



WARSZAWA 2022

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

## DLA INSTYTUTU TECHNIKI BUDOWLANEJ

na lata 2022-2027

ZAŁĄCZNIK DO ZARZĄDZENIA NR 23  
DYREKTORA INSTYTUTU TECHNIKI BUDOWLANEJ  
Z DNIA 7 LIPCA 2022 ROKU



# SPIS TREŚCI

Wprowadzenie \_\_\_\_ 3

Część I. Diagnoza \_\_\_\_ 6

Zatrudnienie \_\_\_\_ 6

Funkcje kierownicze w ITB \_\_\_\_ 11

Stanowiska, stopnie naukowe oraz ścieżka rozwoju  
w ITB \_\_\_\_ 14

Udział w krajowych i zagranicznych projektach  
badawczych \_\_\_\_ 16

Składy zespołów rekrutacyjnych \_\_\_\_ 17

Zespoły pełniące funkcje doradcze, opiniotwórcze  
i koordynujące \_\_\_\_ 18

Część II. Cele, działania i wskaźniki \_\_\_\_ 19

Podsumowanie \_\_\_\_ 33

Źródła \_\_\_\_ 34



# WPROWADZENIE

Plan równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej (w skrócie „Plan” lub z ang. „GEP” od *Gender Equality Plan*) na lata 2022-2027 jest strategicznym dokumentem opracowanym z myślą o pracownikach Instytutu.

Poprzez cele i dążenia ujęte w ramach niniejszego Planu chcemy umocnić filary kultury organizacyjnej ITB oraz włączyć obszary równości i różnorodności w proces ciągłego doskonalenia. Naszym priorytetem jest dążenie, aby Instytut był godnym miejscem pracy, wolnym od uprzedzeń ze względu na płeć i różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, a także miejscem wolnym od jakiegokolwiek dyskryminacji i umożliwiającym wszystkim pracownikom swobodny rozwój.

Proponowane w ramach Planu równości płci kroki zostały określone w taki sposób, aby korelowały z celami i obszarami działań, które zostały już wdrożone w Instytucie Techniki Budowlanej dzięki: Polityce antymobbingowej, Kodeksowi etyki, Polityce społecznej odpowiedzialności oraz Polityce rozwoju zasobów ludzkich, a także zgodnie z Wytocznymi w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnospraw-

nościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020.

Plan równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej wpisuje się w postanowienia rozporządzenia ustanawiającego Program Ramowy Horyzont Europa na lata 2021-2027, który wspiera działania na rzecz równości płci oraz ustala zasady włączania aspektu płci do treści badań naukowych i innowacji. Wskazuje też potrzebę przeprowadzenia analizy pod kątem płci we wnioskach projektowych. GEP spełnia również wymogi Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej posiadania zestawu działań mających na celu promowanie równości płci. Obowiązek ten dotyczy wszystkich podmiotów publicznych, jednostek naukowych oraz szkół wyższych, wnioskujących o dostęp do środków finansowych z budżetu programu Horyzont Europa. Przyjęcie Planu równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej jest zgodne ze strategią Komisji Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025, w której priorytetem jest zapewnienie równych szans w środowisku pracy ([\*Equality Strategy: Striving for a Union of Equality 2020-2025\*](#)), a także współbrzmie z celem zrównoważonego rozwoju ONZ nr 5 (SDG no 5) – *Gender Equality and Women Empowerment*.

Plan równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej został opracowany przez Komisję ds. przygotowania Planu równości płci, powołaną Decyzją nr 2 Dyrektora Instytutu Techniki Budowlanej z dnia 3 listopada 2021 roku, w składzie: mgr Aldona Kalinowska - przewodnicząca, członkowie: mgr Dorota Cebo, mgr Tomasz Kamiński, mgr inż. Dorota Lewnau-Kober, dr hab. inż. Michał Piaśnicki, prof. instytutu, dr hab. inż. Artur Piekarczyk, prof. instytutu, mgr Danuta Sobiecka, dr inż. Sebastian Wall.

### PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA ITB OBEJMUJE:

#### CZĘŚĆ I.

Diagnoza, czyli analiza danych oraz jej wyniki,

#### CZĘŚĆ II.

Określenie celów, w tym mierniki, wskaźniki, grupy docelowe oraz porządek działań.

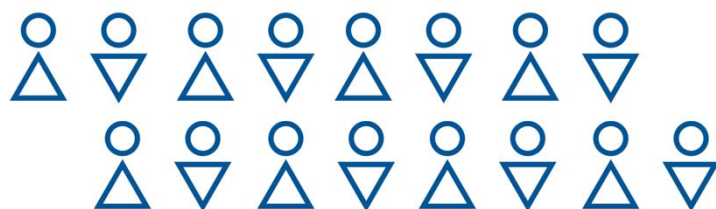
Obszary tematyczne, do których odnosi się GEP:

- 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 GEP 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 będą osiąganę po-  
przez wyszczególnione w dalszej części  
Planu działania, a ich wdrożenie oraz sku-  
teczność będą monitorowane za po-  
mocą określonych wskaźników.



| <div> <div>CEL</div> <div>OBSZAR</div> </div>                                                                                                                                       | 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 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                     |                                                                          |                                                      |                                                                  |                                                             |                                                                              |
| Upowszechnienie idei równości i różnorodności oraz wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników                                                             | X                                                                        | X                                                    | X                                                                |                                                             |                                                                              |
| Zrównoważona reprezentacja płci w gremiach decyzyjnych                                                                                                                              |                                                                          | X                                                    | X                                                                |                                                             |                                                                              |
| Optymalizacja procesów rekrutacyjnych oraz rozwoju kariery                                                                                                                          | X                                                                        | X                                                    |                                                                  |                                                             |                                                                              |
| Poszerzenie znaczenia społecznego badań, większe zrozumienie dla różnorodnych potrzeb ludzi; wzmocnienie doskonałości naukowej oraz równowaga płci w zespołach projektów badawczych |                                                                          |                                                      |                                                                  | X                                                           |                                                                              |
| Zwiększenie świadomości na temat równości płci, uprzedzeń ze względu na płeć oraz tworzenie mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji                                              |                                                                          |                                                      | X                                                                |                                                             | X                                                                            |

Tabela 1.

# CZĘŚĆ I. DIAGNOZA

Punktem wyjścia do diagnozy było zgromadzenie danych dotyczących struktury zatrudnienia, opracowanie analiz proporcji płci w poszczególnych komórkach Instytutu oraz rozkładu funkcji pełnionych przez pracowników. Zbadano też proporcje

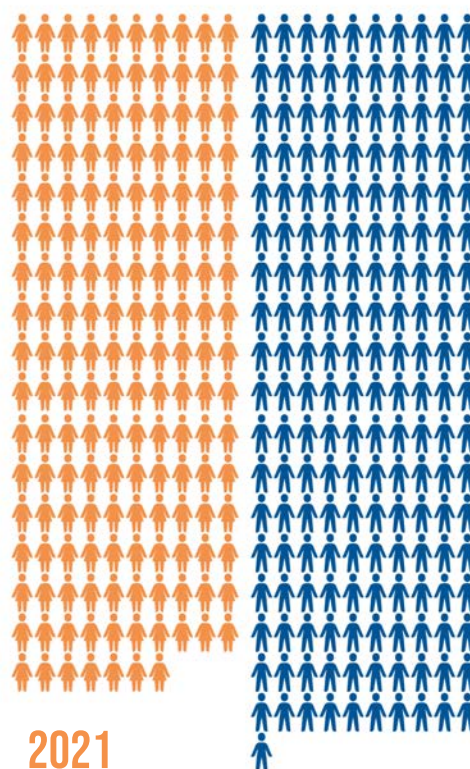
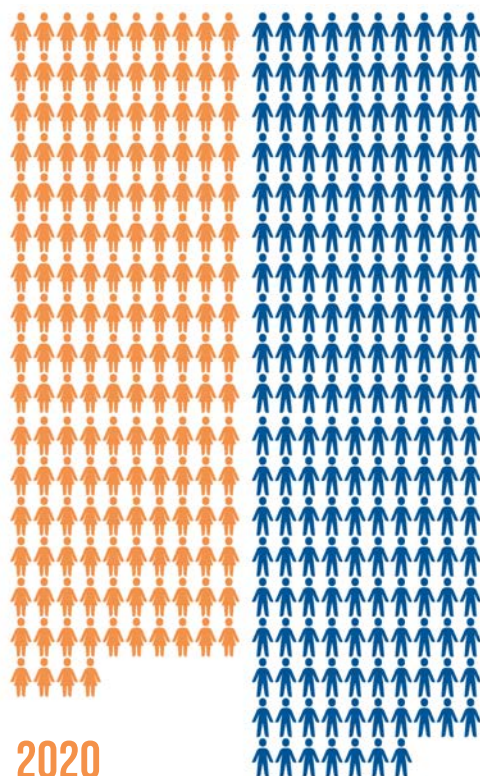
płci w zespołach projektów badawczych i zespołach rekrutacyjnych. Uwzględniono także ścieżkę awansu naukowego oraz stopnie naukowe uzyskane przez pracowników Instytutu Techniki Budowlanej. Dane dotyczą lat 2020-2021.

## ZATRUDNIENIE

Analiza proporcji płci:

| 2020           |                |     |       |       | 2021 |     |     |       |       |
|----------------|----------------|-----|-------|-------|------|-----|-----|-------|-------|
| K <sup>1</sup> | M <sup>2</sup> | Σ   | K%    | M%    | K    | M   | Σ   | K%    | M%    |
| 164            | 187            | 351 | 46,72 | 53,28 | 167  | 181 | 348 | 47,99 | 52,01 |

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



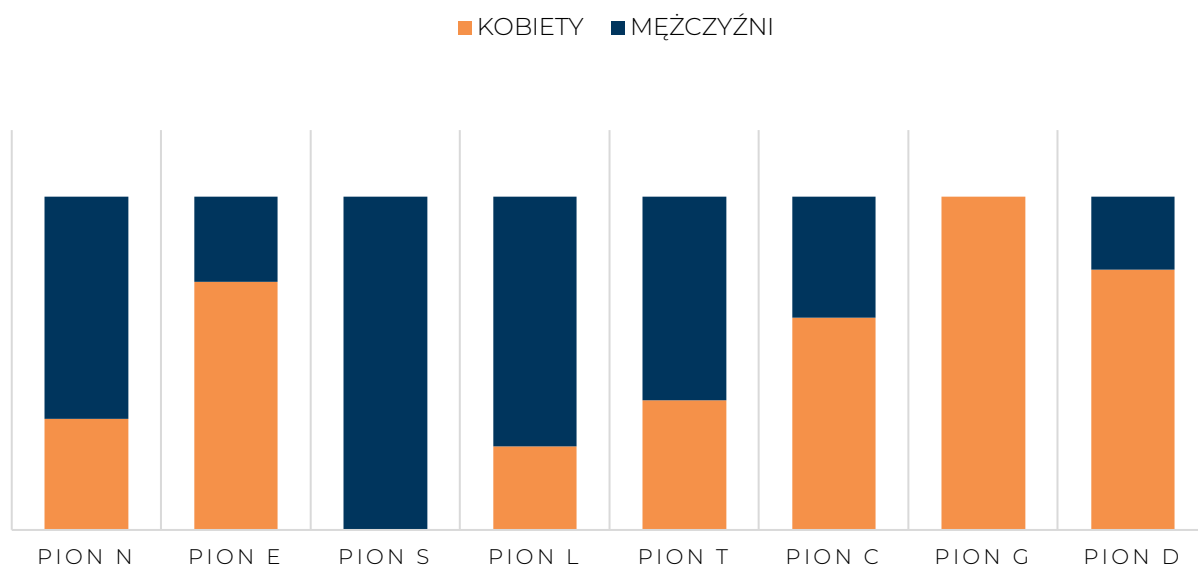
<sup>1</sup> K - kobiety

<sup>2</sup> M - mężczyźni

| PION    | K  | M   | Σ   | K%     | M%     |
|---------|----|-----|-----|--------|--------|
| Pion N  | 54 | 108 | 162 | 33,33  | 66,67  |
| Pion E  | 32 | 11  | 43  | 74,42  | 25,58  |
| Pion S* | 0  | 1   | 1   | 0,00   | 100,00 |
| Pion L  | 2  | 6   | 8   | 25,00  | 75,00  |
| Pion T  | 28 | 44  | 72  | 38,89  | 61,11  |
| Pion C  | 7  | 4   | 11  | 63,64  | 36,36  |
| Pion G  | 19 | 0   | 19  | 100,00 | 0,00   |
| Pion D  | 25 | 7   | 32  | 78,13  | 21,87  |

Tabela 3. Zatrudnienie ogółem w podziale na piony – stan na 31 grudnia 2021 roku.

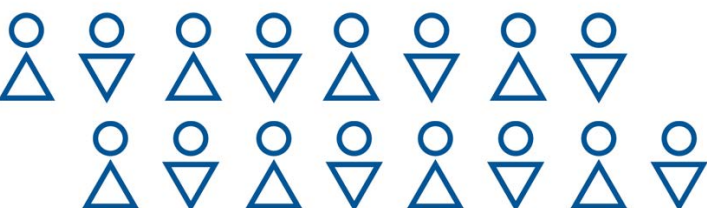
\*pion jednoosobowy



|                | 2020      |            |            |              |              | 2021      |            |            |              |              |
|----------------|-----------|------------|------------|--------------|--------------|-----------|------------|------------|--------------|--------------|
|                | K         | M          | Σ          | K%           | M%           | K         | M          | Σ          | K%           | M%           |
| <b>Pion N</b>  | 52        | 106        | 158        | 32,91        | 67,09        | 54        | 108        | 162        | 33,33        | 66,67        |
| <b>Pion E</b>  | 33        | 12         | 45         | 73,33        | 26,67        | 32        | 11         | 43         | 74,42        | 25,58        |
| <b>Pion L</b>  | 1         | 6          | 7          | 14,29        | 85,71        | 2         | 6          | 8          | 25,00        | 75,00        |
| <b>Pion S*</b> | 0         | 1          | 1          | 0,00         | 100,00       | 0         | 1          | 1          | 0,00         | 100,00       |
| <b>Pion D</b>  | 1         | 0          | 1          | 100,00       | 0,00         | 1         | 0          | 1          | 100,00       | 0,00         |
|                | <b>87</b> | <b>125</b> | <b>212</b> | <b>41,04</b> | <b>58,96</b> | <b>89</b> | <b>126</b> | <b>215</b> | <b>41,40</b> | <b>58,60</b> |

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

\*pion jednoosobowy



Analiza proporcji płci w komórkach naukowo-badawczych

a) pion N – Zastępcy Dyrektora ds. Badań i Innowacji

|     | 2020 |     |     |       |       | 2021 |     |     |       |       |
|-----|------|-----|-----|-------|-------|------|-----|-----|-------|-------|
|     | K    | M   | Σ   | K%    | M%    | K    | M   | Σ   | K%    | M%    |
| NZE | 5    | 16  | 21  | 23,81 | 76,19 | 5    | 17  | 22  | 22,73 | 77,27 |
| NZF | 16   | 14  | 30  | 53,33 | 46,67 | 17   | 13  | 30  | 56,67 | 43,33 |
| NZK | 12   | 36  | 48  | 25,00 | 75,00 | 13   | 36  | 49  | 26,53 | 73,47 |
| NZM | 13   | 9   | 22  | 59,09 | 40,91 | 13   | 9   | 22  | 59,09 | 40,91 |
| NZP | 6    | 30  | 36  | 16,67 | 83,33 | 6    | 32  | 38  | 15,79 | 84,21 |
|     | 52   | 105 | 157 | 33,12 | 66,88 | 54   | 107 | 161 | 33,54 | 66,46 |

Tabela 5.

b) pion E – Zastępcy Dyrektora ds. Oceny Technicznej i Harmonizacji Europejskiej

|    | 2020 |    |    |        |       | 2021 |    |    |        |       |
|----|------|----|----|--------|-------|------|----|----|--------|-------|
|    | K    | M  | Σ  | K%     | M%    | K    | M  | Σ  | K%     | M%    |
| EC | 14   | 11 | 25 | 56,00  | 44,00 | 14   | 10 | 24 | 58,33  | 41,67 |
| EJ | 17   | 1  | 18 | 94,44  | 5,56  | 16   | 1  | 17 | 94,12  | 5,88  |
| EQ | 1    | 0  | 1  | 100,00 | 0,00  | 1    | 0  | 1  | 100,00 | 0,00  |
|    | 32   | 12 | 44 | 72,73  | 27,27 | 31   | 11 | 42 | 73,81  | 26,19 |

Tabela 6.

c) pion L – Kierownika Zespołu Laboratoriów

|     | 2020 |   |   |      |        | 2021 |   |   |       |        |
|-----|------|---|---|------|--------|------|---|---|-------|--------|
|     | K    | M | Σ | K%   | M%     | K    | M | Σ | K%    | M%     |
| LN  | 0    | 1 | 1 | 0,00 | 100,00 | 0    | 1 | 1 | 0,00  | 100,00 |
| LPO | 0    | 5 | 5 | 0,00 | 100,00 | 1    | 5 | 6 | 16,67 | 83,33  |
|     | 0    | 6 | 6 | 0,00 | 100,00 | 1    | 6 | 7 | 14,29 | 85,71  |

Tabela 7.

W przypadku analizy całkowitych zasobów ludzkich, dotyczącej liczby kobiet i mężczyzn pracujących w ITB w latach 2020-2021, występuje przewaga kilku procent tj. w 2020: 6,56%, a w 2021: 4,02% na rzecz mężczyzn (tab. 2 i 3). Dysproporcja nie jest znacząca, jednakże w przypadku analizy proporcji płci w pionach organizacyjnych wskazanych w tabelach 2, 3, 4, 6 zauważalna jest przewaga mężczyzn w działach naukowo-badawczych, a kobiet – w administracji.

W komórkach naukowo-badawczych pionu Zastępcy Dyrektora ds. Badań i Innowacji (N) w 2020 roku było zatrudnionych 105 mężczyzn i 52 kobiety, co stanowi odpowiednio 66,88% i 33,12%; a w 2021 roku – 107 mężczyzn i 54 kobiety, co stanowi odpowiednio 66,46% i 33,54% (tab. 5).

W komórkach w pionie Kierownika Zespołu Laboratoriów (L) dysproporcja jest jeszcze większa: w 2020 roku zatrudnionych było 6 mężczyzn, dopiero w 2021 roku do grona pionu L dołączyła 1 kobieta (tab. 7). Różnice te mogą wynikać ze specyfiki dziedziny inżynieria lądowa i transport oraz charakteru branży budowlanej.

Odwrotna proporcja zauważalna jest w komórkach naukowo-badawczych pionu Zastępcy Dyrektora ds. Oceny Technicznej i Harmonizacji Europejskiej (E), gdzie w 2020 roku 72,73% stanowiły kobiety, a mężczyźni 27,27%, sytuacja niewiele zmieniła się w 2021, gdzie proporcja wynosiła 73,81% do 26,19% (tab. 6).



## FUNKCJE KIEROWNICZE W ITB

Kierownictwo Instytutu

| 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<br>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 | 23,40 | 76,60  |        |

Tabela 8. – stan na 31 grudnia 2021 roku.



Funkcje kierownicze a proporcje płci w komórkach naukowo-badawczych

|            | 2020 |   |   |        |       | 2021 |   |   |        |       |
|------------|------|---|---|--------|-------|------|---|---|--------|-------|
| Kierownicy | K    | M | Σ | K%     | M%    | K    | M | Σ | K%     | M%    |
| Pion N     | 3    | 2 | 5 | 60,00  | 40,00 | 3    | 2 | 5 | 60,00  | 40,00 |
| Pion E     | 2    | 0 | 2 | 100,00 | 0,00  | 2    | 0 | 2 | 100,00 | 0,00  |
| Pion L     | 1    | 0 | 1 | 100,00 | 0,00  | 1    | 0 | 1 | 100,00 | 0,00  |
|            | 6    | 2 | 8 | 75,00  | 25,00 | 6    | 2 | 8 | 75,00  | 25,00 |

Tabela 9.

2020, 2021 – KIEROWNICY – KOMÓRKI NAUKOWO-BADAWCZE

| Pion N                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Pion E                                                                                                                                                              | Pion L                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|      |   |  |

|                     | 2020 |    |    |       |       | 2021 |    |    |       |       |
|---------------------|------|----|----|-------|-------|------|----|----|-------|-------|
| Funkcje kierownicze | K    | M  | Σ  | K%    | M%    | K    | M  | Σ  | K%    | M%    |
| Pion N              | 10   | 16 | 26 | 38,46 | 61,54 | 8    | 15 | 23 | 34,78 | 65,22 |
| Pion E              | 6    | 3  | 9  | 66,67 | 33,33 | 6    | 3  | 9  | 66,67 | 33,33 |
| Pion L              | 1    | 2  | 3  | 33,33 | 66,67 | 1    | 2  | 3  | 33,33 | 66,67 |
|                     | 17   | 21 | 38 | 44,74 | 55,26 | 15   | 20 | 35 | 42,86 | 57,14 |

Tabela 10.

2020 – FUNKCJE KIEROWNICZE

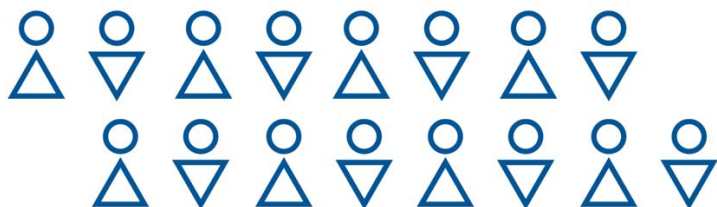
| Pion N                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Pion E                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Pion L                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           |          |    |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                   |

2021 – FUNKCJE KIEROWNICZE

| Pion N                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Pion E                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Pion L                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           |          |    |
|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                   |

W komórkach naukowo-badawczych funkcję kierownika komórki w latach 2020-2021 obejmowały w większości kobiety w proporcji 75% do 25% (tab. 9), zaś inne funkcje kierownicze (kierownicy działów, pracowni, zespołów) rozkładały się w proporcjach w 2020 roku: 44,74% kobiet do 55,26% mężczyzn, a w 2021 roku 42,86% stanowiły kobiety i 57,14% mężczyźni (tab. 10).

W strukturze kierownictwa Instytutu (tab. 8) w 2021 roku występowała znacząca przewaga mężczyzn (76,60% przy udziale 23,40% kobiet). Warto przypomnieć jednak, że dyrektora i jego zastępców powołuje – zgodnie z ustawą o instytutach badawczych (Dz. U. 2010 Nr 96, poz. 618 z dnia 30.04.2010) – minister nadzorujący. W jego gestii leży też skład Rady Naukowej Instytutu Techniki Budowlanej.



## STANOWISKA, STOPNIE NAUKOWE ORAZ ŚCIEŻKA ROZWOJU W ITB

Pracownicy naukowi Instytutu: asystent, adiunkt, profesor instytutu, profesor, post-doc (stanowisko podoktoranckie)

|                       | 2020 |    |    |       |       | 2021 |    |    |        |       |
|-----------------------|------|----|----|-------|-------|------|----|----|--------|-------|
| Stanowi-<br>sko       | K    | M  | Σ  | K%    | M%    | K    | M  | Σ  | K%     | M%    |
| asystent              | 3    | 6  | 9  | 33,33 | 66,67 | 2    | 4  | 6  | 33,33  | 66,67 |
| adiunkt               | 8    | 16 | 24 | 33,33 | 66,67 | 9    | 16 | 25 | 36,00  | 64,00 |
| profesor<br>instytutu | 2    | 7  | 9  | 22,22 | 77,78 | 2    | 8  | 10 | 20,00  | 80,00 |
| profesor              | 1    | 3  | 4  | 25,00 | 75,00 | 1    | 3  | 4  | 25,00  | 75,00 |
| post-doc              | --   | -- | -- | --    | --    | 1    | 0  | 1  | 100,00 | --    |
|                       | 14   | 32 | 46 | 30,43 | 69,57 | 15   | 31 | 46 | 32,61  | 67,39 |

Tabela 11.

Stopnie naukowe

|                                                                                           | 2020 |    |    |       |       | 2021 |    |    |       |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|----|-------|-------|------|----|----|-------|-------|
| Stopień naukowy                                                                           | K    | M  | Σ  | K%    | M%    | K    | M  | Σ  | K%    | M%    |
| doktor nauk ekono-<br>micznych/nauk tech-<br>nicznych/nauk inży-<br>nieryjno-technicznych | 14   | 33 | 47 | 29,79 | 70,21 | 15   | 31 | 46 | 32,61 | 67,39 |
| doktor habilitowany                                                                       | 3    | 10 | 13 | 23,08 | 76,92 | 3    | 10 | 13 | 23,08 | 76,92 |
|                                                                                           | 17   | 43 | 60 | 28,33 | 71,67 | 18   | 41 | 59 | 30,51 | 69,49 |

Tabela 12.



Awanse

a) stanowiska naukowe

|                                        | 2020     |          | 2021     |          |
|----------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| Awans na stanowisko                    | K        | M        | K        | M        |
| adiunkt → profesor instytutu           | 0        | 2        | 0        | 1        |
| asystent → adiunkt                     | -        | -        | 1        | 2        |
| specjalista inż.-techniczny → asystent | 0        | 1        | -        | -        |
|                                        | <b>0</b> | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>3</b> |

Tabela 13.

b) pozostałe stanowiska

|                                                                          | 2020      |          | 2021      |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Awans na stanowisko                                                      | K         | M        | K         | M         |
| specjalista inż.- techniczny → starszy specjalista inż.-techniczny       | 2         | 2        | 4         | 12        |
| specjalista ds. → starszy specjalista ds.                                | 2         | 1        | 9         | 2         |
| starszy specjalista inż.-techniczny → główny specjalista inż.-techniczny | 2         | 0        | 6         | 12        |
| starszy specjalista ds. → główny specjalista ds.                         | 6         | 0        | 3         | 2         |
| technik → starszy technik                                                | 0         | 1        | -         | -         |
| starszy technik → specjalista inż.-techniczny                            | -         | -        | 0         | 2         |
|                                                                          | <b>12</b> | <b>4</b> | <b>22</b> | <b>30</b> |

Tabela 14.

W latach 2020-2021 roku w przeważającej części awanse na stanowiska naukowe (tab. 13) w Instytucie były udziałem mężczyzn (6 mężczyzn, 1 kobieta). W 2020 roku Rada Naukowa ITB nadała stopień naukowy doktora nauk inżynieryjno-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.

Analizując awanse na pozostałe stanowiska w latach 2020-2021 (tab. 14), obserwujemy równą proporcję: 34 mężczyzn i 34 kobiety.

## UDZIAŁ W KRAJOWYCH I ZAGRANICZNYCH PROJEKTACH BADAWCZYCH

| Udział w krajowych i zagranicznych projektach B+R |      |   |      |    |
|---------------------------------------------------|------|---|------|----|
|                                                   | 2020 |   | 2021 |    |
|                                                   | K    | M | K    | M  |
| CAV                                               | 1    | 3 | 1    | 3  |
| LIFE Ceplafib                                     | 7    | 3 | 3    | 1  |
| SRKB                                              | 2    | 1 | 2    | 1  |
| OPUS 19                                           | -    | - | 1    | 2  |
| Metabuilding Labs                                 | -    | - | 2    | 6  |
|                                                   | 10   | 7 | 9    | 13 |

Tabela 15.

| Kierownicy projektów B+R |      |   |      |   |
|--------------------------|------|---|------|---|
|                          | 2020 |   | 2021 |   |
|                          | K    | M | K    | M |
| CAV                      | 1    | - | 1    |   |
| LIFE Ceplafib            | 1    | - | 1    |   |
| SRKB                     | 1    | - | 1    |   |
| OPUS 19                  | -    | - |      | 1 |
| Metabuilding Labs        | -    | - |      | 1 |
|                          | 3    | 0 | 3    | 2 |

Tabela 16.

Proporcje udziału kobiet i mężczyzn w krajowych i zagranicznych projektach B+R rozkładały się następująco: rok 2020 ok. 60% kobiety i ok. 40% mężczyźni, natomiast rok 2021 odwrócił te proporcje tj. ok. 60% mężczyzn i ok. 40% kobiet (tab. 15).

Funkcje kierowników projektów w 2020 roku sprawowały wyłącznie kobiety, w 2021 roku proporcja wynosiła 60% kobiet i 40% mężczyzn (tab. 16).



## SKŁADY ZESPOŁÓW REKRUTACYJNYCH

|                | 2020      |           |           |              |              |
|----------------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|
| skład komisji  | K         | M         | Σ         | K%           | M%           |
| rekrutacja dla |           |           |           |              |              |
| DP             | 2         | 2         | 4         | 50,00        | 50,00        |
| LPO            | 2         | 2         | 4         | 50,00        | 50,00        |
| NZE            | 4         | 1         | 5         | 80,00        | 20,00        |
| NZF            | 3         | 1         | 4         | 75,00        | 25,00        |
| NZK            | 2         | 1         | 3         | 66,67        | 33,33        |
| NZM            | 2         | 0         | 2         | 100,00       | 0,00         |
| NZM            | 3         | 0         | 3         | 100,00       | 0,00         |
| NZP            | 2         | 2         | 4         | 50,00        | 50,00        |
| OMT            | 2         | 1         | 3         | 66,67        | 33,33        |
| OWT            | 1         | 1         | 2         | 50,00        | 50,00        |
| TA             | 1         | 2         | 3         | 33,33        | 66,67        |
| TA             | 2         | 1         | 3         | 66,67        | 33,33        |
| TA             | 4         | 1         | 5         | 80,00        | 20,00        |
|                | <b>30</b> | <b>15</b> | <b>45</b> | <b>66,66</b> | <b>33,33</b> |

Tabela 17.

|                | 2021      |          |           |              |              |
|----------------|-----------|----------|-----------|--------------|--------------|
| skład komisji  | K         | M        | Σ         | K%           | M%           |
| rekrutacja dla |           |          |           |              |              |
| BHP            | 3         | 0        | 3         | 100,00       | 0,00         |
| BHP            | 2         | 0        | 2         | 100,00       | 0,00         |
| CM             | 2         | 1        | 3         | 66,67        | 33,33        |
| LPO            | 2         | 1        | 3         | 66,67        | 33,33        |
| NZE            | 5         | 1        | 6         | 83,33        | 16,67        |
| NZK            | 1         | 1        | 2         | 50,00        | 50,00        |
| NZP            | 1         | 2        | 3         | 33,33        | 66,67        |
| OM             | 3         | 2        | 5         | 60,00        | 40,00        |
| TA             | 2         | 1        | 3         | 66,67        | 33,33        |
|                | <b>21</b> | <b>9</b> | <b>30</b> | <b>70,00</b> | <b>30,00</b> |

Tabela 18.

Proporcje składu komisji rekrutacyjnych kształtowały się w 2020 roku na poziomie 66,66% do 33,33%, a w 2021 – 70% do 30% na rzecz kobiet i zachowują się dość statycznie (tab. 17 i 18). Tendencja ta może

wynikać ze zwyczajowej przewagi kobiet w działach wsparcia, w tym Dziale Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

## 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        |
|                                   | <b>16</b> | <b>23</b> | <b>39</b> | <b>41,03</b> | <b>58,97</b> |

Tabela 19. – stan na 31 grudnia.

W 2021 roku w zespołach doradczych, opiniodawczych i koordynujących funkcje powierzono mężczyznom w 58,97%, a kobietom w 41,03% (tab. 19).



# CZĘŚĆ II. CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI

## 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.

| Mierniki                                                                                                                                  | Wskaźniki                                                                                                                                                                                                   | Grupy docelowe | Porządek działania                                                                                                                   | Podział obowiązków                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Liczba przeprowadzonych badań ankietowych</p> <p>Liczba pracowników mających możliwość wypowiedzenia się na temat środowiska pracy</p> | <p>Przygotowanie, przeprowadzenie i opracowanie wyników co najmniej dwóch badań ankietowych w roku</p> <p>Wypełnienie ankiet przez co najmniej 90% pracowników</p> <p>Coroczna publikacja wyników badań</p> | Pracownicy ITB | <p>Opracowanie ankiety</p> <p>Przeprowadzenie ankiety</p> <p>Analiza danych</p> <p>Opublikowanie wniosków wynikających z ankiety</p> | <p>Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi</p> <p>Zespół ds. równości płci / stanowisko ds. przeciwdziałania dyskryminacji</p> |

Tabela 20.

## PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA INSTYTUTU TECHNIKI BUDOWLANEJ NA LATA 2022-2027

**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.

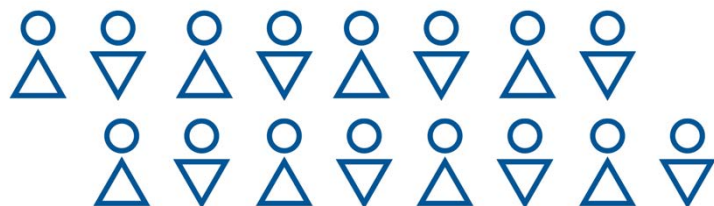
| Mierniki                                                                                                                                                                                | Wskaźniki                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Grupy docelowe | Porządek działań                                                                                                                                                                                                                                                                      | Podział obowiązków                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Liczba kanałów komunikacyjnych</p> <p>Liczba pracowników zaznajomionych z treściami równościowymi i antydyskryminacyjnymi</p> <p>Liczba materiałów zamieszczonych w repozytorium</p> | <p>Utworzenie minimum dwóch kanałów komunikacji, w tym utworzenie w 2022 r. repozytorium na PW</p> <p>Weryfikacja aktualności zamieszczonych w repozytorium informacji - raz na pół roku</p> <p>Wydanie ogłoszenia z nowymi lub przypominającymi informacjami dotyczącymi kwestii równościowych – minimum raz w roku</p> <p>Monitorowanie liczby odsłon/publikacji poprzez tablice ogłoszeń na PW</p> | Pracownicy ITB | <p>Przygotowanie strategii komunikacyjnej związanej z GEP</p> <p>Gromadzenie materiałów dotyczących dobrych praktyk</p> <p>Publikowanie na PW materiałów szkoleniowych i informacyjnych z KE i/lub MEiN</p> <p>Opracowanie materiałów promujących zasady równości i różnorodności</p> | <p>Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi</p> <p>Zespół ds. równości płci / stanowisko ds. przeciwdziałania dyskryminacji</p> |

Tabela 21.

**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<br><br>Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi |

Tabela 22.



## 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.

| Mierniki                                                                                          | Wskaźniki                                 | Grupy docelowe | Porządek działania                                      | Podział obowiązków       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------|--------------------------|
| Opracowanie rekomendacji dot. zrównoważenia reprezentacji płci w gremiach i zespołach decyzyjnych | Wdrożenie rekomendacji do końca 2022 roku | Pracownicy ITB | Opracowanie rekomendacji przez Zespół ds. równości płci | Zespół ds. równości płci |

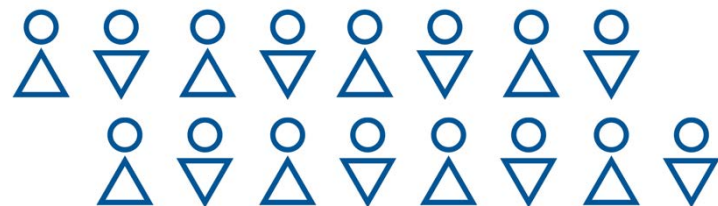
Tabela 23.



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

| Mierniki                                                                                                                                                                                        | Wskaźniki                                                     | Grupy docelowe          | Porządek działań                                                                                | Podział obowiązków                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <p>Liczba kierowników/zastępców w projektach a liczba kobiet z funkcją kierownika/zastępcy</p> <p>Liczba kierowników/zastępców w projektach a liczba mężczyzn z funkcją kierownika/zastępcy</p> | <p>Co najmniej 40% kobiet</p> <p>Co najmniej 40% mężczyzn</p> | Pracownicy naukowcy ITB | <p>Opracowanie zaleceń</p> <p>Wdrożenie do procesu PsG-01-02/A</p> <p>Monitoring raz w roku</p> | <p>Zespół ds. równości płci</p> <p>Dział Finansowania Prac Badawczych</p> |

Tabela 24.



### 3. RÓWNOWAGA PŁCI W PROCESIE REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ

**Cel:** Optymalizacja procesów rekrutacyjnych oraz rozwoju kariery

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

| Mierniki                                                                                                                                                     | Wskaźniki                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Grupy docelowe                                                                  | Porządek działania                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Podział obowiązków                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <p>Wielkość luki w zatrudnieniu ze względu na płeć (<i>gender employment gap</i>)</p> <p>Analiza składu komisji rekrutacyjnych w aspekcie równowagi płci</p> | <p>Utrzymanie równowagi w proporcji &gt;40÷50% zatrudnienia kobiet i mężczyzn</p> <p>Dobór członków komisji rekrutacyjnych pod kątem doświadczenia i kwalifikacji – przy zachowaniu (w miarę możliwości) równowagi płci</p> <p>Wskaźnik ten skupia się na procesie, nie rezultacie. Obrazuje sytuację rynku pracy w danym sektorze (branży)</p> | <p>Osoby aplikujące</p> <p>Pracownicy nowozatrudnieni</p> <p>Pracownicy ITB</p> | <p>Opracowywanie czytelnych profili kandydatów i treści ogłoszeń z przekazem – pracodawca równych szans</p> <p>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</p> <p>Bieżący monitoring</p> | <p>Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi</p> |

Tabela 25.

## Działanie 3.2: Analiza fluktuacji kadry w aspekcie płci.

| Mierniki                                                                                                                                       | Wskaźniki                                                                                             | Grupy docelowe                                      | Porządek działania                                                                                                                                                                                                                                 | Podział obowiązków                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <p>Rotacja w aspekcie płci i jej przyczyny</p> <p>Rotacja nowych pracowników (już na etapie <i>onboardingu</i>*) i przyczyny tego zjawiska</p> | <p>Rotacja wyższa niż 10% alarmuje o niskiej satysfakcji z pracy i braku zaangażowania pracownika</p> | <p>Pracownicy ITB</p> <p>Osoby nowo zatrudnione</p> | <p>Bieżąca analiza procesów przemieszczania się pracowników w strukturach organizacji lub poza nią</p> <p>Opracowanie przyczyn fluktuacji i możliwe działania zapobiegawcze</p> <p>Monitorowanie rynku pracy w wymiarze globalnym i sektorowym</p> | <p>Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi</p> |

Tabela 26.

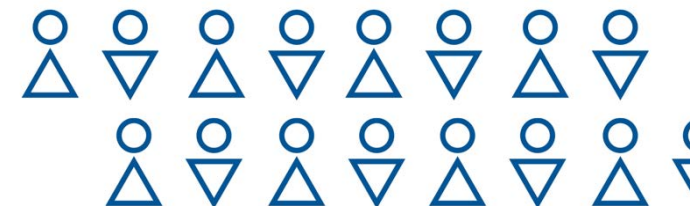
\**onboarding* - oznacza szereg działań, których celem jest adaptacja nowo zatrudnionej osoby.



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

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

Tabela 27.



#### 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

Uwzględnianie perspektywy płci (wymiaru, aspektu płci) przy określaniu zakresu i celu badań, w decyzjach dotyczących treści dydaktycznych, wyborze składu zespołów badawczych, grup docelowych, prób badawczych. Włączanie wymiaru płci do głównego nurtu badań (*gender mainstreaming*). Postawienie pytań, komu dane badania służą i czy będą służyć w równym stopniu kobietom i mężczyznom.

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

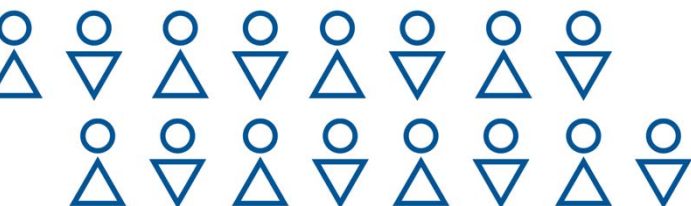
| Mierniki                                                                                                           | Wskaźniki                                                                                                        | Grupy docelowe          | Porządek działania                                                                                     | Podział obowiązków                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Liczba prac i publikacji naukowych realizowanych przez zespoły zrównoważone płciowo (z udziałem kobiet i mężczyzn) | ≥50% prac badawczych<br>≥50% publikacji naukowych realizowanych przez zrównoważone zespoły pracowników naukowych | Pracownicy naukowcy ITB | Opracowanie rekomendacji dla pracowników naukowych<br>Publikacja rekomendacji<br>Monitoring raz w roku | Zespół ds. równości płci<br>Sekretarz Naukowy ITB |

Tabela 28.

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

| Mierniki                                                                                                                         | Wskaźniki                                              | Grupy docelowe          | Porządek działania                                                                            | Podział obowiązków                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Całkowita liczba członków zespołu / liczba kobiet w zespole<br><br>Całkowita liczba członków zespołu / liczba mężczyzn w zespole | Co najmniej 40% kobiet<br><br>Co najmniej 40% mężczyzn | Pracownicy naukowcy ITB | Opracowanie rekomendacji<br><br>Wdrożenie do procesu PsG-01-02/A<br><br>Monitoring raz w roku | Zespół ds. równości płci<br><br>Dział Finansowania Prac Badawczych |

Tabela 29.



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

**Cel:** Zwiększenie świadomości na temat równości płci, nieświadomionych 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               | >80% pracowników<br><br>Akcja informacyjna - dwa razy w roku                                                       | Pracownicy ITB | Utworzenie na PW miejsca, w którym gromadzone będą materiały informacyjne i szkoleniowe - repozytorium | stanowisko ds. przeciwdziałania dyskryminacji |
| Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach, warsztatach i spotkaniach / całkowita liczba pracowników | Minimum jedno szkolenie / warsztat / spotkanie w roku z tematyki antydyskryminacyjnej dla różnych grup pracowników |                | Akcje informacyjne<br><br>Przeprowadzenie szkoleń, warsztatów i spotkań                                | Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi           |

Tabela 30.

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

| Mierniki                                                                                  | Wskaźniki                                                                                                  | Grupy docelowe        | Porządek działań                                                                                                     | Podział obowiązków                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Powołany Zespół ds. równości płci</p> <p>Realizacja działań przypisanych zespołowi</p> | <p>Powołany i funkcjonujący Zespół ds. równości płci</p> <p>Coroczne sprawozdanie z realizacji działań</p> | <p>Pracownicy ITB</p> | <p>Powołanie Zespołu ds. równości płci</p> <p>Określenie działań zespołu</p> <p>Coroczna publikacja sprawozdania</p> | <p>Dyrektor ITB</p> <p>Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi</p> <p>Zespół ds. równości płci</p> |

Tabela 31.



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

| Mierniki                                                                                                                                                        | Wskaźniki                                                                                                                                                               | Grupy docelowe | Porządek działania                                                                                                                                                                           | Podział obowiązków                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Utworzenie stanowiska ds. przeciwdziałania dyskryminacji**</p> <p>Liczba osób zaznajomionych z działaniami stanowiska ds. przeciwdziałania dyskryminacji</p> | <p>Stworzenie bezpiecznego kanału do zgłoszeń dyskryminacyjnych</p> <p>Co najmniej 80% pracowników świadomych działań stanowiska ds. przeciwdziałania dyskryminacji</p> | Pracownicy ITB | <p>Powołanie stanowiska ds. przeciwdziałania dyskryminacji</p> <p>Utworzenie bezpiecznego kanału zgłoszeń</p> <p>Prowadzenie rejestru zgłoszeń</p> <p>Podejmowanie działań doskonalących</p> | <p>Dyrektor ITB</p> <p>Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi</p> <p>stanowisko ds. przeciwdziałania dyskryminacji</p> |

Tabela 32.

\*\* Stanowisko ds. przeciwdziałania dyskryminacji w ITB (w strukturze Działu DP) m.in.: prowadzi całość zagadnień związanych z realizacją i monitoringiem problemów równouprawnienia oraz dotyczących zapobiegania dyskryminacji i wspierania poszkodowanych. Promuje i upowszechnia problematykę równego traktowania oraz standardów antydyskryminacyjnych, zbiera dane na temat nierównego i niesprawiedliwego traktowania, przygotowuje systemowe rozwiązania (strategie) i metody zapobiegania takim sytuacjom w przyszłości. Odpowiada za akcję informacyjną. Przyjmuje sprawy i skargi dotyczące dyskryminacji. Prowadzi postępowania wyjaśniające i wydaje opinie dotyczące zgłoszonych przypadków dyskryminacji. Przedstawia na przeglądzie zarządzania wyniki swojej działalności, monitoruje realizację przyjętych wskaźników, wnioskuje o ewentualne zmiany w GEP.

**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.

| Mierniki                                      | Wskaźniki                     | Grupy docelowe | Porządek działania                               | Podział obowiązków                            |
|-----------------------------------------------|-------------------------------|----------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Opracowanie „Poradnika antydyskryminacyjnego” | Opublikowanie poradnika na PW | Pracownicy ITB | Opracowanie poradnika<br>Opublikowanie poradnika | stanowisko ds. przeciwdziałania dyskryminacji |

Tabela 33.



# PODSUMOWANIE

Plan równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej został opracowany przez Komisję ds. przygotowania Planu równości płci zgodnie z czterema obowiązkowymi wymaganiami, którymi są:

1. rozpowszechnienie wśród pracowników i opublikowanie – na stronie internetowej Instytutu pod adresem [www.itb.pl](http://www.itb.pl) – zatwierdzonego i podpisanego przez Dyrektora Planu równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej,
2. powołanie zespołu ds. równości płci oraz stanowiska ds. przeciwdziałania dyskryminacji (dedykowane zasoby ludzkie),
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.

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

Z takim właśnie przekonaniem przygotowano niniejszy Plan równości płci dla Instytutu Techniki Budowlanej.

Dokument ten zostanie poddany ewaluacji i wynikającym z niej modyfikacjom w 2025 roku.



# 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);
- [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](#);
- [Annotated Model Grant Agreement Horizon Europe – July 2021](#);
- [Horizon Europe, Programme Guide, version 1.1, 19 July 2021](#);
- [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans \(GEPs\), wrzesień 2021](#);
- [A new ERA \(European Research Area\) for Research & Innovation](#);
- [She Figures 2021](#);

## DOKUMENTY MEIN:

- [Plany równości płci w Horyzoncie Europa – przewodnik dla polskich instytucji naukowych, MEiN i Ośrodek Przetwarzania Informacji PIB](#)

## DOKUMENTY ITB:

- Polityka antymobbingowa Instytutu Techniki Budowlanej:
  - o Zarządzenie nr 44 Dyrektora ITB z dnia 17.11.2015 w sprawie wprowadzenia Polityki antymobbingowej w ITB;
  - o Pismo okólne nr 1/2020 Dyrektora ITB z dnia 27.01.2020 w sprawie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy;
- Kodeks Etyki Instytutu Techniki Budowlanej;
- Polityka społecznej odpowiedzialności Instytutu Techniki Budowlanej;
- Polityka rozwoju zasobów ludzkich Instytutu Techniki Budowlanej;
- Wytyczne określające zakres realizacji Polityki rozwoju zasobów ludzkich w ITB.