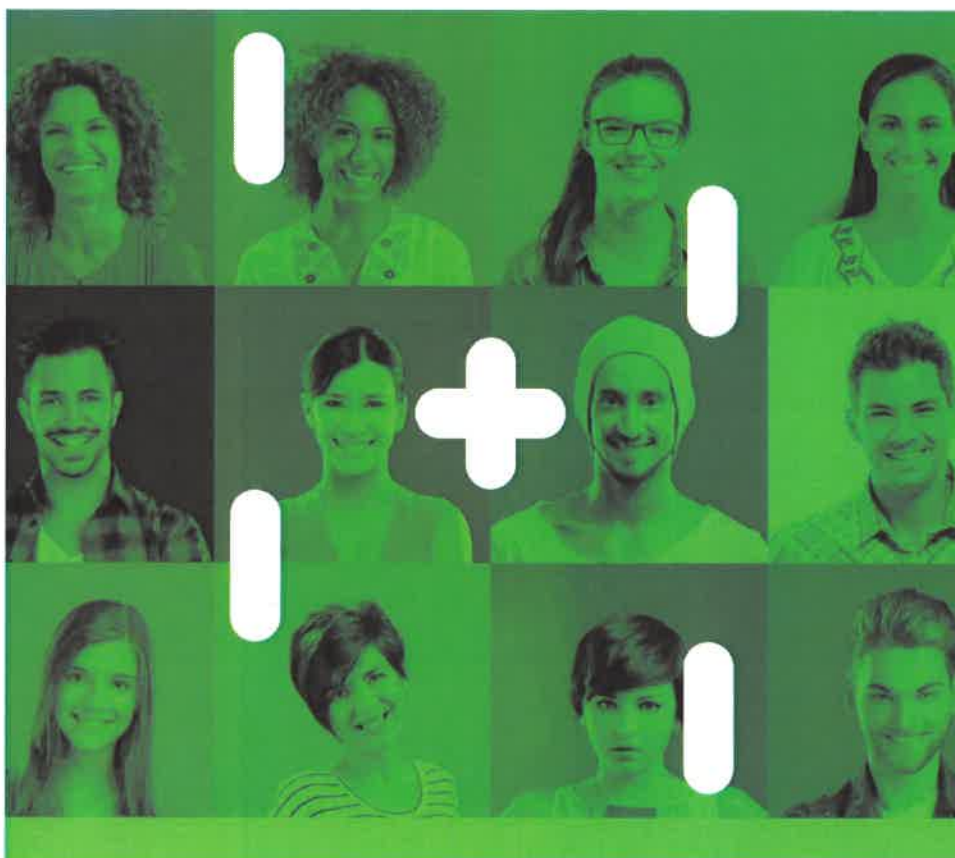


ZATWIERDZAM



.....
Dyrektor Instytutu

Raport z realizacji Planu Równości Płci w roku 2024



Autor raportu:



Joanna Czarnocka
(starszy specjalista)

Warszawa 15.01.2025r.

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
2. Realizacja Planu Równości Płci	4
2.1. Analiza procesu rekrutacji pracowników w Instytucie	4
2.2. Analiza struktury zatrudnienia w Instytucie w roku 2023 i 2024	4
2.3. Analiza struktury wynagrodzeń w Instytucie w roku 2023 i 2024	5
2.4. Analiza danych dotyczących rozwoju naukowo-zawodowego pracowników w roku 2023 i 2024	6
2.5. Okresowa ocena pracowników	7
2.6. Łączenie życia zawodowego z życiem prywatnym - ankieta „Work-Life Balance”	7
2.7. Szkolenie z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.....	8
3. Podsumowanie	9
Załącznik 1	10



1. Wprowadzenie

Plan Równości Płci przyjęty w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowym Instytucie Motoryzacji na lata 2022–2026 (zwany dalej GEP, z ang. *Gender Equality Plan* lub Planem) określił założenia polityki zapewnienia równości płci pracowników Instytutu oraz sposób realizacji tej polityki.

Podstawowym celem wprowadzenia GEP było zapewnienie równego traktowania wszystkich pracowników bez względu na płeć. Przyjęto, że założenia Planu Równości Płci będą realizowane poprzez stosowanie podstawowych zasad organizacji i postępowania, do których należą:

- zwiększenie wśród pracowników i kierowników świadomości równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności,
- zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji i awansu zawodowego/naukowego,
- propagowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych.
- przestrzeganie równości szans kobiet i mężczyzn w inicjatywach ukierunkowanych na rozwój naukowy i zawodowy,
- wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi,
- zwalczanie przemocy uwarunkowanej różnością, różnorodnością i dyskryminacją oraz ochrona i wspieranie jej ofiar,
- ocena zaangażowania pracowników na podstawie klucza kompetencji i osiągnięć,
- monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości na podstawie wskaźników dla celów okresowego raportowania.

Dla zapewnienia realizacji założeń Planu Równości Płci w Instytucie zdefiniowano cztery cele do osiągnięcia:

Cel 1: Zapewnienie równości szans w procesach: rekrutacji, awansu zawodowego, rozwoju naukowego oraz podnoszenia kompetencji lub kwalifikacji, prowadzące do zmniejszenia dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w strukturze personelu Instytutu.

Cel 2: Przeciwdziałanie dysproporcjom w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach i/lub w trakcie pełnienia tych samych funkcji.

Cel 3: Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Cel 4: Zapewnienie stałego, strukturalnego wsparcia działań prorównościowych i antydyskryminacyjnych we wszystkich obszarach działalności.

Dla każdego z celów wskazano działania niezbędne do realizacji, przedstawione w rozdziałach 4.1-4.4 Planu Równości Płci.



2. Realizacja Planu Równości Płci

Zgodnie z przyjętym harmonogramem, w roku 2024 przewidziano do wykonania następujące działania:

- monitorowanie procesu rekrutacji pracowników,
- monitorowanie struktury zatrudnienia,
- monitorowanie struktury wynagrodzeń,
- monitorowanie rozwoju naukowo-zawodowego pracowników,
- przeprowadzenie okresowej oceny pracowników,
- przeprowadzenie ankiety „work-life balance”,
- przeprowadzenie akcji szkoleniowej z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Wyniki podjętych działań i osiągnięte cele opisano poniżej, w kolejnych podrozdziałach.

2.1. Analiza procesu rekrutacji pracowników w Instytucie

W 2024 roku przeprowadzono 39 postępowań rekrutacyjnych, w tym na stanowiska w Pionie Badań – 4 postępowania, a w Pionie Wsparcia – 35 postępowań. Nie było naboru na stanowiska kadry zarządzającej.

W wyniku przeprowadzonych postępowań rekrutacyjnych zatrudniono 17 kobiet i 18 mężczyzn w Pionie Wsparcia oraz 3 kobiety i 1 mężczyznę w Pionie Badań. W 2024 roku, w 2 postępowaniach rekrutacyjnych aplikowały same kobiety, a w 8 sami mężczyźni. Spośród wszystkich przyjętych pracowników, kobiety stanowiły 51%.

Z uwagi na tematykę podejmowanych w Instytucie prac z obszaru motoryzacji, na wolne stanowiska w działach badawczo-laboratoryjnych zatrudnianych jest więcej mężczyzn niż kobiet. Natomiast do pracy w działach administracyjnych (finansowo-księgowy, obsługa projektów, kadry) zatrudnianych jest więcej kobiet.

Postępowania rekrutacyjne w 2024 roku były prowadzone zgodnie z wymaganiami *Polityki Rekrutacyjnej Sieci Badawczej Łukasiewicz* oraz zadeklarowaną polityką równości płci wprowadzoną w Instytucie.

2.2. Analiza struktury zatrudnienia w Instytucie w roku 2023 i 2024

W Planie Równości Płci przyjęto, że do 2026 roku w Instytucie zatrudnionych będzie co najmniej 35% kobiet (wskaźnik 1), w tym co najmniej 40% kobiet na stanowiskach kierowniczych (wskaźnik 2). Za rok bazowy przyjęto rok 2020. Analiza stanu zatrudnienia w Instytucie wykazała, że w 2023 roku nie wzrosła liczba zatrudnionych kobiet, była porównywalna do roku bazowego – wskaźnik 30,3%,



natomiast w roku 2024 wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosił 36,7% (Załącznik 1, Tabela 1, *Monitoring stanu równości - Dane z lat 2020-2024*).

W 2023 roku w Instytucie 53,8% kobiet pracowało na stanowiskach kierowniczych, tym samym wskaźnik 2 został osiągnięty. W Pionie Wsparcia, kobiet na stanowiskach kierowniczych w 2023 roku było 79,2%, natomiast w Pionie Badań tylko 13,3% czyli podobnie jak w latach 2021-2022. W Pionie Badań funkcje liderów obszaru, tak jak w latach poprzednich pełnili tylko mężczyźni, natomiast w Pionie Wsparcia 33,3% kobiet było liderami obszaru.

W 2024 roku w całym Instytucie na stanowiskach kierowniczych pracowało 41,2% kobiet, analogicznie w Pionie Wsparcia było 55,6% kobiet, a w Pionie Badań 25,0%. W 2024 roku odnotowano spadek ilości kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych w stosunku do roku 2023. W Pionie Badań funkcje liderów obszaru, tak jak w latach poprzednich pełnili tylko mężczyźni, natomiast w Pionie Wsparcia 50% kobiet było liderami obszaru.

2.3. Analiza struktury wynagrodzeń w Instytucie w roku 2023 i 2024

W Planie Równości Płci celem nr 2 do spełnienia jest minimalizacja dysproporcji w wysokościach wynagrodzeń i dodatków dla osób pełniących te same funkcje lub będących na tych samych stanowiskach. Przyjęto, że wskaźnik ten nie będzie większy niż 10% (wskaźnik 3).

Rozkład wynagrodzeń pracowników Instytutu w 2023 i 2024 roku został przedstawiony w Tabeli 2 (Załącznik 1) i kształtował się następująco: w 2023 roku średnie wynagrodzenie kobiet wynosiło 96,8% średniego wynagrodzenia w Instytucie, a w 2024 roku 100,4%. Natomiast średnie wynagrodzenie mężczyzn w 2023 roku wynosiło 103,2%, a w 2024 roku – 99,6% średniego wynagrodzenia w Instytucie.

W skali całego Instytutu, zarówno w 2023 roku jak i w 2024, średnie wynagrodzenie kobiet pełniących funkcje kierownicze było wyższe niż średnie wynagrodzenie mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, jednak różnica nie przekroczyła 10%.

W 2023 roku w Pionie Badań średnie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze były zbliżone. W 2023 roku w grupie specjalistów z Pionu Badań wskaźnik dysproporcji między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn wynosił 3,4%. W Pionie Wsparcia wskaźniki dysproporcji wynosiły odpowiednio: w grupie liderów – 30%, w grupie specjalistów - 17,6%, w grupie inżynierów - 5,4%, pozostali pracownicy – 23,2%.

W 2023 roku w Pionie Wsparcia, w grupie specjalistów, wynagrodzenia kobiet były wyższe niż wynagrodzenia mężczyzn, podobnie w grupie kobiet pełniących funkcje kierownicze.



W 2024 roku w grupie specjalistów z Pionu Badań wskaźnik dysproporcji między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn był niewielki i wyniósł 0,6%. W Pionie Wsparcia wskaźniki dysproporcji wynosiły odpowiednio: w grupie liderów – 22,4%, w grupie specjalistów - 2,6%, w grupie inżynierów - 13,6%, pozostali pracownicy – 1,6%.

W 2024 roku w Pionie Wsparcia, w grupie specjalistów, wynagrodzenia kobiet były wyższe niż wynagrodzenia mężczyzn, podobnie było w grupie kobiet pełniących funkcje kierownicze.

Analiza Tabeli 3 (Załącznik 1) prezentującej rozkład dodatków do wynagrodzeń wskazuje, że w skali całego Instytutu, kobiety otrzymują mniej dodatków bądź są one niższe niż w przypadku mężczyzn. W 2023 i 2024 roku największe dysproporcje są widoczne w Pionie Badań.

2.4. Analiza danych dotyczących rozwoju naukowo-zawodowego pracowników w roku 2023 i 2024

W 2023 roku awans stanowiskowy uzyskało 17 osób, w tym 5 kobiet. Awans naukowy uzyskała 1 osoba w związku z ukończeniem studiów I stopnia.

W grupie osób, które podnosiły kwalifikacje na kursach zawodowych krótkoterminowych było 11 kobiet oraz 28 mężczyzn. W 2023 roku studia I stopnia ukończyło 2 mężczyzn, a studia II stopnia 1 kobieta i 1 mężczyzna.

W 2024 roku grupie osób, które podnosiły kwalifikacje na kursach zawodowych krótkoterminowych było 20 kobiet oraz 26 mężczyzn. W 2024 roku studia podyplomowe ukończyła 1 kobieta.

Celem planu GEP jest osiągnięcie poziomu co najmniej 35% kobiet w procesach podnoszenia kwalifikacji oraz rozwoju naukowego. W Tabeli 4 (Załącznik 1) przedstawiono wskaźniki rozwoju zawodowego i naukowego pracowników. W 2023 roku wskaźniki te wynosiły:

- ✓ 28,2% kobiet oraz 71,8% mężczyzn podnosiło swoje kwalifikacje na kursach,
- ✓ 25% kobiet oraz 75% mężczyzn podnosiło kwalifikacje na studiach,
- ✓ awans stanowiskowy/naukowy osiągnęło 27,8% kobiet i 72,2% mężczyzn.

W 2023 roku wskaźnik 35% kobiet w procesach podnoszenia kwalifikacji nie został osiągnięty.

W 2024 roku wskaźniki rozwoju zawodowego i naukowego pracowników kształtowały się następująco:

- ✓ 43,5% kobiet oraz 56,5% mężczyzn podnosiło swoje kwalifikacje na kursach,



- ✓ Jedna kobieta podnosiła swoje kwalifikacje na studiach, mężczyźni nie korzystali z tej formy podnoszenia kwalifikacji,
- ✓ awans stanowiskowy osiągnęło 31,6% kobiet i 68,4% mężczyzn.

W 2024 roku wskaźnik 35% kobiet w procesach podnoszenia kwalifikacji został osiągnięty w obszarze kształcenia na kursach krótkoterminowych.

Realizując założony cel równości szans rozwoju zawodowego pracowników, w 2024 roku dział HR przygotował dla pracowników:

- szkolenie wewnętrzne pt. Profesjonalna obsługa klienta. Program szkolenia zawierał takie zagadnienia jak budowanie pozytywnego wizerunku u klienta, skuteczna komunikacja, radzenie sobie z trudnymi sytuacjami, budowanie długotrwałych relacji,
- warsztat „team building” (gra terenowa) z tematyki pracy zespołowej. Celem warsztatu było rozwijanie umiejętności pracy zespołowej, budowanie efektywnej komunikacji oraz promowanie współpracy i integracji,
- badanie wewnętrzne w formie ankiety on-line na temat jakości pracy w Instytucie.

2.5. Okresowa ocena pracowników

W Instytucie funkcjonuje system oceny pracownika nowozatrudnionego w formie ankiety wypełnianej przez przełożonego po zakończeniu próbnego okresu zatrudnienia. Dział HR w porozumieniu z kierownikami poszczególnych komórek organizacyjnych przygotował projekt działań zmierzających do przeprowadzenia okresowej oceny pracy wszystkich pracowników. W drugim kwartale 2024 roku odbył się Pilotażowy Proces Oceny Personelu za rok 2023. Przełożeni oceniali indywidualnie swoich pracowników, a następnie spotykali się by omówić wyniki oceny. Pilotażowy proces oceny pozwolił wyłonić 4 osoby z wysokim potencjałem. Dzięki przeprowadzonej po raz pierwszy ocenie pracowników Instytut posiada już wiedzę co należałoby wdrożyć w przyszłych procesach, m.in. ocenę 180 stopni wraz z samooceną pracownika. Istotne jest również wdrożenie obowiązku udzielania ocenianemu pracownikowi informacji zwrotnej o przeprowadzonej ocenie, ponieważ część z pracowników nie miała omówionej oceny z przełożonymi.

2.6. Łączenie życia zawodowego z życiem prywatnym - ankieta „Work-Life Balance”

Ankieta dotycząca równoważenia pracy zawodowej z życiem osobistym obejmowała następujące zagadnienia: czas i organizacja pracy, dojazd do pracy, wypoczynek pracowników i ich dzieci, opieka medyczna oraz wsparcie socjalne. Ankieta była anonimowa. W badaniu wzięło udział 82,5% pracowników.



I tak 72,7% ankietowanych stwierdziło, że rozpoczynanie i kończenie pracy w ustalonym przedziale czasowym ma duże znaczenie, a możliwość ustalenia w szczególnych przypadkach indywidualnego rozkładu czasu pracy jest bardzo dobrze oceniana przez 63,6% ankietowanych. Wykonywanie pracy zdalnej jest uważane za bardzo korzystne przez 54,5% ankietowanych. Aż 90,2% osób wskazało, że duże znaczenia ma dla nich możliwość wyjścia z pracy w celu załatwienia ważnej sprawy osobistej/rodzinnej.

Duże znaczenie-77,3% ma również możliwość korzystania z bezpłatnego miejsca parkingowego. Stojakami rowerowymi zainteresowanych jest 20,5% osób.

Dofinansowanie do wypoczynku pracownika zostało ocenione pozytywnie, 81,8% osób uznało, że ma ono duże znaczenie (w tym 95,7% kobiet i 74,4% mężczyzn). Dofinansowanie do wypoczynku dzieci pracowników miało duże znaczenie dla 73,9% kobiet i 45,3% mężczyzn, wartość średnia 55,3%. Dofinansowanie kart sportowych oraz biletów na imprezy kulturalne miało znaczące znaczenie odpowiednio dla 43,9% i 37,1% osób. Około 17% ankietowanych wypowiedziało się, że dofinansowanie do kart sportowych i biletów na imprezy kulturalne nie ma znaczenia.

Możliwością wykupienia dodatkowego ubezpieczenia medycznego jest zainteresowanych ponad 90% ankietowanych, z czego 46,2% uważa, że ma to dla nich duże znaczenie. Natomiast dofinansowaniem do wybranego pakietu medycznego zainteresowanych jest 62,9% w stopniu znacznym, dla 6% nie ma ta kwestia znaczenia.

Zapomoga finansowa w zdarzeniach losowych ma duże znaczenie dla 53,8% osób (w tym 65,2% kobiet i 47,7% mężczyzn), dla 7,6% osób możliwość otrzymania zapomogi nie ma znaczenia. 84,8% kobiet i 75,6% mężczyzn wskazuje na duże znaczenie bonów lub dodatków finansowych przyznawanych pracownikom z okazji np. świąt. 17,4% osób ankietowanych uważa, że bonony lub dodatki finansowe przyznawane dla dzieci pracowników nie mają dla nich znaczenia.

Na pytanie otwarte *Opisz rozwiązania, które chciałbyś/ chciałybyś widzieć w pracy* ankietowani zwracali uwagę na potrzebę rozszerzenia oferty szkoleń merytorycznych, szkoleń rozwijających kompetencje pracowników, warsztatów „well-being”, waloryzację wynagrodzeń, przywrócenie nagrody jubileuszowej, większą otwartość na potrzeby pracownika, feedback od przełożonych.

2.7. Szkolenie z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Przyjęty w Planie Równości Płci cel monitorowania i promowania właściwych postaw wobec różnorodności, zwiększenia wiedzy na temat zjawisk dyskryminacyjnych oraz zapewnienia stałego wsparcia działań prorównościowych i antydyskryminacyjnych poprzez systematyczne szkolenia pracowników w roku 2024 nie został osiągnięty.

Natomiast opracowany został Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, regulamin ten został wprowadzony do stosowania w Ł-PIMOT w 2024 roku Zarządzeniem nr 83/2024.



3. Podsumowanie

Podstawowe cele z wykonania Planu Równości Płci w 2024 roku kształtowały się w następujący sposób:

- przyjęty wskaźnik zatrudnienia kobiet na poziomie nie mniejszym niż 35% w 2023 roku nie został osiągnięty (odnotowano jego spadek w stosunku do lat poprzednich), natomiast w roku 2024 wskaźnik przekroczył założony poziom i wyniósł 36,7%,
- planowany, w roku bazowym 2020, wskaźnik 40% kobiet na stanowiskach kierowniczych został przekroczony w wyniósł w 2023 roku 53,8%, a w 2024 roku 41,2%,
- założony cel co najmniej 35% kobiet w obszarze rozwoju i podnoszenia kwalifikacji nie został osiągnięty w 2023 roku, natomiast w 2024 roku swoje kwalifikacje na kursach krótkoterminowych podnosiło 43,5% kobiet,
- założony cel dysproporcji wynagrodzeń na tych samych stanowiskach poniżej 10% został osiągnięty w grupie osób pełniących funkcje kierownicze w skali całego Instytutu,
- założony cel dysproporcji wynagrodzeń na tych samych stanowiskach poniżej 10% w 2023 roku nie został osiągnięty w Pionie Wsparcia w grupach: liderów obszaru, specjalistów, osób pełniących funkcje kierownicze oraz w grupie pozostałych pracowników,
- założony cel dysproporcji wynagrodzeń na tych samych stanowiskach poniżej 10% w 2024 roku nie został osiągnięty w Pionie Wsparcia w grupach: liderów obszaru oraz inżynierów,
- w 2023 roku studia I / II stopnia ukończyły 4 osoby (1 kobieta i 3 mężczyzn),
- w 2024 roku wskaźnik 35% kobiet w procesach podnoszenia kwalifikacji został osiągnięty w obszarze kształcenia na kursach krótkoterminowych,
- wyniki ankiety „Work-Life Balance” wskazują, że pracownicy cenią sobie funkcjonujący obecnie ruchomy czas pracy, możliwość wyjścia z pracy w celu załatwienia ważnej sprawy osobistej/rodzinnej, możliwość korzystania z firmowego parkingu, dofinansowania do wypoczynku i dodatków finansowych z okazji świąt,
- najczęściej odnotowanym oczekiwaniem pracowników jest dofinansowanie przez pracodawcę pakietu medycznego, waloryzacja wynagrodzeń oraz rozszerzenie oferty warsztatów i szkoleń zawodowych,
- wprowadzono do stosowania w Instytucie *Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji*,



- w Instytucie nie jest jeszcze wdrożony system oceny pracowników umożliwiający weryfikację zasady równości wynagrodzenia pracowników za taką samą pracę.

Większość zaplanowanych na rok 2024 działań została wykonana, a nieosiągnięte cele mogą być realizowane w kolejnych latach objętych planem równości płci. Należy zweryfikować częstotliwość przeprowadzania szkoleń z zakresu działań prorównościowych i antydyskryminacyjnych, tak aby założenia Planu Równości Płci i postanowienia *Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji* były spójne.

Załącznik 1

Monitoring stanu równości - Dane z lat 2020 - 2024

Tabela. 1. Rozkład płci wśród pracowników (wyrażony w procentach)

Podział strukturalny		2020		2021		2022		2023		2024	
		K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
		%									
Instytut	pracownicy ogółem	31,5	68,5	33,5	66,5	34,4	65,6	30,3	69,7	36,7	63,3
	pełniący funkcje kierownicze	40,0	60,0	32,0	68,0	41,2	58,8	53,8	46,2	41,2	58,8
Pion Badań	pracownicy ogółem	21,2	78,8	18,8	81,2	20,0	80,0	18,4	81,6	24,1	75,9
	pełniący funkcje kierownicze	16,7	83,3	12,5	87,5	13,3	86,7	13,3	86,7	25	75
	liderzy obszaru	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
	specjaliści, itp.	26,9	73,1	25,9	74,1	24,1	75,9	20,6	79,4	23,7	76,2
Pion Wsparcia	pracownicy ogółem	34,5	65,5	36,9	63,1	37,7	62,3	33,1	66,9	40,0	60,0
	pełniący funkcje kierownicze	61,5	38,5	66,6	33,3	63,2	36,8	79,2	20,8	55,6	44,4
	lider obszaru	0,0	100,0	0	0	50,0	50,0	33,3	66,7	50,0	50,0
	specjaliści, itp.	39,7	60,3	56,5	43,5	61,8	38,2	55,1	44,9	62,0	38,0
	inżynierowie, itp.	16,7	83,3	13,3	86,7	8,6	91,4	10,0	90,0	3,2	96,8
	pozostali	41,2	58,8	16,9	83,1	15,8	84,2	14,3	85,7	23,7	76,3

K- kobiety, M- mężczyźni



Tabela. 2. Rozkład wynagrodzeń wśród pracowników Instytutu, w ujęciu procentowym, w stosunku do wynagrodzenia średniego w danej kategorii

Rozkład wynagrodzeń		2020		2021		2022		2023		2024	
		K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
		%									
Instytut	pracownicy ogółem	95,4	104,6	95,9	104,1	89,3	110,7	96,8	103,2	100,4	99,6
	pełniący funkcje kierownicze	97,4	102,6	88,8	111,2	96,6	103,4	103,5	96,5	104,8	95,2
Pion Badań	pracownicy ogółem	87,9	112,1	93,8	106,2	92,2	107,8	97,6	102,4	93,8	106,2
	pełniący funkcje kierownicze	89,4	110,6	84,0	116,0	90,7	109,3	99,2	100,8	97,9	102,1
	liderzy obszaru	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
	specjaliści, itp.	88,8	111,2	95,7	104,3	96,5	103,5	98,3	101,7	100,3	99,7
Pion Wsparcia	pracownicy ogółem	99,2	100,8	88,4	111,6	84,0	116,0	96,2	103,8	97,2	102,8
	pełniący funkcje kierownicze	103,2	96,8	95,0	105,0	102,7	97,3	107,6	92,4	109,1	99,9
	lider obszaru	0	100	0	0	86,6	113,4	85,0	115,0	88,8	111,2
	specjaliści, itp.	96,8	103,2	94,6	105,4	106,3	93,7	108,8	91,2	101,3	98,7
	inżynierowie, itp.	94,7	105,3	86,0	114,0	71,9	128,1	97,3	102,7	93,2	106,8
	pozostali	68,5	131,5	80,5	119,5	43,3	156,7	88,4	111,6	99,2	100,8

K- kobiety, M- mężczyźni



Tabela. 3. Rozkład dodatków do wynagrodzeń wśród pracowników Instytutu w ujęciu procentowym, w stosunku do dodatku średniego

Rozkład dodatków	2020		2021		2022		2023		2024	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
	%									
Instytut	90,1	109,9	91,2	108,8	94,3	105,7	87,3	112,7	91,8	108,2
Pion Badań	19,9	180,1	87,1	112,9	71,5	128,5	84,2	115,8	85,3	114,7
Pion Wsparcia	130,6	69,4	98,2	101,8	124,1	75,9	92,5	107,5	95,1	104,9

K- kobiety, M- mężczyźni

Tabela 4. Rozwój naukowy/zawodowy w podziale na płeć, w ujęciu procentowym, w odniesieniu do ogółu osób podnoszących kwalifikacje w danej grupie

Udział pracowników w rozwoju zawodowym/naukowym	2020		2021		2022		2023		2024	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
	%									
Podnoszenie kwalifikacji, kursy	27,3	72,7	32,0	68,0	25,0	75,0	28,2	71,8	43,5	56,5
Podnoszenie kwalifikacji, studia	20	80	50	50	0	0	25	75	100	0
Awans stanowiskowy/naukowy	0	100	27,3	72,7	33,3	66,7	27,8	72,2	31,6	68,4

K- kobiety, M- mężczyźni

