszył się do 50% w 2021, co wskazywało na początek równoważenia pod względem płci w kierowaniu projektami.

W latach 2022–2024 widoczna jest jednak przewaga mężczyzn jako kierowników projektów. Projekty OPUS 19, OPUS 20 LAP, Metabuilding Labs, CirCon4Climate, FoCA i ATRIUM były/są kierowane przez mężczyzn. Łącznie w latach 2020–2024 udział kobiet jako kierowników projektów wyniósł około 41%, a mężczyzn 59%, co wskazuje na przewagę mężczyzn w kierownictwie projektów B+R w tym okresie. Proporcje te odpowiadają jednak rekomendacjom dotyczącym udziału co najmniej 40% jednej płci (patrz: „Rekomendacje dotyczące powierzania funkcji kierownika projektu i zastępcy oraz ustalania składu zespołów projektowych”).

UDZIAŁ W PRACACH NAUKOWYCH

W latach 2022–2024 prowadzono w Instytucie prace naukowe finansowane z subwencji i funduszu badań własnych:

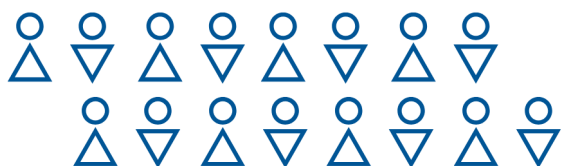
ROK	Liczba prac naukowych
2022	62
2023	83
2024	78
RAZEM	223

Tabela 22. Liczba prac naukowych – stan na 31 grudnia.

	2022	2023	2024	Razem	Razem w %
K	111	139	122	372	35%
M	187	250	242	679	65%
Razem	298	389	364	1051	100%
	2022	2023	2024	Średnio	
K	37%	36%	34%	35%	
M	63%	64%	66%	65%	

Tabela 23. Udział pracowników w pracach naukowych – stan na 31 grudnia.

Średnio w ciągu tych 3 lat w pracach naukowych, finansowanych w ramach subwencji lub funduszu badań własnych, brało udział 35% kobiet i 65% mężczyzn. W przypadku prac naukowych realizowanych przez zespoły przewaga liczby mężczyzn związana jest bezpośrednio z liczbą N, gdzie proporcje znacząco są po stronie mężczyzn niż kobiet.



UDZIAŁ W ZESPOŁACH PUBLIKACYJNYCH*

Publikacje, w tym referaty, rozdziały, książki, e-booki					
Uczestnictwo w publikacjach osób zatrudnionych w ITB*	2022	2023	2024	Razem	Razem w %
K	68	35	34	137	25%
M	140	142	125	407	75%
Razem	208	177	159	544	100%
Średnio					
K	33%	20%	21%	25%	
M	67%	80%	79%	75%	

Tabela 24. Udział pracowników w zespołach publikacyjnych. Źródło: Biblioteka ITB.

*Dane dotyczą tylko członków zespołów publikacyjnych zatrudnionych w ITB – dla poszczególnych osób każdorazowo liczony jest udział w każdej publikacji (mającej przeważnie wielu autorów). Pracownicy ITB łącznie w badanym okresie (2022–2024) uczestniczyli w zespołach publikacyjnych 544 razy.

ROK	publikacje zrównoważone pod względem udziału kobiet i mężczyzn (50/50)	%	przewaga mężczyzn w zespole	%	przewaga kobiet w zespole	%	łącznie publikacji
2022	9	6,82	89	67,42	34	25,76	132
2023	7	6,48	87	80,56	14	12,96	108
2024	12	12,77	68	72,34	14	14,89	94
Razem	28		244		62		334
Średnio		8,69		73,44		17,87	100%

Tabela 25. Liczba publikacji z udziałem zespołów o zrównoważonych i niezrównoważonych proporcjach płci (wśród osób zatrudnionych w ITB). Źródło: Biblioteka ITB.

Analizie w tym zakresie zostały poddane dane za lata 2022–2024 dotyczące członków zespołów publikacyjnych zatrudnionych w ITB. Wcześniej nie analizowano danych pod tym kątem. Dane uzyskano 29 października 2025 roku.

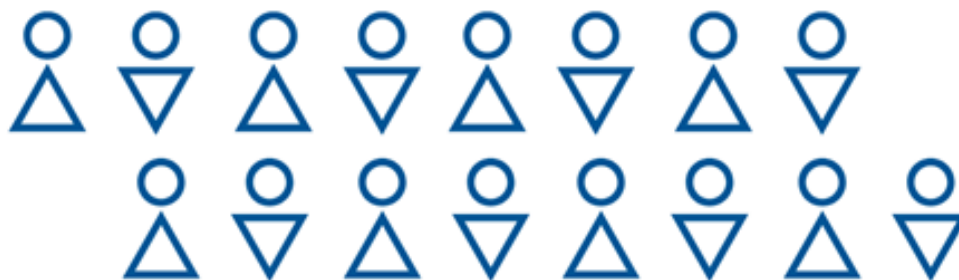
Analiza wykazała znaczące dysproporcje ze względu na płeć w grupie autorów publikacji. Wynikają one przede wszystkim z dysproporcji w zbiorze pracowników naukowych (patrz tabela nr 16 i 26). Średnio wśród pracowników naukowych proporcja pod względem płci wyglądała następująco:

ROK	Kobiety w %	Mężczyźni w %
2020	28,47	71,53
2021	42,87	57,13
2022	40,60	59,40
2023	21,99	78,01
2024	23,81	76,19
Średnia proporcja kobiet do mężczyzn wśród pracowników naukowych w latach 2020–2024	31,55	68,45

Tabela 26. Analiza proporcji płci wśród osób zatrudnionych w ITB, biorących udział w zespołach publikacyjnych. Źródło: Biblioteka ITB.

Nieproporcjonalny udział kobiet i mężczyzn w pracach naukowych i zespołach publikacyjnych wynika z dysproporcji pod względem płci wśród pracowników naukowych (N). Publikacji zrównoważonych pod względem płci zespołów było zaledwie 8,69%.

Porównaj: Na stanowiskach asystentów i adiunktów przeważali mężczyźni – udział kobiet wahał się od 30% do 50%. Na stanowisku profesora instytutu kobiety stanowiły 20–28%, natomiast stanowiska profesorów obsadzali przeważnie mężczyźni (25% kobiet w latach 2020–2021). Ogólnie widać wyraźną przewagę mężczyzn na wszystkich stanowiskach naukowych, przy nieco większej reprezentacji kobiet na niższych stanowiskach akademickich (asystent, adiunkt).



ZESPOŁY REKRUTACYJNE 2022

LP.	JEDN. OR-GAN.	NAZWA STANOWISKA	KOMISJE REKRUTACYJNE					
			K	M	Σ	% K	% M	SKŁAD
1	OWT	Specjalista ds. technicznych i administracyjnych	1	1	2	50%	50%	mieszany
2	OM	Inspektor nadzoru inwestorskiego	2	1	3	67%	33%	mieszany
3	OWT	Specjalista ds. technicznych (konstruktor)	2	1	3	67%	33%	mieszany
4	TO	Starszy Specjalista ds. Zamówień Publicznych	3	0	3	100%	0%	niemieszany
5	NZP	Specjalista inżynieryjno-techniczny	2	2	4	50%	50%	mieszany
			1	2	3	33%	67%	mieszany
6	IT	Administrator systemów informatycznych i infrastruktury informatycznej	2	1	3	67%	33%	mieszany
7	EJ	Specjalista inżynieryjno-techniczny	5	0	5	100%	0%	niemieszany
8	NZP	Specjalista ds. umów i rozliczeń	2	1	3	67%	33%	mieszany
9	NZM	Specjalista ds. zleceń i rozliczeń Zakład Inżynierii Materiałów Budowlanych	3	0	3	100%	0%	niemieszany
			3	0	3	100%	0%	niemieszany
10	NZK	Specjalista inżynieryjno-techniczny (geotechnik/inżynier budowlany)	1	1	2	50%	50%	mieszany
11	EJ	Specjalista inżynieryjno-techniczny	5	0	5	100%	0%	niemieszany
12	DZ	Specjalista ds. informacyjno-sprawozdawczych	3	0	3	100%	0%	niemieszany
13	OSA	Starszy Specjalista w obsłudze i administracji z funkcją Kierownika Sekcji	2	1	3	67%	33%	mieszany
14	OSA	Pracownik gospodarczy	2	1	3	67%	33%	mieszany
15	DZ	Specjalista ds. koordynacji zarządzania	3	0	3	100%	0%	niemieszany
16	NZF	Starszy specjalista inżynieryjno-techniczny	3	0	3	100%	0%	niemieszany
17	NZF	Specjalista Inżynieryjno-techniczny	3	0	3	100%	0%	niemieszany
18	NZE	Specjalista inżynieryjno-techniczny/Starszy specjalista inżynieryjno-techniczny	2	1	3	67%	33%	mieszany
19	NZE Poznań	Technik w Zakładzie Inżynierii Elementów Budowlanych (Poznań)	2	2	4	50%	50%	mieszany

20	LPO	Specjalista inżynieryjno-techniczny w Laboratorium Wzorcującym	2	2	4	50%	50%	mieszany
21	TA	Specjalista ds. zakupów technicznych i inwestycyjnych	2	1	3	67%	33%	mieszany
22	TA	Specjalista ds. inwestycji i remontów budowlanych	2	1	3	67%	33%	mieszany
23	NZF	Główny specjalista inżynieryjno-techniczny	3	0	3	100%	0%	niemieszany
24	OWT	Pracownik gospodarczy	1	1	2	50%	50%	mieszany
25	NZE	Specjalista inżynieryjno-techniczny	3	0	3	100%	0%	niemieszany
26	NZF	Specjalista inżynieryjno-techniczny	2	0	2	100%	0%	niemieszany
27	GB	Specjalista ds. prac naukowych	2	0	2	100%	0%	niemieszany
28	GB	Specjalista ds. prac naukowych	2	0	2	100%	0%	niemieszany
29	NZM	Robotnik	2	1	3	67%	33%	mieszany
30	IT	Administrator systemów informatycznych i infrastruktury informatycznej	1	1	2	50%	50%	mieszany
31	SN	Specjalista ds. administracji	2	1	3	67%	33%	mieszany
32	DZ	Specjalista ds. sprawozdawczo-informacyjnych	3	0	3	100%	0%	niemieszany
33	NZK-5	Główny specjalista inżynieryjno-techniczny	1	2	3	33%	67%	mieszany
34	DP	Specjalista ds. równości i rozwoju zawodowego	3	0	3	100%	0%	niemieszany
35	TA	Specjalista w obsłudze i administracji	1	1	2	50%	50%	mieszany
36	NZM	Specjalista ds. zleceń i rozliczeń	2	1	3	67%	33%	mieszany
Średnio						76%	24%	

Tabela 27. Zespoły rekrutacyjne 2022 – stan na 31 grudnia.

LP.	JEDN. OR-GAN.	NAZWA STANOWISKA	KOMISJE KONKURSOWE					
			K	M	Σ	% K	% M	SKŁAD
1	NZF	Asystent	2	2	4	50%	50%	mieszany
2	NZP	Adiunkt	1	3	4	25%	75%	mieszany
3	NZK	Adiunkt	1	3	4	25%	75%	mieszany
4	NZM	Adiunkt	3	1	4	75%	25%	mieszany
Średnio						44%	56%	

Tabela 28. Zespoły rekrutacyjne 2022 – konkursy naukowe – stan na 31 grudnia.

2023

LP.	JEDN. OR-GAN.	NAZWA STANOWISKA	KOMISJE REKRUTACYJNE					
			K	M	Σ	% K	% M	SKŁAD
1	NZM	Robotnik	3	1	4	75%	25%	mieszany
2	NZM-2 NZM-1 NZM-1	1. Technik	3	1	4	75%	25%	mieszany
3		2. Specjalista inżynierjno-techniczny	2	1	3	70%	30%	mieszany
4		3. Specjalista inżynierjno-techniczny	3	1	4	75%	25%	mieszany
5	IT	Administrator systemów informatycznych i infrastruktury informacyjnej	1	1	2	50%	50%	mieszany
6	LPO	Specjalista inżynierjno-techniczny	1	2	3	30%	70%	mieszany
7	TZ	Specjalista ds. zakupów	2	1	3	70%	30%	mieszany
8	OMT	Pracownik porządkowo-transportowy	2	1	3	70%	30%	mieszany
9	EJ	Specjalista inżynierjno-techniczny	3	0	3	100%	0%	niemieszany
10	NZP-3	Specjalista inżynierjno-techniczny	1	2	3	30%	70%	mieszany
11	NZF-3	Specjalista inżynierjno-techniczny	2	0	2	100%	0%	niemieszany
12	CM	Specjalista ds. obsługi szkoleń	x	x	x	x	x	x
13	DD	Doradca Dyrektora	1	2	3	30%	70%	mieszany
14	TA	Specjalista ds. inwestycji i remontów budowlanych	1	1	2	50%	50%	mieszany
15	TA	Specjalista ds. energetycznych i technicznych	1	1	2	50%	50%	mieszany
16	TA	Specjalista w obsłudze i administracji	1	1	2	50%	50%	mieszany
17	CW	Redaktor wydawnictw	1	2	3	30%	70%	mieszany
18	BHP	Specjalista ds. BHP	2	0	2	100%	0%	niemieszany
19	BHP	Specjalista / Specjalistka ds. BHP (wznowienie)	2	0	2	100%	0%	niemieszany
20	NZK-4	Starszy Specjalista inżynierjno-techniczny (geolog/geotechnik)	1	1	2	50%	50%	mieszany
21	NZE	Technik Oddział Wielkopolski	2	1	3	70%	30%	mieszany
22	NZE	Technik	2	1	3	70%	30%	mieszany
23	NZE	Technik Oddział Wielkopolski	2	1	3	70%	30%	mieszany

24	NZE	Specjalista inżynierijno-techniczny/Główny specjalista inżynierijno-techniczny	3	0	3	100%	0%	niemieszany
25	GB	Specjalista ds. prac naukowych	2	0	2	100%	0%	niemieszany
26	GB	Specjalista ds. rozliczeń prac naukowych (wznowienie)	2	0	2	100%	0%	niemieszany
27	GK	Księgowa/Księgowy	3	0	3	100%	0%	niemieszany
28	OMT	Specjalista ds. inżynierijnej obsługi zaplecza technicznego i majątku	1	1	2	50%	50%	mieszany
29	OMT	Specjalista ds. utrzymania ruchu i inżynierijnej obsługi zaplecza technicznego	1	1	2	50%	50%	mieszany
30	TA	Specjalista ds. środków trwałych i administracji	1	1	2	50%	50%	mieszany
31	NZK	Główny specjalista inżynierijno-techniczny	1	2	3	30%	70%	mieszany
32	NZF	Specjalista inżynierijno-techniczny	x	x	x	x	x	x
33	NZK	Główny specjalista inżynierijno-techniczny	1	2	3	30%	70%	mieszany
34	DN	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	1	1	2	50%	50%	mieszany
35	EC	Specjalista inżynierijno-techniczny	3	1	4	75%	25%	mieszany
36	EC	Specjalista inżynierijno-techniczny	x	x	x	x	x	x
37	TA	Główny specjalista ds. techniczno-administracyjnych z funkcją Zastępcy Kierownika Działu	1	1	2	50%	50%	mieszany
38	TA	Radca Prawny	2	2	4	50%	50%	mieszany
39	NZM	Starszy specjalista inżynierijno-techniczny	2	1	3	70%	30%	mieszany
40	DZ	Specjalista ds. administracji	3	0	3	100%	0%	niemieszany
Średnio						65%	35%	

Tabela 29. Zespoły rekrutacyjne 2023 – stan na 31 grudnia.

LP.	JEDN. OR-GAN.	NAZWA STANOWISKA	KOMISJE KONKURSOWE					
			K	M	Σ	% K	% M	SKŁAD
1	NZP	Asystent	1	3	4	25%	75%	mieszany
2	NZK	Adiunkt	1	3	4	25%	75%	mieszany
Średnio						25%	75%	

Tabela 30. Zespoły rekrutacyjne 2023 – konkursy naukowe – stan na 31 grudnia.

2024

LP.	JEDN. OR-GAN.	NAZWA STANOWISKA	KOMISJE REKRUTACYJNE					
			K	M	Σ	% K	% M	SKŁAD
1	LQ	Specjalista inżynierijno-techniczny	2	1	3	70%	30%	mieszany
2	DZ	Specjalista ds. administracji	3	0	3	100%	0%	niemieszany
3	GB	Specjalista ds. rozliczeń prac naukowych	2	0	2	100%	0%	niemieszany
4	EC	Specjalista inżynierijno-techniczny	2	1	3	70%	30%	mieszany
5	DP	Specjalista ds. obsługi wyjazdów służbowych	3	0	3	100%	0%	niemieszany
6	DZ	Specjalista ds. administracji	2	0	2	100%	0%	niemieszany
7	NZP	Specjalista inżynierijno-techniczny	2	2	4	50%	50%	mieszany
8	OMT	Specjalista ds. inżynierijnej obsługi zaplecza technicznego i majątku	1	1	2	50%	50%	mieszany
9	GB	Specjalista ds. rozliczeń prac naukowych	3	0	3	100%	0%	niemieszany
10	GF	Samodzielna księgowa - kasjerka / Samodzielny księgowy – kasjer	4	0	4	100%	0%	niemieszany
11	CW	Redaktor	1	2	3	30%	70%	mieszany
12	NZF	Specjalista inżynierijno-techniczny	3	0	3	100%	0%	niemieszany
13	NZK	Starszy specjalista inżynierijno-techniczny (geolog/geotechnik)	2	1	3	70%	30%	mieszany
14	NZK	Starszy specjalista inżynierijno-techniczny (geotechnik/inżynier budowlany)	2	1	3	70%	30%	mieszany
15	TZ	Specjalista ds. zakupów	2	0	2	100%	0%	niemieszany
16	NZM	Specjalista inżynierijno-techniczny	2	1	3	70%	30%	mieszany
17	CW	Redaktor	1	2	3	30%	70%	mieszany
18	NZF	Główny specjalista inżynierijno-techniczny	2	1	3	70%	30%	mieszany
19	TA	Specjalista ds. utrzymania ruchu i zakupów technicznych	2	1	3	70%	30%	mieszany
20	TA	Specjalista ds. inwestycji i remontów budowlanych	2	1	3	70%	30%	mieszany

21	TA	Specjalista ds. technicznych i administracyjnych	2	1	3	70%	30%	mieszany
22	NZF	Główny specjalista inżynieryjno-techniczny	2	0	2	100%	0%	niemieszany
23	BHP	Specjalistka / Specjalista ds. BHP	2	0	2	100%	0%	niemieszany
24	TA	Główny specjalista ds. techniczno-administracyjnych z funkcją Kierownika Oddziału	2	1	3	70%	30%	mieszany
25	TA	Specjalistka/Specjalista ds. Archiwizacji	2	1	3	70%	30%	mieszany
26	DZ	Specjalista ds. administracji	2	0	2	100%	0%	niemieszany
Średnio						78%	22%	

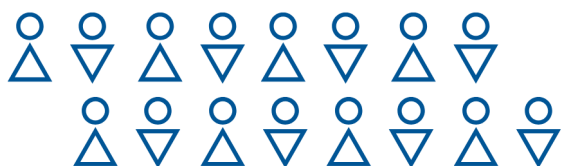
Tabela 31. Zespoły rekrutacyjne 2024 – stan na 31 grudnia.

LP.	JEDN. OR-GAN.	NAZWA STANOWISKA	KOMISJE KONKURSOWE					
			K	M	Σ	% K	% M	SKŁAD
1	NZF	Adiunkt NZF	2	2	4	50%	50%	mieszany
2	NZK	Adiunkt NZK	1	4	5	20%	80%	mieszany
Średnio						35%	65%	

Tabela 32. Zespoły rekrutacyjne 2024 – konkursy naukowe – stan na 31 grudnia.

	2021		2023		2024		ŚREDNIO	
	K %	M %	K %	M %	K %	M %	K %	M %
KOMISJE REKRUTACYJNE	76%	24%	65%	35%	78%	22%	73%	27%
KOMISJE KONKURSOWE	44%	56%	25%	75%	35%	65%	35%	65%

Tabela 33. Komisje konkursowe 2024 – konkursy naukowe – stan na 31 grudnia.



KOMISJE REKRUTACYJNE

- W większości komisji dominowały kobiety – średnio 65–78%.
- Komisje jednolite pod względem płci (niemieszane) pracowały głównie w przypadku stanowisk specjalistycznych technicznych lub inżyniersko-technicznych, gdzie często w komisjach uczestniczyły wyłącznie kobiety lub wyłącznie mężczyźni.
- Większość komisji była jednak mieszana, z przewagą kobiet, zwłaszcza przy naborach na stanowiska administracyjne, techniczne i ds. obsługi.

KOMISJE KONKURSOWE NAUKOWE

- Kobiety stanowiły średnio 35–50% uczestników komisji, a mężczyźni przeważali w komisjach na stanowiska naukowe (adiunkt, asystent).
- Komisje naukowe miały bardziej zrównoważone proporcje, ale nadal z przewagą mężczyzn – w porównaniu z komisjami rekrutacyjnymi na stanowiska administracyjno-techniczne.

Podsumowując, komisje rekrutacyjne w większości miały przewagę kobiet, natomiast komisje naukowe były zdominowane przez mężczyzn.



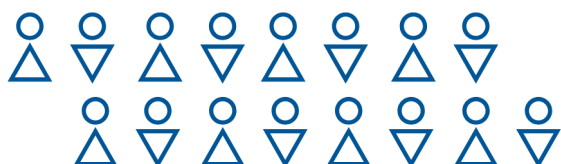
ZESPOŁY PEŁNIĄCE FUNKCJE DORADCZE, OPINIODAWCZE I KOORDYNUJĄCE

2021					
Organ	K	M	Σ	K%	M%
Komitet bezpieczeństwa informacji	4	3	7	57,14	42,86
Kolegium	7	10	17	41,18	58,82
Komisja dyscyplinarna	1	6	7	14,29	85,71
Komitet ds. bezstronności	4	4	8	50,00	50,00
	16	23	39	40,65	59,35

Tabela 34. Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniodawcze i koordynujące 2021 – stan na 31 grudnia.

2022					
Organ	K	M	Σ	K%	M%
Komitet bezpieczeństwa informacji	4	3	7	57,14	42,86
Kolegium	7	10	17	41,18	58,82
Komisja dyscyplinarna	1	6	7	14,29	85,71
Komitet ds. bezstronności	4	4	8	50,00	50,00
	16	23	39	40,65	59,35

Tabela 35. Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniodawcze i koordynujące 2022 – stan na 31 grudnia.



2023					
Organ	K	M	Σ	K%	M%
Komitet bezpieczeństwa informacji	4	3	7	57,14	42,86
Kolegium	7	10	17	41,18	58,82
Komisja dyscyplinarna	1	6	7	14,29	85,71
Komitet ds. bezstronności	4	3	7	57,14	42,86
	16	22	38	42,44	57,56

Tabela 36. Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniodawcze i koordynujące 2023 – stan na 31 grudnia.

2024					
Organ	K	M	Σ	K%	M%
Komitet bezpieczeństwa informacji	3	3	6	50,00	50,00
Kolegium	8	10	18	44,44	55,56
Komisja dyscyplinarna	1	6	7	14,29	85,71
Komitet ds. bezstronności	2	4	6	33,33	66,67
	14	23	37	35,52	64,48

Tabela 37. Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniodawcze i koordynujące 2024 – stan na 31 grudnia.

W 2021 roku w zespołach doradczych, opiniodawczych i koordynujących funkcje powierzono mężczyznom w 59,35%, a kobietom w 40,65% (tab. 34).

Komitet bezpieczeństwa informacji był pod względem płci stosunkowo zrównoważony, z lekką przewagą kobiet w latach 2021–2023, a w 2024 r. skład stał się równy (50% K, 50% M).

Kolegium charakteryzowało się nieznaczną przewagą mężczyzn (ok. 55–59%), choć liczba kobiet wzrosła w 2024 r.

Komisja dyscyplinarna była zdominowana przez mężczyzn – udział kobiet wynosił jedynie 14%, niezmiennie przez wszystkie lata.

Komitet ds. bezstronności miał skład najbardziej zrównoważony w 2021–2022 (50% K, 50% M), ale w 2024 r. udział kobiet spadł do 33%, a mężczyzn wzrósł do 67%.

CZĘŚĆ II

Przegląd realizacji celów i wskaźników

OBSZARY DZIAŁAŃ:

1. KULTURA ORGANIZACYJNA ORAZ RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

Cel: Upowszechnienie idei równości i różnorodności oraz wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników

Działanie 1.1: Cykliczne badania ankietowe na temat postrzegania klimatu środowiska pracy. Gromadzenie i analiza danych.

W 2022 r. nie przeprowadzono żadnych badań ankietowych.

W 2023 r. przeprowadzono dwa badania ankietowe:

- Ankieta równości (155 pracowników; 47%)
- Ankieta do mierzenia satysfakcji (102 pracowników; 33%)

W 2024 r. przeprowadzono dwa badania ankietowe:

- Ankieta równości (49 pracowników; 15%)
- Ankieta do mierzenia satysfakcji (96 pracowników; 29%)

Wyniki ankiet są przekazywane pracownikom mailowo oraz udostępnione na Portalu Wewnętrznym.

Kierowane do wszystkich pracowników anonimowe ankiety przygotowywała, przeprowadzała i analizowała wyniki specjalistka ds. równości i rozwoju (Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi).

Działanie 1.2: Działania komunikacyjne: zamieszczanie informacji na temat GEP i kwestii równościowych na Portalu Wewnętrznym ITB, utworzenie na portalu repozytorium zawierającego materiały szkoleniowe; opisy i propagowanie dobrych praktyk.

Kanały komunikacyjne skierowane do wszystkich pracowników ITB, mających dostęp do intranetu i poczty elektronicznej ITB:

1. Ankiety, linki zamieszczane w mailingu i na Portalu Wewnętrznym.
2. Zakładka „Plan równości płci 2022-2027” (dotychczas 112 użytkowników) na Portalu Wewnętrznym, gdzie zamieszczono foldery:
 - Ankiety (wyniki i omówienie 3 ankiet równości, ankiety na temat znajomości GEP ITB oraz ankiety satysfakcji z pracy),
 - „Plan równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej na lata 2022 –2027” - w języku polskim,
 - Artykuły (3 artykuły na tematy równościowe),
 - Raporty roczne z działalności zespołu ds. równości płci (3 raporty – za rok 2022, 2023 i 2024),
 - Newsletter *Gender Equality News* – comiesięczne newslettery (od 2025 roku),

- Materiały szkoleniowe, a wśród nich:
 - „Antydyskryminacyjny pomocnik – porady praktyczne”,
 - Poradnik pt. „Granice osobiste”,
 - „Mobbing a dyskryminacja”,
 - „Poradnik antydyskryminacyjny. Równość inspiruje”,
 - „Mobbing a dyskryminacja – kluczowe różnice”,
 - *Equality and Balance in Research Projects*,
 - „Perspektywa *gender* w rozwiązaniach technologicznych. Jak projektować dla wszystkich?”.

3. Utworzono zakładkę „Równość płci w projektach” (dotychczas 71 użytkowników) na Portalu Wewnętrznym, gdzie zamieszczane są materiały informacyjne i szkoleniowe na temat:

- wytycznych Komisji Europejskiej w związku z udziałem w programach ramowych ds. badań naukowych i innowacji,
- równości płci w projektach,
- uwzględniania perspektywy płci w treści badań naukowych.

W podfolderze „Równość płci w projektach” zamieszczono następujące materiały:

- „Równość płci w projektach Horyzontu Europa”,
- „Rekomendacje dotyczące powierzania funkcji kierownika projektu i jego zastępcy oraz ustalania składu zespołów projektowych”,
- *Gender Equality A Strengthened Commitment In Horizon Europe*,
- *Gender Equality News* – Aktualności z obszaru równości płci w badaniach i innowacjach – comiesięczne newslettery publikowane od kwietnia 2023 r.,
- „Różnorodność a innowacyjność” – broszura informacyjna NCBiR o pozytywnym wpływie różnorodności pod względem płci i wieku na innowacyjność.
- „Plan równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej na lata 2022 –2027” w języku polskim i angielskim.

W podfolderze „Wymiar płci w treści badań B+R” zamieszczono następujące materiały:

- *Gendered Innovations – How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation* – ulotka informacyjna KE,
- *Gender-tool kit–Energy* – przykładowa analiza perspektywy płci w badaniach z obszaru energii,
- *Gender Wave Tool* – lista pytań do analizy perspektywy płci w planowanych badaniach,
- „Analiza wymiaru płci – wymiar płci w treści badań i innowacji” – warsztat,
- „Integracja perspektywy płci w badaniach”,
- „Włączanie wymiaru płci w treści badań i innowacji” – warsztat dla wnioskodawców Horyzontu Europa,
- „Jak uwzględnić wymiar płci w projektach HORYZONTU EUROPA” – przewodnik w języku polskim,
- *Checklist For Gender In Research* – lista pytań na etapie planowania badań B+R,
- *Gendered Innovations 2 – How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation*,

W katalogu „Równość płci w projektach” zamieszczono także:

- Zaproszenie na kurs e-learningowy – *Equality and balance in research projects* – anglojęzyczny bezpłatny kurs o uwzględnianiu perspektywy płci w treści badań naukowych,
- Zasady równościowe w Funduszach Europejskich 2021–2027 – prezentacja na temat zasad horyzontalnych w projektach finansowanych przez Unię Europejską.

4. Z treściami równościowymi i antydyskryminacyjnymi zaznajomiono:

- w 2022 r. 0 pracowników,
- w 2023 r. 155 pracowników,
- w 2024 r. 49 pracowników.

5. Ogłoszenia na Portalu Wewnętrznym o tematyce równościowej (związanej z realizacją Planu równości płci)

- autorstwa zespołu ds. równości płci: 433 odsłony,
- autorstwa specjalistki ds. równości i rozwoju: 116 odsłon.

6. Mailing – do wszystkich pracowników Instytutu.

Działanie 1.3: Możliwość ustalania indywidualnego czasu pracy, pracy zdalnej, zadaniowego czasu pracy, etc.

Instytut wprowadził systemowe rozwiązania, które umożliwiają pracownikom skuteczne łączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym i prywatnym, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Pracownicy korzystający z uprawnień związanych z wychowaniem dzieci, urlopami opiekuńczymi lub indywidualną organizacją pracy są chronieni przed jakimikolwiek działaniami dyskryminacyjnymi lub próbą rozwiązania umowy pracy z tego powodu.

Zgodnie z przepisami prawa i założeniami Planu równości płci Instytut proponuje następujące formy wsparcia:

1. Indywidualną organizację pracy
 - Pracownicy wychowujący dzieci do 8. roku życia mogą składać wnioski o elastyczną organizację pracy.
 - W ramach indywidualnej organizacji pracy oferujemy m.in.:
 - pracę zdalną okazjonalną lub hybrydową, oba rodzaje pracy są dostępne dla wszystkich pracowników. W przypadku pracy hybrydowej obowiązuje konieczność złożenia pisemnego wniosku do Dyrektora, natomiast wnioski dotyczące pracy zdalnej okazjonalnej składane są za pośrednictwem systemu informatycznego Portal Wewnętrzny. W 2023 r. z pracy hybrydowej skorzystało 68 osób, w tym 45 kobiet i 23 mężczyzn. W 2024 r. liczba pracowników korzystających z tej formy pracy wzrosła do 80 osób (54 kobiety i 24 mężczyzn).
 - indywidualny rozkład czasu pracy (udziela się na podstawie podania w formie pisemnej),
 - pracę w niepełnym wymiarze (zatrudnienie na część etatu)
 - Wnioski pracowników są rozpatrywane w sposób uwzględniający zarówno potrzeby pracownika, jak i możliwości organizacyjne Instytutu.

Pracownicy mogą wnioskować o powrót do standardowej organizacji pracy w przypadku zmian w sytuacji rodzinnej.

Praca zdalna hybrydowa									
2023					2024				
K	M	Σ	K%	M%	K	M	Σ	K%	M%
45	23	68	66,67	33,33	54	26	80	66,67	33,33

Tabela 38. Praca zdalna hybrydowa 2023, 2024 – stan na 31 grudnia.

2. Urlop rodzicielski i macierzyński/ojcowski
 - Instytut umożliwia pracownikom korzystanie z pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego zgodnie z Kodeksem pracy, w tym wyłącznej części urlopu dla każdego z rodziców.
 - Udziela urlopów w sposób elastyczny, pozwalający na ich podział na części i dostosowanie do harmonogramu pracy organizacji.
 - Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownik ma zapewniony powrót na dotychczasowe stanowisko lub równorzędne stanowisko na warunkach nie gorszych niż przed urlopem.
 - Pracodawca umożliwia łączenie części urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze częściowym, co pozwala na stopniowy powrót do pełnej aktywności zawodowej.
3. Urlop opiekuńczy
 - Pracownicy mogą korzystać z urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członków rodziny.
 - Instytut umożliwia elastyczne planowanie dni wolnych, aby nie kolidowały z obowiązkami zawodowymi i jednocześnie zapewniały realną pomoc rodzinie.
4. Zwolnienia z pracy w sytuacjach nagłych
 - Pracownicy mają prawo do krótkotrwałego zwolnienia od pracy w przypadku pilnej, nieprzewidzianej sytuacji rodzinnej, wymagającej natychmiastowej obecności.
 - Pracodawca zapewnia zachowanie wynagrodzenia w takim okresie i elastyczne podejście do harmonogramu pracy.

2. RÓWNOWAGA PŁCI NA SZCZEBLU KIEROWNICZYM I DECYZYJNYM

Cel: Zrównoważona reprezentacja płci w gremiach decyzyjnych

Działanie 2.1: Opracowanie rekomendacji dot. zrównoważenia reprezentacji płci w gremiach i zespołach decyzyjnych.

Nie zrealizowano w analizowanym okresie.

Działanie 2.2: Sformułowanie i wdrożenie rekomendacji dot. powierzania funkcji kierownika projektu lub zastępcy kierownika projektu.

Opracowano i wdrożono „Rekomendacje dotyczące powierzania funkcji kierownika projektu i zastępcy oraz ustalania składu zespołów projektowych”, wydanie z 25.11.2022 r.

3. RÓWNOWAGA PŁCI W PROCESIE REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ

Cel: Optymalizacja procesów rekrutacyjnych oraz rozwoju kariery

Działanie 3.1: Dalsza optymalizacja procesów rekrutacyjnych (rekrutacje wewnętrzne i zewnętrzne) poprzez jasne i czytelne kryteria, *onboarding* i określenie ścieżki rozwoju.

1. Wielkość luki w zatrudnieniu ze względu na płeć (*gender employment gap*)

Analiza danych kadrowych za lata 2022–2024 wykazała utrzymującą się ogólną równowagę płci wśród zatrudnionych w Instytucie. Udział kobiet w zatrudnieniu wahał się między 46–48%, co mieści się w założonych granicach równowagi (>40÷50%). Nie stwierdzono znaczących różnic pomiędzy płciami w dostępie do rekrutacji lub awansów. Nadal widoczna jest nieco niższa reprezentacja kobiet w obszarach inżynieryjno-technicznych.

2. Analiza składu komisji rekrutacyjnych w aspekcie równowagi płci

W analizowanym okresie 2022–2024 utrzymano mieszany skład zespołów rekrutacyjnych i komisji konkursowych, przy czym proporcje płci ulegały pewnym fluktuacjom w zależności od rodzaju stanowiska oraz dostępności kadry w danym obszarze.

	Zespoły rekrutacyjne		Komisje konkursowe	
	K	M	K	M
2022	76%	24%,	44%,	56%
2023	64%	36%,	25%	75%
2024	75%	25%,	35%	65%

Tabela 39. Zespoły rekrutacyjne, komisje konkursowe 2022–2024 – stan na 31 grudnia.

Działanie 3.2: Analiza fluktuacji kadry w aspekcie płci.

1. Rotacja kadry w aspekcie płci i przyczyny tego zjawiska

W latach 2022–2024 średni wskaźnik rotacji w Instytucie wyniósł 10,08%, przy czym w poszczególnych latach kształtował się następująco:

- 2022 – 11,03%,
- 2023 – 7,54%,
- 2024 – 11,67%.

Wartość ta znajduje się na granicy przyjętego w Planie równości płci progu alarmowego (10%).

Analiza danych w podziale na płeć nie wykazała istotnych różnic w poziomie rotacji – wśród osób odchodzących proporcja wynosiła 43,24% kobiet do 56,76% mężczyzn, co potwierdza względną równowagę między płciami w tym zakresie.

W 2023 roku wprowadzono anonimową ankietę badającą doświadczenia osób odchodzących z Instytutu. Celem ankiety było poznanie przyczyn decyzji o zakończeniu współpracy oraz ocena jakości środowiska pracy. Na podstawie zebranych wyników zidentyfikowano następujące najczęstsze powody odejść:

- chęć rozwoju zawodowego w innych jednostkach,
- czynniki osobiste – zmiana miejsca zamieszkania, obowiązki rodzinne, opieka nad dziećmi lub osobami zależnymi,
- oczekiwanie większej elastyczności organizacyjnej, podwyższenia wynagrodzenia i szerszych możliwości awansu.

Wyniki ankiety wskazują, że rotacja ma przede wszystkim charakter naturalny, związany z dynamiką rozwoju zawodowego pracowników. Nie odnotowano przypadków odejść wynikających z poczucia nierównego traktowania ze względu na płeć czy innego typu dyskryminacji.

2. Rotacja nowych pracowników (w tym już na etapie *onboardingu*) i przyczyny tego zjawiska

(*onboarding* oznacza szereg działań, których celem jest adaptacja nowo zatrudnionej osoby).

W latach 2022–2024 spośród wszystkich osób, które zakończyły współpracę z Instytutem, 43 osoby (38% ogółu odchodzących) stanowiły osoby, które zrezygnowały w ciągu pierwszych czterech lat zatrudnienia. W tej grupie 44% stanowiły kobiety, a mężczyźni 56%, co wskazuje na zachowanie względnej równowagi płci w zakresie wczesnej rotacji.

W celu lepszego zrozumienia przyczyn tego zjawiska wdrożono anonimową ankietę oceniającą proces wdrożenia (*onboardingu*) nowych pracowników. Ankieta została opracowana w 2023 roku i obejmuje ocenę jakości komunikacji, dostępności narzędzi pracy, wsparcia merytorycznego oraz ogólnego doświadczenia w pierwszych miesiącach zatrudnienia.

Wyniki ankiety wskazują, że nowi pracownicy w większości pozytywnie oceniają proces wdrożenia, podkreślając przyjazną atmosferę, otwartość zespołów oraz skuteczną komunikację wewnętrzną. Proces oceniono jako dobrze zorganizowany i wspierający, choć zidentyfikowano kilka obszarów wymagających doskonalenia:

1. Organizacja dostępu do sprzętu służbowego i zasobów technicznych – w niektórych przypadkach nowo zatrudnieni pracownicy musieli czekać na przydzielenie komputera lub innych środków trwałych. Zaplanowano przyspieszenie procedur administracyjnych w tym zakresie.
2. Dostosowanie szkoleń wdrożeniowych do specyfiki stanowiska – część uczestników wskazała potrzebę lepszego powiązania treści szkoleniowych z codziennymi zadaniami i praktycznymi aspektami pracy.
3. Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za proces wdrożenia – w najbliższym czasie planuje się wdrożenie programu adaptacji nowego pracownika. Celem tego programu będzie usprawnienie procesu wdrożenia oraz zwiększenie zaangażowania i retencji w pierwszych miesiącach zatrudnienia. W każdym zespole będą wyznaczane osoby odpowiedzialne za wdrożenie i wspieranie nowego pracownika w procesie adaptacji, udzielanie informacji o strukturze organizacyjnej oraz pomoc w rozumieniu obowiązujących procedur i standardów pracy. Rola tej osoby oraz zakres zadań zostaną jasno i precyzyjnie określone, tak aby zapewnić równowagę pomiędzy udzielaniem wsparcia a realizacją własnych obowiązków służbowych.

Działanie 3.3: Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony Instytutu.

W latach 2022–2024 z urlopów macierzyńskich i wychowawczych do Instytutu wróciło 7 osób. Powroty te przebiegały w sposób płynny, a osoby powracające otrzymywały wsparcie w zakresie organizacji czasu pracy, elastyczności godzinowej oraz możliwości stopniowego włączania się w realizowane obowiązki.

4. WŁĄCZANIE WYMIARU PŁCI DO TREŚCI BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH

Cel: Poszerzenie znaczenia społecznego badań, większe zrozumienie dla różnorodnych potrzeb ludzi; wzmocnienie doskonałości naukowej oraz równowaga płci w zespołach projektów badawczych

Działanie 4.1: Promowanie zrównoważonych płciowo zespołów realizujących prace i publikacje naukowe.

W trakcie wprowadzania i wdrażania Planu równości płci dla ITB i dzięki zdobytemu doświadczeniu opracowanie rekomendacji dla pracowników naukowych zostało wzmocnione systematycznym i długofalowym promowaniem treści związanych z równowagą w zespołach. Zaobserwowano u kierowników większą staranność w dobieraniu członków zespołów. Równowaga w zespołach stała się jednym z elementów branych pod uwagę w trakcie przygotowywania wniosków konkursowych.

Działanie 4.2: Sformułowanie i wdrożenie rekomendacji dotyczących ustalania składów zespołów projektów badawczych.

- Opracowano i opublikowano rekomendacje PsG-01-02-A_R-01 *Rekomendacje dotyczące powierzania funkcji kierownika projektu i jego zastępcy oraz ustalania składu zespołów projektowych*.
- Wdrożono je do procesu PSG-01-02/A.

5. PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

Cel: Zwiększenie świadomości na temat równości płci, nieuświadomionych uprzedzeń ze względu na płeć oraz tworzenie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji

Działanie 5.1: Przeprowadzenie akcji informacyjnej i szkoleń, warsztatów i spotkań dotyczących upowszechnienia wiedzy na temat przejawów dyskryminacji i sposobów przeciwdziałania im.

- a) uświadamianie stereotypów i niwelowanie uprzedzeń,
- b) przekazywanie wiedzy na temat zasady równości płci, uwrażliwienie na obszary przejawy dyskryminacji,
- c) przekazywanie dobrych praktyk i przykładów skutecznego wdrożenia zasady równych szans,
- d) propagowanie kultury włączania (*inclusion*) w Instytucie.

W tym celu powstało na Portalu Wewnętrznym repozytorium, gdzie zamieszczane są informacje na temat GEP i kwestii równościowych oraz materiały szkoleniowe i opisy dobrych praktyk.

- Utworzono na Portalu Wewnętrznym zakładkę „Plan równości płci 2022–2027”, a w niej folder: „Materiały szkoleniowe”.

Wśród nich można znaleźć:

- 1) „Poradnik antydyskryminacyjny. Równość inspiruje.” (XII 2022),
- 2) „Antydyskryminacyjny pomocnik – porady praktyczne” (XI 2023),
- 3) „Granice osobiste a molestowanie seksualne w miejscu pracy. Budowanie zdrowych relacji.” (VII.2024),
- 4) Prezentacja pt. „Na czym polegają różnice między mobbingiem a dyskryminacją”
- 5) *Equality and Balance in Research Projects* (kurs AGH) (2025),
- 6) „Perspektywa gender w rozwiązaniach technologicznych. Jak projektować dla wszystkich?” (zaproszenie na webinar) (2025),

- 7) Szkolenie „Różnorodność i inkluzyjność” (2024), w szkoleniu wzięło udział 314 osób, co stanowi około 94% ogółu zatrudnionych w tym roku.

Działanie 5.2: Powołanie Zespołu ds. równości płci w Instytucie Techniki Budowlanej.

Decyzją Nr 4 Dyrektora ITB z dnia 29 listopada 2022 roku powołano Zespół ds. równości płci w Instytucie Techniki Budowlanej. Zespół działa i corocznie publikuje na Portalu Wewnętrznym raport ze swojej działalności.

Działanie 5.3: Utworzenie stanowiska ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz przygotowanie kanałów do zgłaszania przypadków molestowania seksualnego i praktyk dyskryminacyjnych.

W ramach działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji utworzono stanowisko Specjalisty ds. równości i rozwoju. Stanowisko powstało w strukturze Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi (DP).

Zakres działania Specjalisty ds. równości i rozwoju:

1. Akcje informacyjne

- Przygotowywanie i realizacja działań podnoszących świadomość pracowników w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i budowania włączającego środowiska pracy.
- Regularne publikowanie materiałów edukacyjnych i komunikatów informacyjnych.

2. Promowanie równości

- Wspieranie inicjatyw i programów wzmacniających kulturę równości i poszanowania różnorodności oraz integracji.
- Rekomendowanie rozwiązań sprzyjających równemu traktowaniu w procesach HR i codziennej praktyce organizacyjnej.

3. Publikacja ankiet i wyników

- Opracowywanie i udostępnianie ankiet dotyczących równości, komfortu pracy i postrzegania środowiska organizacyjnego.
- Analiza i publikacja podsumowań wyników ankiet.

4. Pomoc w organizowaniu szkoleń

- Współpraca przy planowaniu i koordynowaniu szkoleń z zakresu równości, przeciwdziałania dyskryminacji, komunikacji i kultury organizacyjnej.
- Identyfikowanie potrzeb szkoleniowych oraz koordynowanie działań rozwojowych pracowników.

Działanie 5.4: Opracowanie „Poradnika antydyskryminacyjnego” w celu ograniczenia ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy wraz z opisem procedury postępowania, z której mogą skorzystać osoby będące ofiarami dyskryminacji.

Opracowano „Poradnik antydyskryminacyjny” i zamieszczono go na Portalu Wewnętrznym.

CZĘŚĆ III

Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027

OBSZARY DZIAŁAŃ:

1. KULTURA ORGANIZACYJNA ORAZ RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

Cel: Upowszechnienie idei równości i różnorodności oraz wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników

Działanie 1.1: Dalsze cykliczne badania ankietowe na temat postrzegania klimatu środowiska pracy. Gromadzenie i analiza danych, z uwzględnieniem płci.

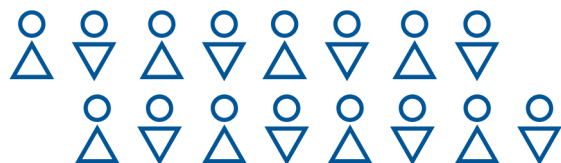
Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działań	Podział obowiązków
Liczba przeprowadzonych badań ankietowych	Przygotowanie, przeprowadzenie i opracowanie wyników co najmniej dwóch badań ankietowych w roku	Pracownicy ITB	Opracowanie ankiety	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Liczba pracowników mających możliwość wypowiedzenia się na temat środowiska pracy	100% pracowników mających dostęp do ankiet		Udostępnienie ankiety	Specjalista ds. równości i rozwoju
Liczba pracowników, którzy odpowiedzieli na pytania ankiety	Wypełnienie ankiet przez co najmniej 60% pracowników		Analiza danych	Zespół ds. równości płci
Liczba publikacji wyników ankiet	Coroczna publikacja wyników badań		Opublikowanie wniosków wynikających z ankiety	

Tabela 40. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 1, działanie 1.1.

Działanie 1.2: Dalsze działania komunikacyjne: zamieszczanie informacji na temat GEP i kwestii równościowych na Portalu Wewnętrznym ITB, w repozytorium: materiały szkoleniowe; opisy i propagowanie dobrych praktyk.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działania	Podział obowiązków
Liczba kanałów komunikacyjnych Liczba pracowników zaznajomionych z treściami równościowymi i antydyskryminacyjnymi Liczba materiałów zamieszczonych w repozytorium Liczba ogłoszeń na PW dotyczących kwestii równościowych	Korzystanie z minimum dwóch kanałów komunikacji, w tym platformy e-learningowej Weryfikacja aktualności zamieszczonych w repozytorium informacji – raz na pół roku Zapoznanie co najmniej 50% pracowników z treściami równościowymi Ogłoszenia z nowymi lub przypominającymi informacjami dotyczącymi kwestii równościowych – minimum raz w roku Monitorowanie liczby odsłon/publikacji poprzez Portal Wewnętrzny raz w roku	Pracownicy ITB	Przygotowanie strategii komunikacyjnej związanej z GEP Gromadzenie i upowszechnianie materiałów dotyczących dobrych praktyk Publikowanie na Portalu Wewnętrznym materiałów szkoleniowych i informacyjnych z KE, NCBR i MNiSW Opracowanie materiałów promujących zasady równości i różnorodności	Specjalista ds. równości i rozwoju Zespół ds. równości płci

Tabela 41. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 1, działanie 1.2.



Działanie 1.3: Możliwość ustalania indywidualnego czasu pracy, pracy zdalnej, zadaniowego czasu pracy, etc.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działania	Podział obowiązków
Liczba osób korzystających z form ułatwiających łączenie obowiązków służbowych z domowymi	Roczna informacja dotycząca liczby złożonych przez pracowników wniosków o indywidualny czas pracy, pracę zdalną, zadaniowy czas pracy etc.	Pracownicy ITB	Bieżące rozpatrywanie wniosków pracowników o indywidualny czas pracy, pracę zdalną, zadaniowy czas pracy etc.	Członkowie kierownictwa ITB Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Tabela 42. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 1, działanie 1.3.



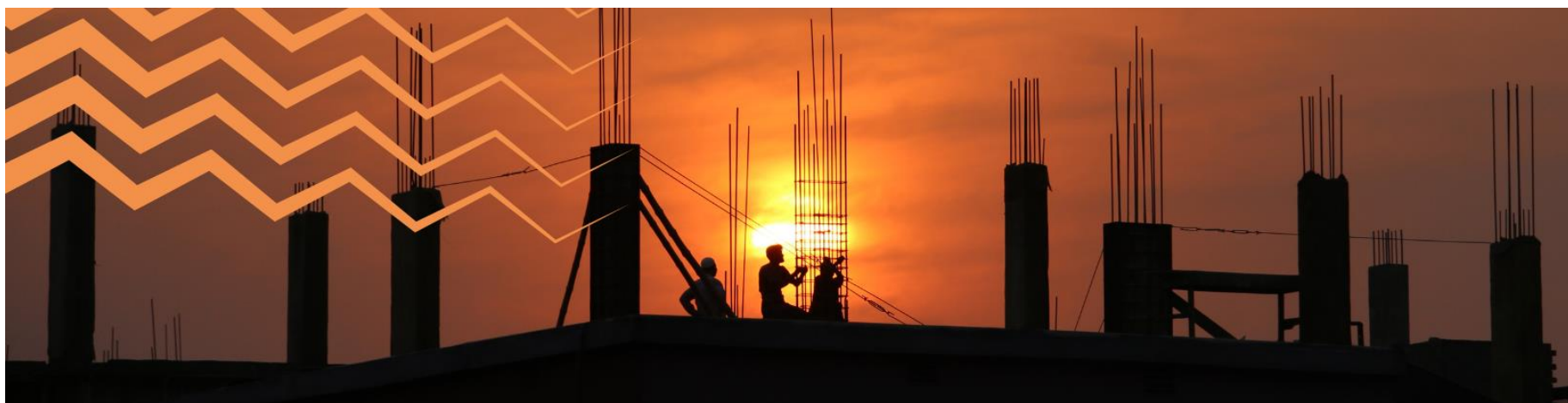
2. RÓWNOWAGA PŁCI NA SZCZEBLE KIEROWNICZYM I DECYZYJNYM

Cel: Zrównoważona reprezentacja płci w gremiach decyzyjnych

Działanie 2.1: Opracowanie rekomendacji dot. zrównoważenia reprezentacji płci w gremiach i zespołach decyzyjnych.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działań	Podział obowiązków
Opracowanie rekomendacji dot. zrównoważenia reprezentacji płci w gremiach i zespołach decyzyjnych Opracowanie Polityki antydyskryminacyjnej, w tym używanie opisów stanowisk wolnych od stereotypów, zróżnicowane panele rekrutacyjne, „ślepe” CV (anonimowe dla płci)	Wdrożenie rekomendacji do końca 2026 roku Opublikowanie polityki antydyskryminacyjnej do końca 2027 roku	Pracownicy ITB	Opracowanie rekomendacji przez Zespół ds. równości płci Opracowanie Polityki antydyskryminacyjnej	Zespół ds. równości płci Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi i specjalista ds. równości i rozwoju

Tabela 43. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 2, działanie 2.1.



Działanie 2.2: Monitorowanie wdrażania rekomendacji dot. powierzania funkcji kierownika projektu i zastępcy kierownika projektu oraz równowagi w zespołach realizujących projekty badawcze krajowe i zagraniczne.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działań	Podział obowiązków
liczba kobiet z funkcją kierownika/zastępcy a liczba kierowników/zastępców w projektach liczba mężczyzn z funkcją kierownika/zastępcy a liczba kierowników/zastępców w projektach	Co najmniej 40% kobiet Co najmniej 40% mężczyzn	Pracownicy naukowcy ITB	Monitoring raz w roku	Zespół ds. równości płci Dział Finansowania Prac Badawczych

Tabela 44. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 2, działanie 2.2.



3. RÓWNOWAGA PŁCI W PROCESIE REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ

Cel: Optymalizacja procesów rekrutacyjnych oraz rozwoju kariery

Działanie 3.1: Dalsza optymalizacja procesów rekrutacyjnych (rekrutacje wewnętrzne i zewnętrzne) poprzez jasne i czytelne kryteria, *onboarding* i ścieżkę rozwoju.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działania	Podział obowiązków
Wielkość luki w zatrudnieniu ze względu na płeć (<i>gender employment gap</i>) Analiza składu komisji rekrutacyjnych w aspekcie równowagi płci	Utrzymanie równowagi w proporcji >40÷50% zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Dobór członków komisji rekrutacyjnych pod kątem doświadczenia i kwalifikacji – przy zachowaniu możliwie zrównoważonego udziału płci w procesach rekrutacyjnych i konkursowych Wskaźnik ten skupia się na procesie, nie rezultacie. Obrazuje sytuację rynku pracy w danym sektorze (branży)	Osoby aplikujące Pracownicy nowozatrudnieni Pracownicy ITB	Opracowywanie czytelnych profili kandydatów i treści ogłoszeń z przekazem – pracodawca równych szans Na każdym etapie (tj. opracowywania ocen kandydatów i protokołów z pracy komisji wszelkiego rodzaju analiz, weryfikacji i wdrażania) stosuje się metodę niedyskryminacji, dając równe szanse i możliwości Zapraszanie do komisji przedstawicieli obydwu płci oraz dalsze monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w komisjach Szkolenia z zakresu równości i niwelowania nieuświadomionych uprzedzeń dla członków komisji	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Tabela 45. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 3, działanie 3.1.

Działanie 3.2: Analiza fluktuacji kadry w aspekcie płci.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działań	Podział obowiązków
Rotacja w aspekcie płci i jej przyczyny Rotacja nowych pracowników (już na etapie <i>onboardingu</i>*) i przyczyny tego zjawiska	Rotacja wyższa niż 10% alarmuje o niskiej satysfakcji z pracy i braku zaangażowania pracownika	Pracownicy ITB Osoby nowo zatrudnione	Bieżąca analiza procesów przemieszczania się pracowników w strukturach organizacji lub poza nią Wprowadzenie pogłębionej analizy przyczyn rotacji z wykorzystaniem anonimowych ankiet „<i>exit interview</i>” Rozwinięcie programów rozwojowych i mentoringowych, mających zwiększyć retencję, szczególnie wśród młodszych pracowników naukowych (gdzie rotacja jest największa)	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Tabela 46. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 3, działanie 3.2. *onboarding – działania, których celem jest adaptacja nowo zatrudnionej osoby.

W efekcie wdrożonych działań Instytut będzie dążyć do:

- zwiększenia efektywności procesu adaptacji,
- skrócenia czasu potrzebnego na pełne rozpoczęcie pracy,
- ograniczenia rotacji w pierwszych latach zatrudnienia.

W latach 2026–2027 planowane jest się dalsze monitorowanie skuteczności wprowadzonych rozwiązań poprzez ankiety i analizę danych kadrowych.

Działanie 3.3: Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony Instytutu.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działań	Podział obowiązków
Liczba ankietowanych osób	100% grupy docelowej	Pracownicy ITB – osoby wracające do pracy z urloпów rodzicielskich	Opracowanie pytań związanych z potrzebami osób wracających z urloпów rodzicielskich Analiza informacji zwrotnej Opracowanie wniosków i wskazań do dalszego postępowania Uwzględnienie wniosków w kolejnej wersji GEP	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Tabela 47. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 3, działanie 3.3

Dotychczasowe obserwacje wskazują, że kluczowe dla efektywnej reintegracji są:

- odpowiednia komunikacja z przełożonym przed powrotem,
- planowanie zadań umożliwiających stopniowe wdrożenie się w obowiązki,
- elastyczność
- dostęp do aktualnych informacji o bieżących projektach i zmianach organizacyjnych w Instytucie.

Aby lepiej poznać potrzeby i doświadczenia pracowników powracających po przerwie związanej z opieką nad dziećmi, od 2025 roku planuje się wdrożenie anonimowej ankiety, która pozwoli zebrać informacje na temat oczekiwań dotyczących wsparcia organizacyjnego, możliwości rozwoju zawodowego oraz integracji z zespołem.

W planowanych badaniach Instytut nie przewiduje dzielenia pracowników na kategorie administracyjne i naukowe, aby uniknąć jakiegokolwiek formy dyskryminacji lub nierównego traktowania. Wszystkie osoby wracające po urlopie rodzicielskim będą objęte równym wsparciem, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy, co wpisuje się w założenia Planu równości płci.

Nadrzędnym celem tych działań jest stworzenie przyjaznego, transparentnego i wspierającego środowiska pracy, które ułatwi osobom powracającym szybkie wdrożenie się w obowiązki zawodowe, zwiększy komfort adaptacji oraz pozwoli utrzymać wysoki poziom satysfakcji i zaangażowania w pracy naukowej.

4. WŁĄCZANIE WYMIARU PŁCI DO TREŚCI BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH

Cel: Poszerzenie znaczenia społecznego badań, większe zrozumienie dla różnorodnych potrzeb ludzi; wzmocnienie doskonałości naukowej oraz równowaga płci w zespołach projektów badawczych

Działanie 4.1: Propagowanie i popularyzowanie uwzględniania perspektywy płci w treści badań naukowych*.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działania	Podział obowiązków
Liczba kanałów informacyjnych, gdzie zamieszczane będą przewodniki, poradniki i wytyczne na temat tego, jak uwzględniać wymiar płci w treściach badawczych	Utrzymanie minimum dwóch kanałów komunikacji do promowania treści związanych z włączeniem wymiaru płci Liczba odsłon: co najmniej 100 w kategorii Raport raz w roku	Pracownicy ITB	Gromadzenie materiałów Publikowanie materiałów Monitorowanie poprzez analizę danych Raportowanie	Zespół ds. równości płci Specjalista ds. równości i rozwoju Dział Finansowania Prac Badawczych

Tabela 48. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 4, działanie 4.1.

*W badaniach planowanych w projektach finansowanych z PR. Horyzont Europa takie uwzględnienie jest obowiązkowe (z nielicznymi wyjątkami).

Przy określaniu zakresu i celu badań, w decyzjach dotyczących treści dydaktycznych, wyborze składu zespołów badawczych, grup docelowych, prób badawczych w gestii kierowników zespołów badawczych pozostają:

- kwestie uwzględniania perspektywy płci,
- włączania wymiaru płci do głównego nurtu badań (*gender mainstreaming*),
- stawianie pytań, komu dane badania służą i czy będą służyć w równym stopniu kobietom i mężczyznom.

Działanie 4.2: Promowanie zrównoważonych płciowo zespołów realizujących prace i publikacje naukowe.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działania	Podział obowiązków
Liczba prac i publikacji naukowych realizowanych przez zespoły zrównoważone płciowo (z udziałem kobiet i mężczyzn) / liczba publikacji ITB Liczba publikujących kobiet i liczba publikujących mężczyzn / całkowita liczba publikujących osób	≥40% publikacji naukowych realizowanych przez zrównoważone zespoły pracowników ≥40% prac naukowych realizowanych przez zrównoważone zespoły pracowników ≥40% kobiet ≥40% mężczyzn	Pracownicy ITB	Monitoring raz w roku	Zespół ds. równości płci Zespół ds. Doskonałości Naukowej Biblioteka ITB

Tabela 49. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 4, działanie 4.2.



Działanie 4.3: Monitorowanie wdrażania rekomendacji dotyczących równowagi płci w zespołach projektowych i w kierownictwie zespołów.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działania	Podział obowiązków
Całkowita liczba członków zespołu / liczba kobiet w zespole	Co najmniej 40% kobiet	Pracownicy ITB	Monitoring raz w roku	Zespół ds. równości płci Dział Finansowania Prac Badawczych
Całkowita liczba członków zespołu / liczba mężczyzn w zespole	Co najmniej 40% mężczyzn			

Tabela 50. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 4, działanie 4.3.



5. PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

Cel: Zwiększenie świadomości na temat równości płci, nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć oraz tworzenie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji

Działanie 5.1: Przeprowadzenie akcji informacyjnej i szkoleń, warsztatów i spotkań dotyczących upowszechnienia wiedzy na temat przejawów dyskryminacji i sposobów przeciwdziałania im.

- a) uświadamianie stereotypów i niwelowanie uprzedzeń,
- b) przekazywanie wiedzy na temat zasady równości płci, uwrażliwienie na obszary i przejawy dyskryminacji,
- c) przekazywanie dobrych praktyk i przykładów skutecznego wdrożenia zasady równych szans,
- d) propagowanie kultury włączania (*inclusion*) w Instytucie.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działań	Podział obowiązków
Liczba pracowników korzystających z materiałów informacyjnych / całkowita liczba pracowników	>50–60% pracowników Akcja informacyjna – dwa razy w roku	Pracownicy ITB	Akcje informacyjne	Specjalista ds. równości i rozwoju
Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach, warsztatach i spotkaniach / całkowita liczba pracowników	Minimum jedno szkolenie / warsztat / spotkanie w roku z tematyki antydyskryminacyjnej dla pracowników		Przeprowadzenie szkoleń, warsztatów i spotkań	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Tabela 51. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 5, działanie 5.1.

Działanie 5.2: Realizacja działań przypisanych Zespołowi ds. równości płci w Instytucie Techniki Budowlanej.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działania	Podział obowiązków
Realizacja działań przypisanych Zespołowi ds. równości płci	Coroczny raport z realizacji działań	Pracownicy ITB	Coroczna publikacja na Portalu Wewnętrznym raportu z działalności Zespołu	Przewodniczący/a Zespołu ds. równości płci

Tabela 52. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 5, działanie 5.2.

Działanie 5.3: Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za przeciwdziałanie dyskryminacji oraz przygotowanie kanałów do zgłaszania przypadków molestowania seksualnego i praktyk dyskryminacyjnych.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działania	Podział obowiązków
Wyznaczenie osoby oraz przygotowanie kanałów do zgłaszania przypadków molestowania seksualnego i praktyk dyskryminacyjnych	Zakomunikowanie pracownikom w jaki sposób i komu mogą zgłosić przypadek molestowania seksualnego i praktyk dyskryminacyjnych Wyznaczenie jednej osoby, utworzenie jednego kanału zgłoszeń	Pracownicy ITB	Utworzenie bezpiecznego kanału zgłoszeń Prowadzenie rejestru zgłoszeń Podejmowanie działań doskonalących Coroczne przypominanie pracownikom o zasadach zgłaszania przypadków molestowania	Dyrektor ITB Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi Specjalista ds. równości i rozwoju

Tabela 53. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 5, działanie 5.3.

Działanie 5.4: Upowszechnianie „Poradnika antydyskryminacyjnego” w celu ograniczenia ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy wraz z opisem procedury postępowania, z której mogą skorzystać osoby będące ofiarami dyskryminacji.

Mierniki	Wskaźniki	Grupy docelowe	Porządek działania	Podział obowiązków
Upowszechnianie „Poradnika antydyskryminacyjnego”	Minimum raz w roku przypominanie treści „Poradnika antydyskryminacyjnego”	Pracownicy ITB	Przegląd aktualności treści Poradnika Przekazanie Poradnika nowo zatrudnionym osobom	Zespół ds. równości płci Specjalista ds. równości i rozwoju

Tabela 54. Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 5, działanie 5.4.



PODSUMOWANIE

Plan równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej został opracowany zgodnie z czterema obowiązkowymi wymogami, którymi są:

1. rozpowszechnienie wśród pracowników i opublikowanie – na stronie internetowej Instytutu pod adresem www.itb.pl – zatwierdzonego i podpisanego przez Dyrektora Planu równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej (dokument publiczny),
2. powołanie zespołu ds. równości płci oraz stanowiska ds. przeciwdziałania dyskryminacji (dedykowane zasoby ludzkie – specjalista ds. równości i rozwoju),
3. wdrożenie przez powstałe struktury mechanizmów zbierania informacji i ich analizy; przygotowywanie aktów wewnętrznych; promowanie i upowszechnianie problematyki równościowej i antydyskryminacyjnej oraz opracowywanie strategii,
4. zaplanowanie cykli szkoleń – wydarzeń równościowych, które będą służyły budowaniu potencjału Instytutu. Działania informacyjne obejmą szkolenia z zakresu upowszechniania idei równości, jak również podnoszenia świadomości dotyczącej molestowania seksualnego lub innych przejawów dyskryminacji ze względu na płeć.

W obecnym zaktualizowanym wydaniu Planu pokazaliśmy działania i dane za lata 2022–2024, tak aby przedstawić wdrażanie GEP na półmetku jego realizacji. Kolejne podsumowanie i ewaluacja będą dotyczyć lat 2025–2027 i zostaną przeprowadzone po upływie tego okresu.

Równość i różnorodność to wartości, które przyczyniają się do ilościowej i jakościowej poprawy badań naukowych, wzmacniają kondycję jednostek naukowych i wspierają doskonałość naukową. Pozwalają na poszanowanie indywidualnych przekonań, praw i aspiracji wszystkich pracowników Instytutu. Stanowią niezbywalny element bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy.

W drugim wydaniu GEP chcemy podkreślić także szerszy kontekst różnorodności, równości i włączania (*Diversity Equality Inclusion**) – DEI.

Działania w zakresie DEI pomagają w osiągnięciu statusu odpowiedzialnego pracodawcy. Wspierają też cele zrównoważonego rozwoju (w zakresie środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego – ESG).

Podstawową wartością, którą kierujemy się w Instytucie, jest szacunek. Szacunek dla drugiego człowieka – bez względu na płeć, wiek, orientację seksualną, pochodzenie, status społeczny, wyznawaną religię, światopogląd, neuroatypowość (neuroróżnorodność) czy rasę.

**Diversity* – Różnorodność – różnorodność talentów i perspektyw – autentyczność

Equality – równość – równość szans. Traktowanie ludzi równo bez względu na pochodzenie rasowe czy etniczne; płeć, wiek, orientację seksualną, wyznanie, poglądy, status społeczny i rodzinny; niepełnosprawność.

Inclusion – włączanie – bezpieczeństwo psychologiczne, gdy każdy czuje się potrzebny i wysłuchany.



ŹRÓDŁA

DOKUMENTY KOMISJI EUROPEJSKIEJ:

- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 5.03.2020 roku: [Equality Strategy: Striving for a Union Equality 2020 – 2025](#) (Unia Równości: Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025);
- Gender Equality Strategy 2020–2025: [Gender equality strategy – European Commission](#);
- Gender Equality Strategy (2024-2029) <https://rm.coe.int/prems-073024-gbr-2573-gender-equality-strategy-2024-29-txt-web-a5-2756/1680afc66a>
- ERA policy Agenda 2025–2027: [ERA Policy Agenda 2025–2027 | European Research Area Platform](#);
- [Regulation \(EU\) 2021/695 of European Parliament and the Council of 28.04.2021 establishing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation](#);
- [Gender Equality, A Strengthened Commitment in Horizon Europe, June 2021](#); December 2025
- [Annotated Model Grant Agreement Horizon Europe – July 2021](#);
- <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024> - Kobiety w nauce i innowacjach. Raport She Figures 2024
- [Factsheet – Championing Gender Equality](#);
- [2024 Report on Gender Equality in the EU](#);
- [Gender Equality Strategy Monitoring Portal](#);
- [Gender Equality Plans \(Geps\) How to be ready for ex-post checks](#) - January 2026;
- [Promoting gender equality](#);
- [Equality between women and men in decision-making](#);
- [EIGE Gender Statistics Database](#);
- [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2025](#);
- Horizon Europe Work Programme 2026–2027: [15. General Annexes General Annexes](#) (European Commission Decision C(2025) 8493 of 11 December 2025) <https://www.kpk.gov.pl/aktualizacje-dotyczace-wymagan-dla-planow-rownosci-plci-w-programie-horyzont-europa>.

Zachęcamy do zapoznania się z działaniami na rzecz wzmocnienia zasad równości i różnorodności:

- Projekt UE [GENDER ACTION](#)
- The Central and Eastern European Network for Gender Issues – [CEE Gender Network](#)
- Gender Equality Network in the European Research Area – [GENERA](#)
- Gender Equality in Central and Eastern Europe – [GEinCEE](#)
- Projekt UE [MINDtheGEPs](#)
- Systemic Action for Gender Equality – [SAGE](#)
- Projekt [ACTonGender](#)
- Baza danych naukowczyń i ekspertek ze wszystkich dyscyplin [AcademiaNet](#)
- Inicjatywa [Mothers in science](#)
- KU Leuven [Gender Initiatives](#)

DOKUMENTY MINISTERSTWA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO ORAZ INSTYTUCJI KRAJOWYCH:

- [Plany równości płci w Horyzoncie Europa – przewodnik dla polskich instytucji naukowych, MEiN i Ośrodek Przetwarzania Informacji PIB](#);
- Jak uwzględnić wymiar płci w projektach Horyzontu Europa - Przewodnik dla zespołów projektowych, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju | Warszawa 2025 <https://www.kpk.gov.pl/nowy-przewodnik-kpk-jak-uwzglednic-wymiar-plci-w-projektach-horyzontu-europa>;
- Zbiór dobrych praktyk w obszarze równości i różnorodności – przewodnik, Katowice, Uniwersytet Śląski, wrzesień 2025, https://issuu.com/universytetslaski/docs/zbi_r_dobrych_praktyk_w_obszarze_r_wno_ci_i_r_nor

Inne działania krajowe:

- Projekt Uniwersytetu Adama Mickiewicza [Gdy nauka jest kobietą](#);
- [Fundacja na rzecz Nauki Polskiej](#), granty powrotowe [POMOST](#), [POWROTY](#);
- [L'Oréal Polska Dla Kobiet i Nauki](#).

DOKUMENTY ITB:



- Polityka antymobbingowa Instytutu Techniki Budowlanej:
 - Zarządzenie nr 44 Dyrektora ITB z dnia 17.11.2015 w sprawie wprowadzenia Polityki antymobbingowej w ITB;
 - Pismo okólne nr 1/2020 Dyrektora ITB z dnia 27.01.2020 w sprawie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy;
- Kodeks Etyki Instytutu Techniki Budowlanej – Zarządzenie nr 29 Dyrektora ITB z dnia 5.09.2017 roku;
- Polityka społecznej odpowiedzialności Instytutu Techniki Budowlanej – wyd. II z dnia 20.06.2024 roku;
- Polityka rozwoju pracowników Instytutu Techniki Budowlanej, wyd. II z dnia 30.04.2025 roku;
- Program rozwoju pracowników w Instytucie Techniki Budowlanej, wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora ITB - Nr 38 z dnia 29 października 2024r.
- Wytyczne określające zakres realizacji Polityki rozwoju pracowników ITB, PsP-02 Załącznik nr 1;
- Decyzja Nr 3 Dyrektora Instytutu Techniki Budowlanej z dnia 11 kwietnia 2025 roku zmieniająca Decyzję Nr 4 Dyrektora ITB z dnia 29 listopada 2022 roku w sprawie powołania Zespołu ds. równości płci w Instytucie Techniki Budowlanej;
- Rekomendacje dotyczące powierzania funkcji kierownika projektu i zastępcy oraz ustalania składu zespołów projektowych (PsG-01-02-A/ R-01).

SPIS TABEL

TABELA	Tytuł	Str.
1.	Obszary i cele.	5
2.	Zatrudnienie w ITB ogółem – stan na 31 grudnia danego roku.	6
3.	Zatrudnienie ogółem w podziale na piony – stan na 31 grudnia.	7
4.	Analiza proporcji płci w komórkach naukowo-badawczych z podziałem na piony – stan na 31 grudnia.	8
5.	Analiza proporcji płci – pozostałe stanowiska (nienaukowe) – stan na 31 grudnia.	9
6.	Analiza proporcji płci – Pion N – stan na 31 grudnia.	10
7.	Analiza proporcji płci – Pion E – stan na 31 grudnia.	11
8.	Analiza proporcji płci – Pion L – stan na 31 grudnia.	12
9.	Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2020 – stan na 31 grudnia.	13
10.	Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2021 – stan na 31 grudnia.	13
11.	Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2022 – stan na 31 grudnia.	14
12.	Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2023 – stan na 31 grudnia.	14
13.	Analiza proporcji płci – Kierownictwo Instytutu 2024 – stan na 31 grudnia.	15
14.	Analiza proporcji płci – Kierownicy komórek naukowo-badawczych – stan na 31 grudnia.	16
15.	Analiza proporcji płci – Inne funkcje kierownicze – stan na 31 grudnia.	17
16.	Analiza proporcji płci – stanowiska naukowe – stan na 31 grudnia.	19
17.	Analiza proporcji płci – stopnie naukowe – stan na 31 grudnia.	20
18.	Analiza proporcji płci – awanse na stanowiska naukowe, rozwój – stan na 31 grudnia.	21
19.	Analiza proporcji płci – pozostałe stanowiska, rozwój – stan na 31 grudnia.	22
20.	Analiza proporcji płci – Udział w krajowych i zagranicznych projektach B+R.	23

TABELA	Tytuł	Str.
21.	Analiza proporcji płci – Kierownicy w projektach B+R – stan na 31 grudnia.	25
22.	Liczba prac naukowych – stan na 31 grudnia.	26
23.	Udział pracowników w pracach naukowych – stan na 31 grudnia.	26
24.	Udział pracowników w zespołach publikacyjnych.	27
25.	Liczba publikacji z udziałem zespołów o zrównoważonych i niezrównoważonych proporcjach płci (wśród osób zatrudnionych w ITB).	27
26.	Analiza proporcji płci wśród osób zatrudnionych w ITB, biorących udział w zespołach publikacyjnych	28
27.	Zespoły rekrutacyjne 2022 – stan na 31 grudnia.	29
28.	Zespoły rekrutacyjne 2022 – konkursy naukowe – stan na 31 grudnia.	30
29.	Zespoły rekrutacyjne 2023 – stan na 31 grudnia.	31
30.	Zespoły rekrutacyjne 2023 – konkursy naukowe – stan na 31 grudnia.	32
31.	Zespoły rekrutacyjne 2024 – stan na 31 grudnia.	33
32.	Zespoły rekrutacyjne 2024 – konkursy naukowe – stan na 31 grudnia.	34
33.	Komisje konkursowe 2024 – konkursy naukowe – stan na 31 grudnia	34
34.	Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniodawcze i koordynujące 2021 – stan na 31 grudnia.	36
35.	Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniodawcze i koordynujące 2022 – stan na 31 grudnia.	36
36.	Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniodawcze i koordynujące 2023 – stan na 31 grudnia.	37
37.	Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniodawcze i koordynujące 2024 – stan na 31 grudnia.	37
38.	Praca zdalna hybrydowa 2023, 2024 – stan na 31 grudnia.	41
39.	Zespoły rekrutacyjne, komisje konkursowe 2022–2024 – stan na 31 grudnia.	42
40.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 1, działanie 1.1.	46
41.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 1, działanie 1.2.	47
42.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 1, działanie 1.3.	48

TABELA	Tytuł	Str.
43.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 2, działanie 2.1.	49
44.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 2, działanie 2.2.	50
45.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 3, działanie 3.1.	51
46.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 3, działanie 3.2.	52
47.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 3, działanie 3.3.	53
48.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 4, działanie 4.1.	54
49.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 4, działanie 4.2.	55
50.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 4, działanie 4.3.	56
51.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 5, działanie 5.1.	57
52.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 5, działanie 5.2.	58
53.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 5, działanie 5.3.	58
54.	Cele, działania i wskaźniki na lata 2026–2027: obszar 5, działanie 5.4.	59

