



**Plan Równości Płci w Sieć Badawcza  
Łukasiewicz – Instytucie Elektrotechniki  
na lata 2022-2026**

**Dokument ramowy**

## Spis treści

|   |    |
|---|----|
| Streszczenie .....  | 3  |
| Wprowadzenie .....  | 4  |
| 1. Metodyka pracy nad GEP .....   | 6  |
| 2. Diagnoza .....   | 8  |
| 2.1. Zestawienie danych kadrowych .....   | 8  |
| 2.2. Zestawienie wyników ankiety .....  | 13 |
| 2.3. Analiza danych kadrowych .....   | 14 |
| 2.4. Analiza wyników ankiety .....  | 15 |
| 2.5. Ogólne wnioski .....   | 15 |
| 3. Plan działań w zakresie GEP .....  | 16 |
| 3.1. Cele ogólne .....  | 16 |
| 3.2. Cele szczegółowe, środki i mierniki wykorzystane do realizacji celów ..... | 16 |
| 4. Harmonogram działań w zakresie GEP .....                                     | 19 |
| 5. Załącznik – dane w Excel .....   | 20 |
| Załączniki nr 1 .....   | 20 |
| Załącznik nr 2 .....  | 22 |

## Streszczenie

Oddajemy w Państwa ręce „Plan Równości Płci Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytutu Elektrotechniki na lata 2022 – 2026”.

Na potrzeby sporządzenia GEP dokonano diagnozy warunków pracy, płacy i postrzegania swojej sytuacji zawodowej i powiązanej z nią sfery życia prywatnego wśród pracowników Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Elektrotechniki. W efekcie przeprowadzonych analiz stwierdzono pewne dysproporcje, których wyróżnikiem jest płeć oraz zostały wyartykułowane pewne oczekiwania udogodnień przez pracowników obu płci.

W odpowiedzi na powyższe zagadnienia Plan równości płci formułuje następujące cele:

- CEL 1. Zmniejszenie dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn.
- CEL 2. Wykluczenie zachowań dyskryminacyjnych.
- CEL 3. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.
- CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

W Planie Równości Płci zaplanowano rozwiązania prowadzące do uzyskania założonych rezultatów, opisane w rozdziale 3. Określone w planie działania do podjęcia przewidziane zostały na lata: 2022-2026, przy czym wewnętrzna ewaluacja nastąpi po dwóch latach tj. w 2024 roku.

## Wprowadzenie

„Plan Równości Płci Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytutu Elektrotechniki na lata 2022 – 2026” jest diagnozą aktualnej sytuacji oraz planem działań równościowych rozłożonym na lata 2022-2026 (zwany dalej: Plan Równości Płci, Planem Równości Płci lub w skrócie PRP).

Niniejszy dokument stawia diagnozę sytuacji, ocenia braki i określa obszary wymagające poprawy. Planuje działania, które w założonej perspektywie czasowej sprawią że Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Elektrotechniki:

- będzie miejscem przyjaznym i bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości oraz różnorodności, gdyż równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki;
- wypracuje i wdroży dobre praktyki oraz usprawni komunikację wewnętrzną, tak aby ukształtowany pozytywny komunikat można było sprawniej upowszechnić;
- wypracuje mechanizmy identyfikowania postaw dyskryminacyjnych i stworzyć system wczesnego reagowania.

Jak wynika z przeprowadzonych badań i konsultacji, niektóre osoby napotykają na swej drodze trudności sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju naukowego i zawodowego. Bariery te mogą przybierać postać dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania, mobbingu oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery naukowe, w szczególności kobiet, ulegają spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem naukowym i zawodowym. Bariery w łączeniu pracy z życiem rodzinnym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie sfery życia – zawodową i rodzinną. W każdym przypadku jest to strata zarówno dla pracodawcy, jak i rozwoju nauki w Polsce.

Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach:

- wspieranie równości w karierze naukowej;

- zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.

Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012) zachęca się państwa członkowskie UE m.in. do usuwania prawnych i innych barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier naukowych kobiet, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz zapewnienie, że co najmniej 40% przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej uczestniczy w komitetach zaangażowanych w rekrutację / rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych.

# 1. Metodyka pracy nad GEP

Plan równości płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytucie Elektrotechniki opiera się na następujących podstawach prawnych:

- art. 18 Konstytucji RP dotyczący zasady ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem,
- art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji RP dotyczący zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowaną poprzez obowiązek zapewnienia osobom obu płci równego prawa do kształcenia, zatrudnienia oznaczającego wolność pracy i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w jej realizacji, awansów, oznaczającego także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych, odznaczeń,
- art. 73 Konstytucji RP dotyczący wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, a także wolności korzystania z dóbr kultury,
- ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2020 r. poz. 2156)
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2006.204.23)
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71)
- Europejska Karta Naukowca
- Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

W ramach Planu Równości Płci opierającego się na wskazanych we Wprowadzeniu celach, realizowane będą poszczególne działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników.

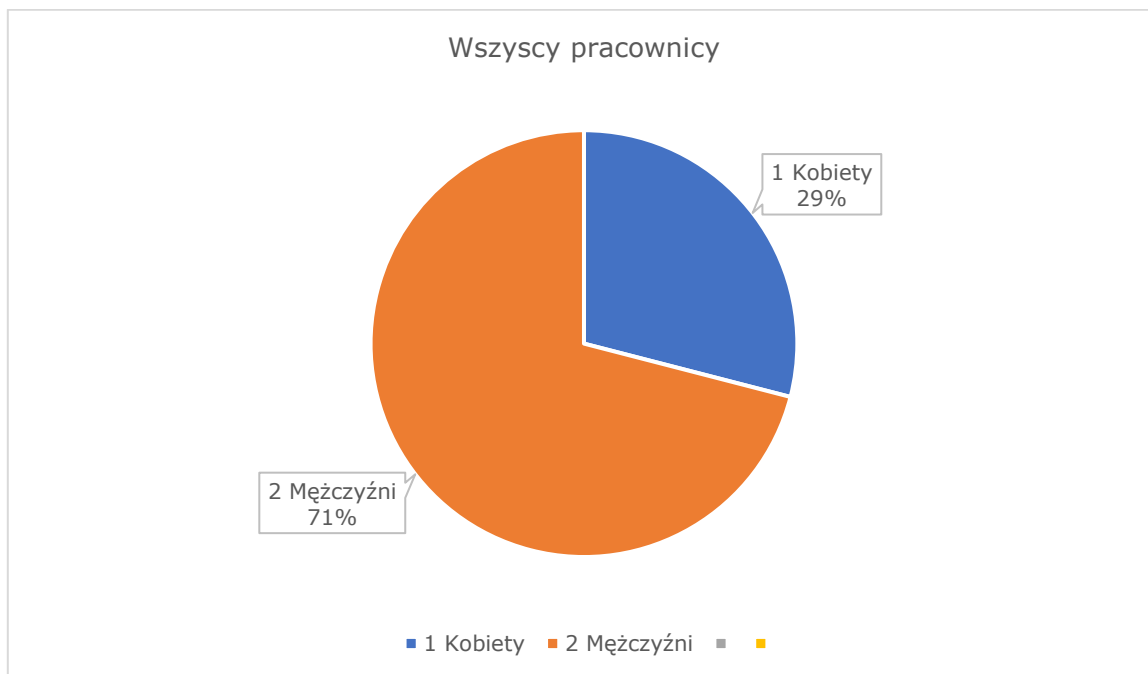
**Strategia zaplanowana została na lata: 2022-2026, przy czym wewnętrzna ewaluacja nastąpi po dwóch latach tj. w 2024 roku.**

## 2. Diagnoza

### 2.1. Zestawienie danych kadrowych

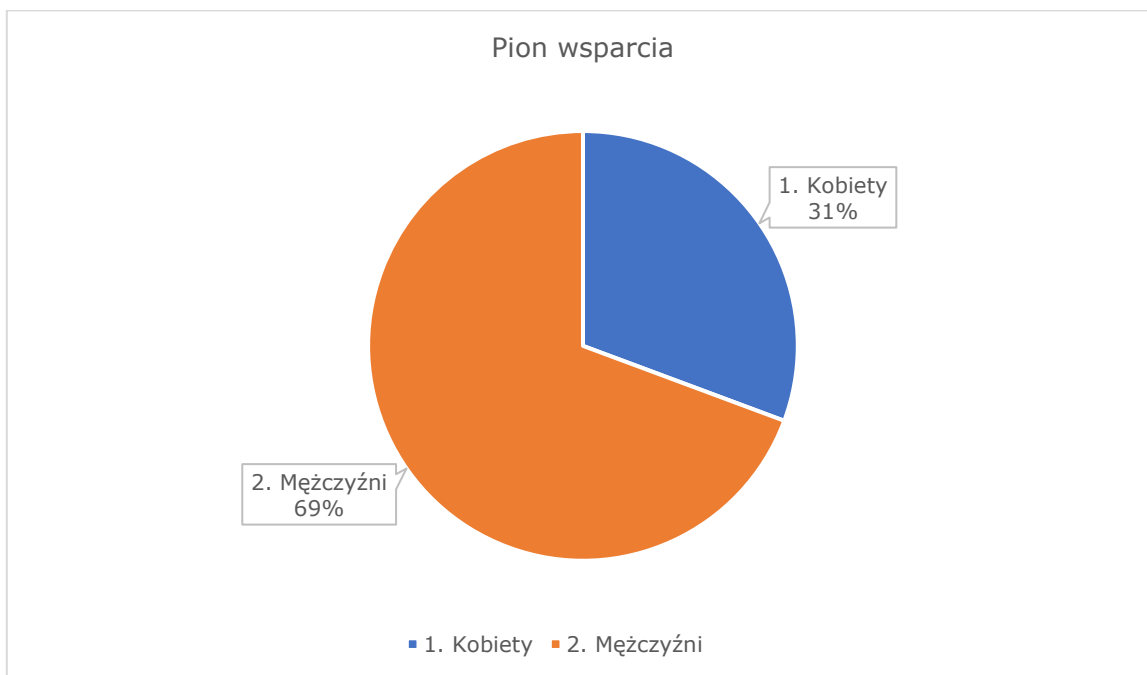
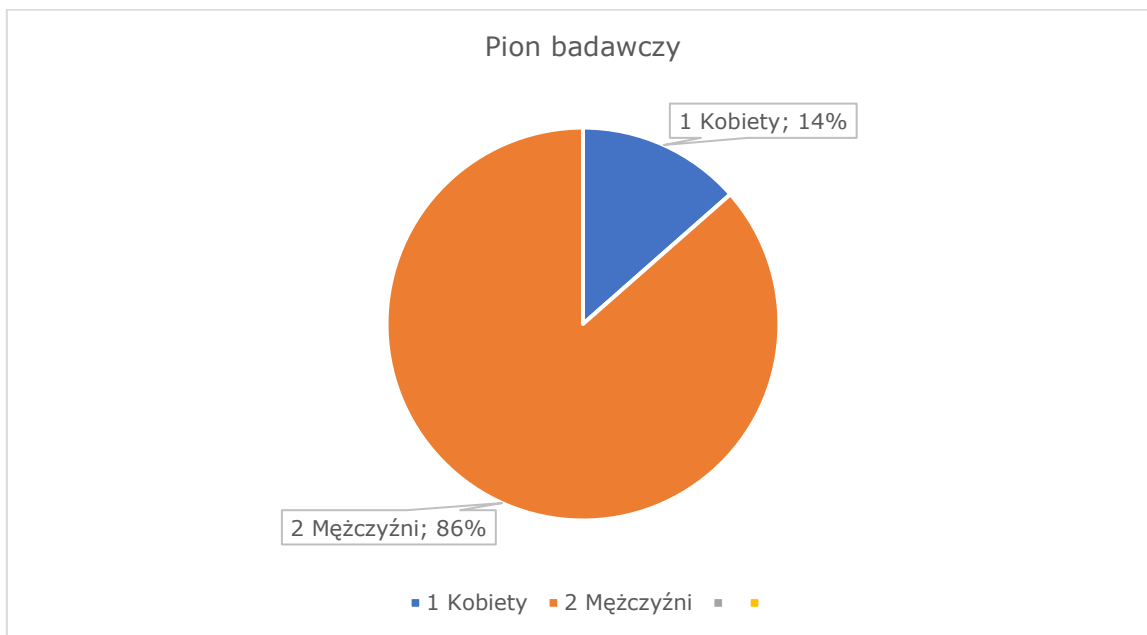
Na podstawie zebranych w Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytucie Elektrotechniki danych kadrowych z roku 2020 określono udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych obszarach i kategoriach narażonych na brak równowagi. Zgromadzone dane kształtują się następująco:

#### 1. Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników

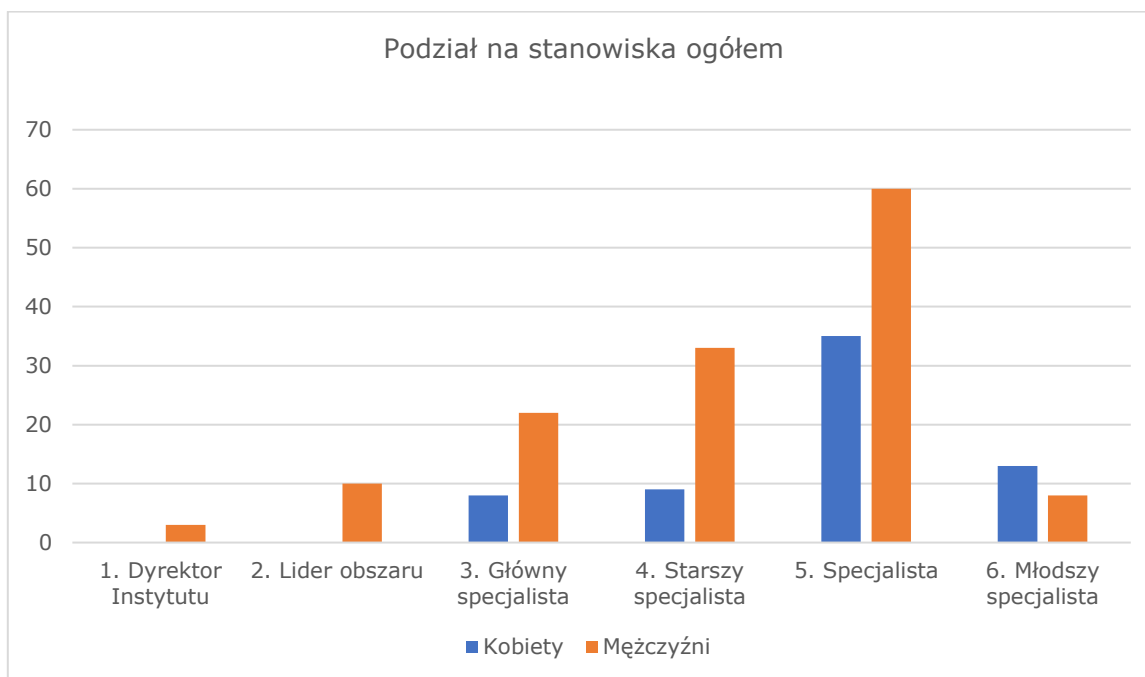




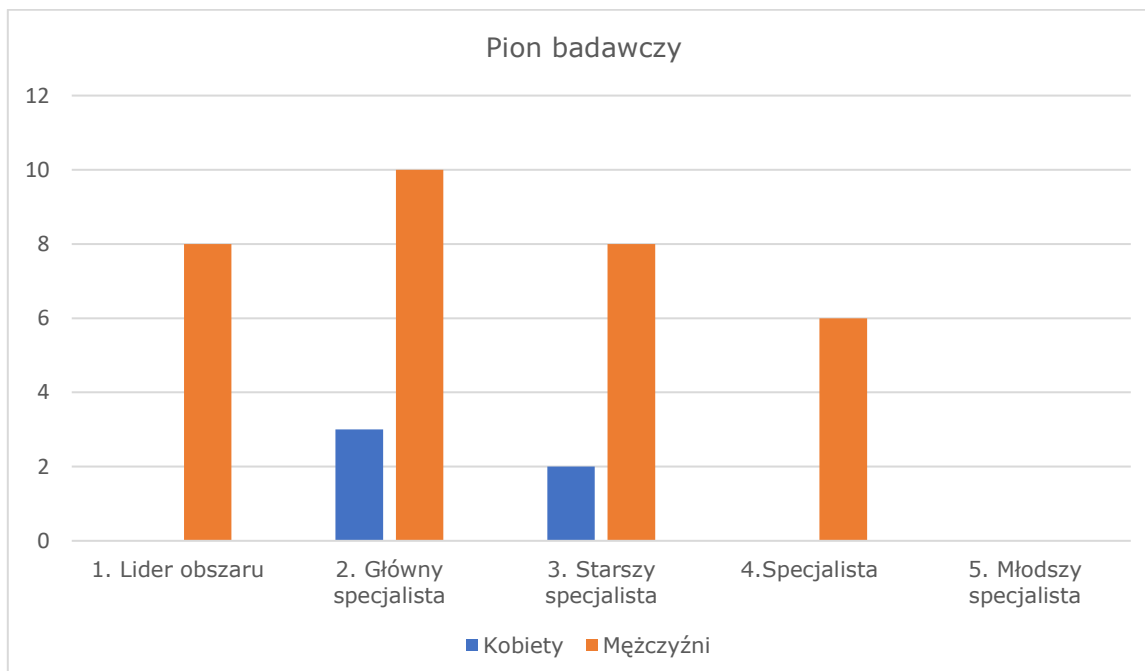
## 2. Udział pracowników w pionach



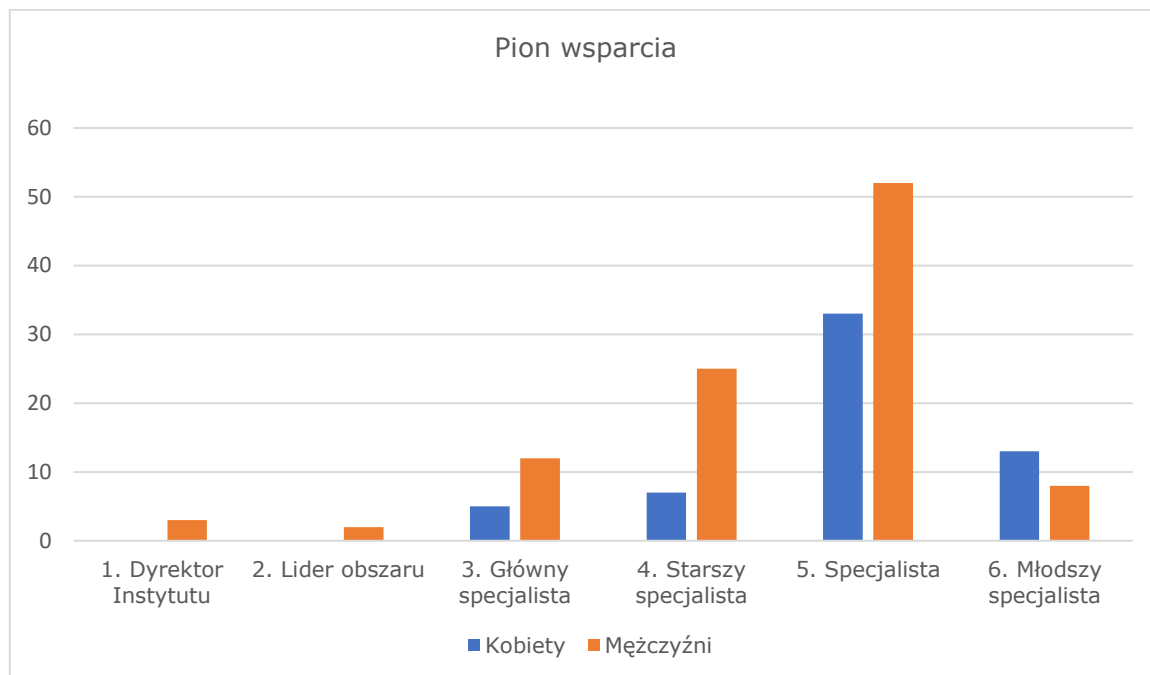
### 3. Udział pracowników w podziale na poszczególne stanowiska ogółem



#### 3.1. Udział pracowników w podziale na poszczególne stanowiska w pionie badawczym

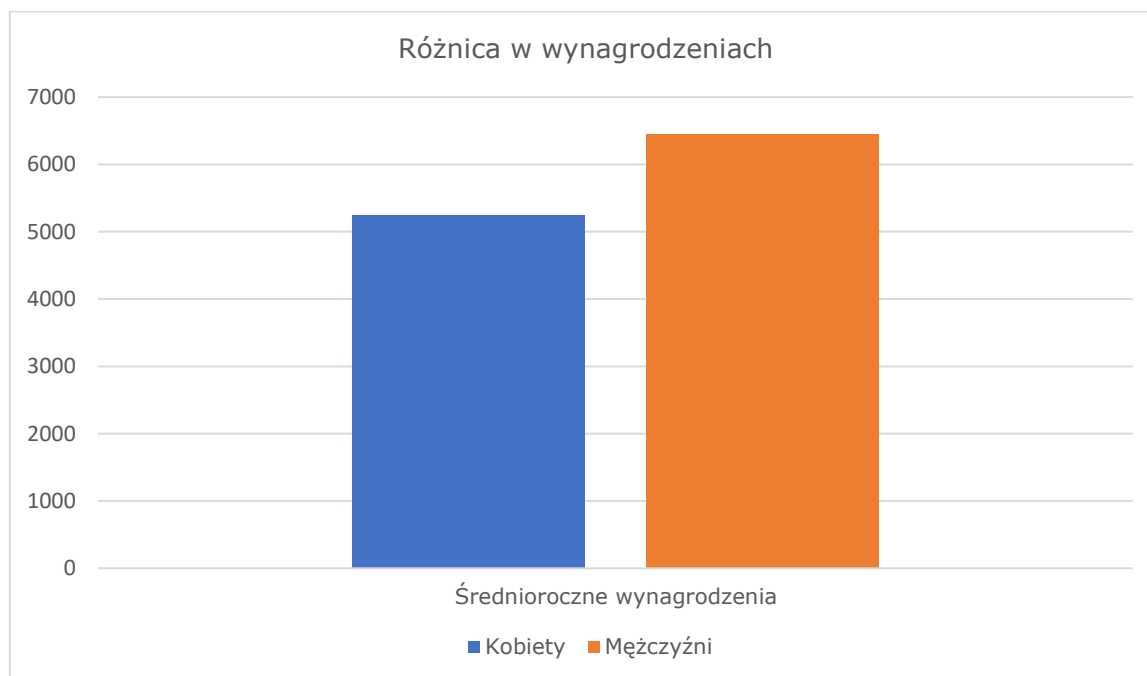


### 3.2. Udział pracowników w podziale na poszczególne stanowiska w pionie wsparcia

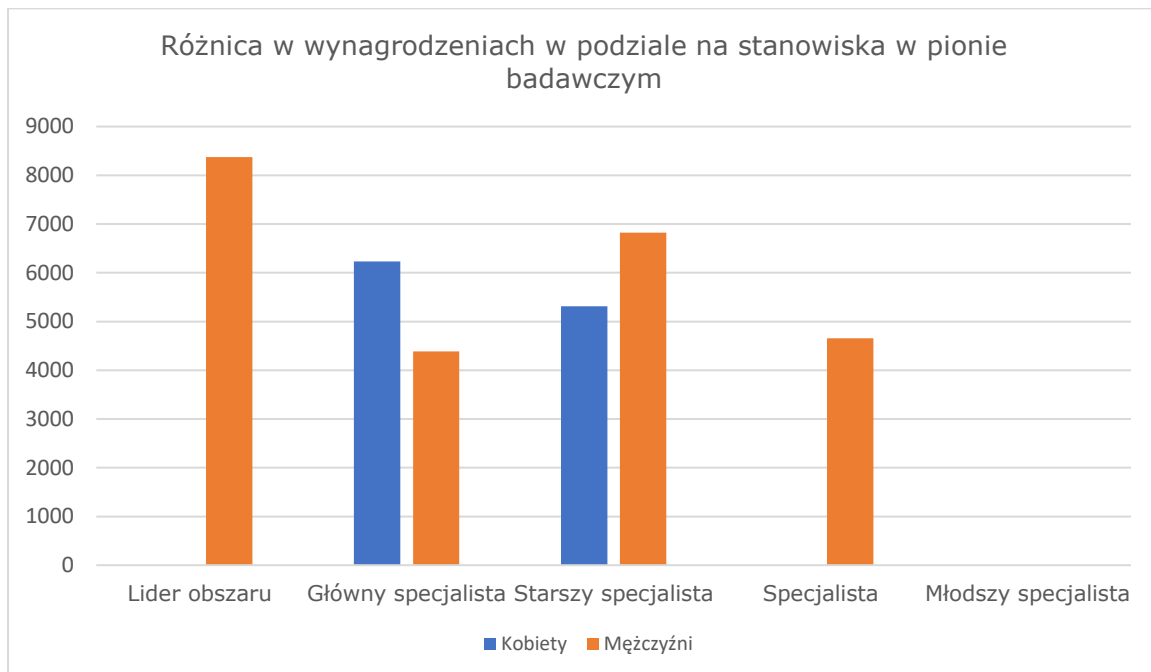


## 4. Wynagrodzenia

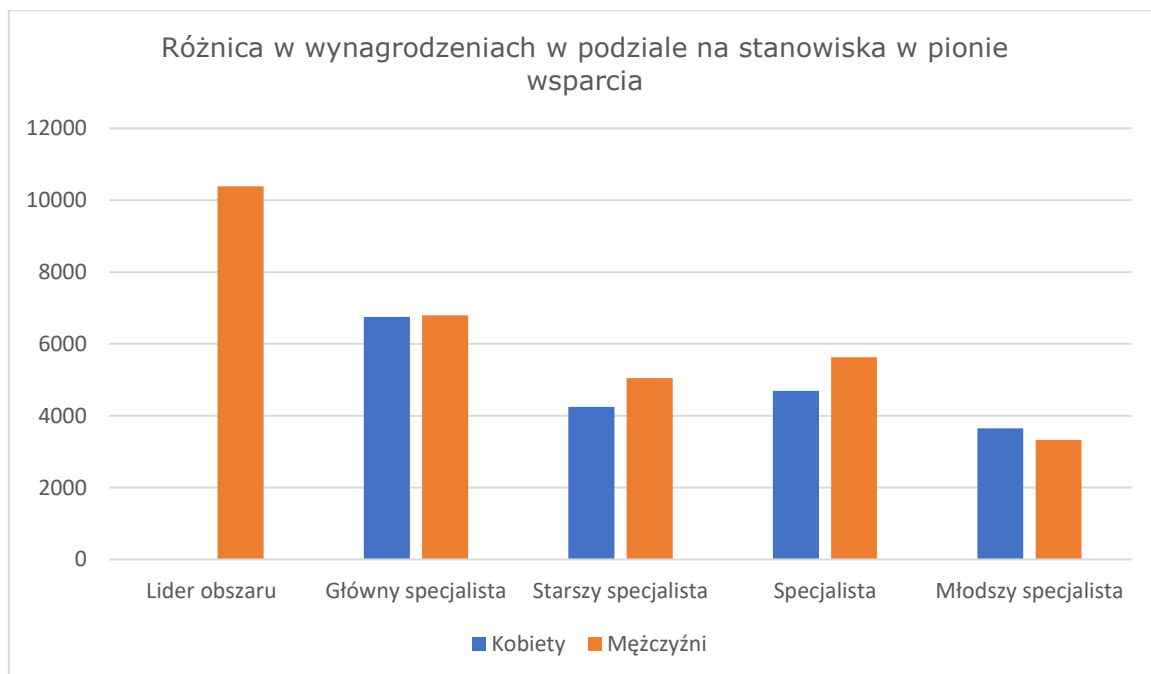
### 4.1. Różnica w średniorocznych wynagrodzeniach ogółem



#### 4.2. Różnica w wynagrodzeniach w podziale na stanowiska w pionie badawczym



#### 4.3. Różnica w wynagrodzeniach w podziale na stanowiska w pionie wsparcia

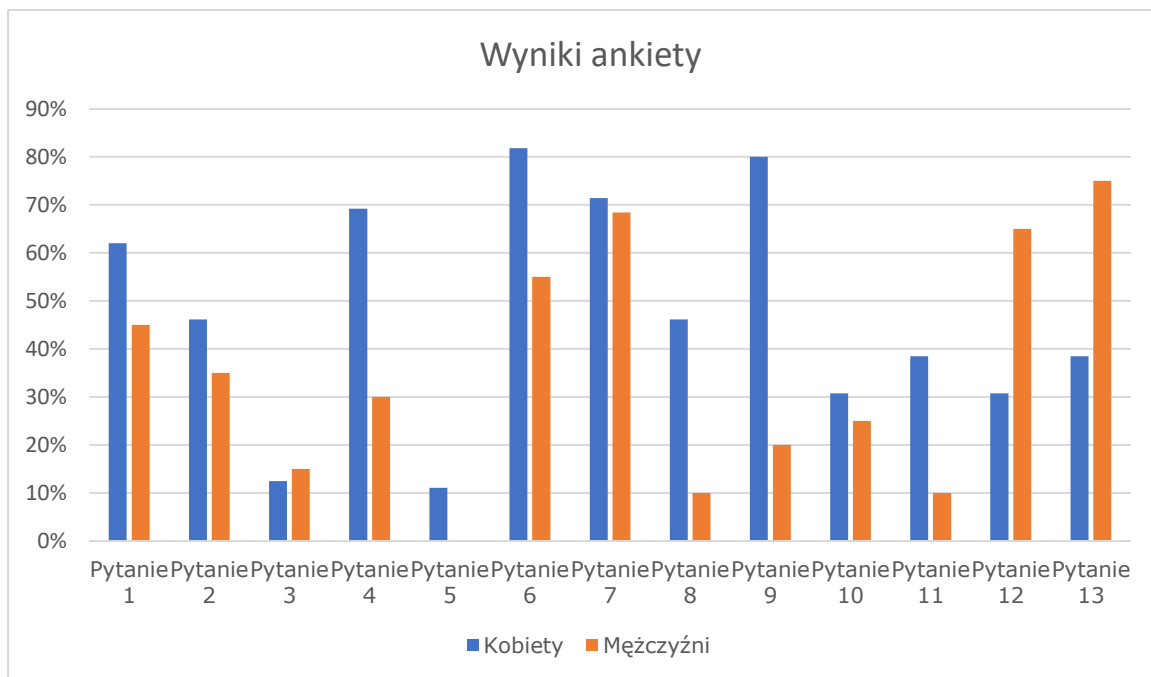


## 2.2. Zestawienie wyników ankiety

Jednocześnie wśród pracowników Sieć Badawcza Łuksiewicz – Instytutu Elektrotechniki została przeprowadzona anonimowa ankieta.

Poniżej przedstawiono treść wybranych pytań, na które odpowiadali pracownicy:

1. Czy często zostaje Pan/Pani po godzinach w pracy?
2. Czy spotkał/a się Pan/Pani z oczekiwaniem ze strony pracodawcy, że będzie Pan/Pani spędzać w pracy zazwyczaj więcej niż 8 godzin?
3. Czy Pan/Pani uważa, że obowiązki związane z dziećmi lub chorymi/starszymi członkami rodziny utrudniają Panu/Pani rozwijanie kariery zawodowej?
4. Czy przebywał/a Pan/Pani na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/rodzicielskim?
5. Czy uważa Pan/Pani, że urlop macierzyński/przerwy w pracy związane z wychowaniem dzieci miały wpływ na Pana/Pani karierę naukową i/lub zawodową?
6. Czy miał/a Pan/Pani poczucie, że zaniedbuje swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych i/lub pracy badawczej?
7. Czy często miał/a Pan/Pani poczucie winy z powodu pracy zawodowej/badawczej kosztem czasu spędzonego z dziećmi i/lub członkami rodziny?
8. Czy kiedykolwiek w formalnych rozmowach o pracę lub stypendium/staż pytano Pana/Panią o plany rodzinne i/lub dzieci?
9. Czy w Pana/Pani ocenie liczba zadań otrzymywanych przez Pana/Panią, w porównaniu do liczby zadań otrzymywanych przez przedstawicieli drugiej płci, pracujących na podobnym stanowisku jest większa?
10. Czy kiedykolwiek czuł/a się Pan/Pani wykluczona w środowisku pracy?
11. Czy kiedykolwiek potrzebował/a Pan/Pani wsparcia w swojej jednostce, związanego z Pana/Pani sytuacją rodzinną (np. konieczność opieki nad dziećmi, nad rodzicami, innymi członkami rodziny)?
12. Czy uważa Pan/Pani, że powinny być wprowadzone jakieś konkretne ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne pracowników?
13. Czy kiedykolwiek kierował/a Pan/Pani swoim własnym zespołem pracowniczym/badawczym?



### 2.3. Analiza danych kadrowych

Na podstawie przeprowadzonej analizy stanu zatrudnienia i wynagrodzeń w 2020 r. można wyciągnąć następujące wnioski:

- w instytucie jest zatrudnionych znacznie więcej mężczyzn niż kobiet (71% mężczyźni/29% kobiety);
- w pionie badawczym rozkład płci kształtuje się na poziomie: kobiety 14%, mężczyźni 86%, natomiast w pionie wsparcia w porównaniu do pionu badawczego reprezentacja kobiet jest liczniejsza: 31% kobiet w stosunku do 69% mężczyzn;
- analiza danych na podstawie rozkładu stanowisk w strukturze pionowej wskazuje na proporcjonalne ułożenie płci w środkowej puli stanowisk z wyłączeniem stanowisk najwyższego szczebla piastowanych wyłącznie przez mężczyzn zarówno w pionie badawczym jak i wsparcia;
- powyższe dysproporcje znajdują swoje odzwierciedlenie w strukturze wynagradzania, gdzie średnia różnica wynagrodzenia podstawowego wynosi 1 189 zł miesięcznie na niekorzyść kobiet a różnica w wysokości przyznawanych dodatków 79 zł miesięcznie również na niekorzyść kobiet.

## 2.4. Analiza wyników ankiety

Wyniki przeprowadzonej ankiety wskazują na następujące rozbieżności w zakresie udogodnień lub choćby braku nadmiernych utrudnień w sferze łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym:

- praca po godzinach zdarza się zdecydowanie częściej kobietom niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn (62%K/45%M) i jednocześnie pracodawcy częściej oczekują od kobiet pracy w godzinach nadliczbowych niż od mężczyzn (46%K/36%M);
- przedstawiciele obojga płci, w tym zdecydowana większość kobiet, bo aż 82%, ma poczucie zaniedbywania swojej rodziny w wyniku wypełniania obowiązków służbowych i jednocześnie zdecydowana większość pracowników (71%K/68%M) ma poczucie winy związane z organizacją pracy zawodowej kosztem czasu spędzonego z rodziną;
- obciążenie obowiązkami służbowymi wskazuje na bardzo duże dysproporcje, gdyż w zakresie tożsamyh stanowisk od kobiet wymaga się realizacji większej liczby zadań niż od mężczyzn (80%K/20M%);
- mężczyźni znacznie częściej kierują swoimi własnymi zespołami pracowniczymi /badawczymi (38%K/75%M);
- pracownicy obu płci zgodnie twierdzą, że powinny zostać wprowadzone konkretne ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne pracowników.

## 2.5. Ogólne wnioski

Analizując posiadane dane kadrowe oraz wyniki ankiety można stwierdzić, że zarówno w strukturze zatrudnienia, wynagradzania, podziału obowiązków jak i ogólnej organizacji pracy zawodowej i łączenia jej z wypełnianiem obowiązków rodzinnych istnieją dysproporcje, które należy zniwelować w możliwym do osiągnięcia zakresie.

## 3. Plan działań w zakresie GEP

### 3.1. Cele ogólne

- CEL 1. Zmniejszenie dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn.
- CEL 2. Wykluczenie zachowań dyskryminacyjnych.
- CEL 3. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.
- CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

### 3.2. Cele szczegółowe, środki i mierniki wykorzystane do realizacji celów

#### 3.1.1. Zmniejszenie dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn.

##### **Cele szczegółowe:**

- wyrównanie proporcji kobiet i mężczyzn na pionowej strukturze awansu,
- wyrównanie zarobków na stanowiskach równoważnych.

##### **Środki prowadzące do osiągnięcia celu:**

Działania dążące do stworzenia na pionowej strukturze awansu takiej reprezentacji kobiet i mężczyzn, która odzwierciedla rzeczywistą strukturę pracowników ze względu na płeć w Ł-IEL.

##### **Miernik:**

Różnica poziomu średniorocznych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

#### 3.1.2. Wykluczenie zachowań dyskryminacyjnych

##### **Cele szczegółowe:**

- zwiększanie świadomości i znaczenia zagadnień równościowych oraz wzmocnienie tolerancji,
- wprowadzenie rozwiązań systemowych zgłaszania i interwencji w przypadku zaistnienia nieprawidłowości.

##### **Środki prowadzące do osiągnięcia celu:**

- szkolenie pracowników Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytutu Elektrotechniki w zakresie zwiększenia wiedzy na temat dyskryminacji, przemocy i molestowania oraz zwiększenia umiejętności związanych z rozpoznawaniem



- tych zjawisk i reagowania na nie - stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu;
- wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządzającej Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutem Elektrotechniki oraz dla kierowników grup badawczych;
  - wprowadzenie elektronicznego narzędzia wspomagającego edukowanie i informowanie o przypadkach dyskryminacji i molestowania;
  - wprowadzenie funkcji pełnomocniczek i pełnomocników do spraw równości.

**Miernik:**

- ilość osób biorących udział w szkoleniu (liczba);
- uruchomienie elektronicznego systemu zgłoszeń o przypadkach nadużyć (tak/nie).

**3.1.3. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet**

**Cele szczegółowe:**

Realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, w których kobiety będą mogły sprawnie realizować swoje ambicje i cele zawodowe z równoczesnym zachowaniem balansu pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym.

**Środki prowadzące do osiągnięcia celu:**

- dofinansowanie podnoszenia kwalifikacji;
- zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w rekrutacji pracowników i pracowników;
- organizacja 2-3 spotkań grup networkingowych w ciągu roku o następującym charakterze:
  - podejmujące działania mające na celu wprowadzenie i stosowanie dobrych praktyk, instrumentów, gdzie ogłoszenia rekrutacyjne zawierają przejrzyste kryteria, jasne wytyczne oceny dorobku;
  - komisje konkursowe powinny być zrównoważone płciowo bądź powinny składać się z przedstawicieli i przedstawicielek obu płci;
  - przewodniczenie komisji konkursowej powinno być funkcją sprawowaną naprzemiennie przez kobiety i mężczyzn (np. zmiana co kadencję).

- wypracowanie i upowszechnienie dobrych praktyk związanych z wspieraniem karier kobiet stosowanych w pionie badawczym i w pionie wsparcia;
- zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w projektach.

**Miernik:**

- gromadzenie i monitorowanie danych o udziale kobiet i mężczyzn w projektach, komisjach konkursowych i rekrutacyjnych;
- wdrożenie dobrych praktyk (tak/nie).

**3.1.4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym**

**Cele szczegółowe:**

Poprawa komfortu pracy i poczucie równowagi oraz bezpieczeństwa wśród pracowników w kontekście życia rodzinnego.

**Środki prowadzące do osiągnięcia celu:**

- możliwość pracy hybrydowej;
- możliwość czasowej zmiany czasu pracy;
- praca w sobotę w zamian za wolny dzień w tygodniu;
- korzystania z bezpłatnego urlopu jako formy opieki nad bliskimi;
- rozliczanie zadaniowe, a nie godzinowe w przypadku trudnych sytuacji rodzinnych;
- dążenie do obowiązkowej zastępowalności na stanowisku;
- możliwość przebywania dzieci w rodzicach w pracy – w sytuacjach wyjątkowych;
- przeprowadzenie ankiety dotyczącej utworzenia żłobka lub przedszkola przy instytucie.

**Miernik:**

- wprowadzenie regulacji wewnętrznych dotyczących wdrożenia wyżej wymienionych środków (tak/nie);
- roczne analizy zastępowalności na poszczególnych stanowiskach;
- przeprowadzenie ankiety (tak/nie).

## 4. Harmonogram działań w zakresie GEP

Realizacja PRP w Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytucie Elektrotechniki odbywać się będzie poprzez wykorzystanie powyższych narzędzi lub innych instrumentów stosownie do aktualnych potrzeb.

Poszczególne cele będą sukcesywnie wdrażane i realizowane z uwzględnieniem aktualnych najpilniejszych potrzeb i możliwości finansowych Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Elektrotechniki w okresie do dnia 31 grudnia 2026 r.

Bieżące zarządzanie i monitorowanie sytuacji w Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytucie Elektrotechniki w zakresie równego traktowania, przestrzegania zasad niedyskryminacji i równouprawnienia będzie odbywać się poprzez agregowanie danych i przeprowadzanie badań ankietowych. Zbieranie danych spowodowane jest koniecznością bieżącego monitorowania sytuacji równościowej w Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytucie Elektrotechniki.

Realizowanie, monitorowanie i promowanie dobrych praktyk oraz rozwiązań prowadzących do przeciwdziałania dyskryminacji odbywać się będzie za wiedzą i zgodą Dyrektora Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Elektrotechniki lub na jego wniosek inicjowane będą działania zmierzające do zapewnienia równego traktowania a także do ochrony przed dyskryminacją pracowników Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Elektrotechniki w szczególności ze względu na płeć, stan cywilny oraz rodzinny we wszystkich pionach.

## 5. Załącznik – dane w Excel

### Załączniki nr 1

#### Liczba pracowników według płci

| Płeć      | 2020 |
|-----------|------|
| Kobieta   | 101  |
| Mężczyzna | 247  |

#### Rozkład pracowników według płci w podziale na pion

##### Pion badawczy

| Płeć      | 2020 |
|-----------|------|
| Kobieta   | 5    |
| Mężczyzna | 32   |

##### Pion wsparcia

| Płeć      | 2020 |
|-----------|------|
| Kobieta   | 96   |
| Mężczyzna | 217  |

#### Rozkład pracowników według płci w podziale na poszczególne stanowiska

##### Pion badawczy

###### Lider obszaru

| Płeć      | 2020 |
|-----------|------|
| Kobieta   | 0    |
| Mężczyzna | 8    |

###### Główny specjalista

| Płeć      | 2020 |
|-----------|------|
| Kobieta   | 3    |
| Mężczyzna | 10   |

###### Starszy specjalista

| Płeć      | 2020 |
|-----------|------|
| Kobieta   | 2    |
| Mężczyzna | 8    |

###### Specjalista

| Płeć      | 2020 |
|-----------|------|
| Kobieta   | 0    |
| Mężczyzna | 6    |

###### Młodszy specjalista

| Płeć      | 2020 |
|-----------|------|
| Kobieta   | 0    |
| Mężczyzna | 0    |

**Pion wsparcia****Osoby pełniące stanowiska kierownicze (prezes, wiceprezesa, dyrektor instytutu, dyrektor generalny, dyrektor oddziału instytutu, główny księgowy)**

|           |      |   |
|-----------|------|---|
| Płeć      | 2020 |   |
| Kobieta   |      | 0 |
| Mężczyzna |      | 3 |

**Lider obszaru**

|           |      |   |
|-----------|------|---|
| Płeć      | 2020 |   |
| Kobieta   |      | 0 |
| Mężczyzna |      | 2 |

**Główny specjalista**

|           |      |    |
|-----------|------|----|
| Płeć      | 2020 |    |
| Kobieta   |      | 5  |
| Mężczyzna |      | 12 |

**Starszy specjalista**

|           |      |    |
|-----------|------|----|
| Płeć      | 2020 |    |
| Kobieta   |      | 7  |
| Mężczyzna |      | 25 |

**Specjalista**

|           |      |    |
|-----------|------|----|
| Płeć      | 2020 |    |
| Kobieta   |      | 33 |
| Mężczyzna |      | 52 |

**Młodszy specjalista**

|           |      |    |
|-----------|------|----|
| Płeć      | 2020 |    |
| Kobieta   |      | 13 |
| Mężczyzna |      | 8  |

## Załącznik nr 2

### **Różnica w wynagrodzeniach (Wyrażone kwotowo średnioroczne wynagrodzenie zasadnicze wraz z stałymi elementami wynagrodzenia)**

| Płeć      | 2020    |
|-----------|---------|
| Kobiety   | 5250,46 |
| Mężczyźni | 6439,69 |

### **Różnica w wynagrodzeniach w podziale na stanowiska (Wyrażone kwotowo średnioroczne wynagrodzenie zasadnicze wraz z stałymi elementami wynagrodzenia)**

#### **Pion badawczy**

##### **Lider obszaru**

| Płeć      | 2020    |
|-----------|---------|
| Kobieta   | 0       |
| Mężczyzna | 8373,42 |

##### **Główny specjalista**

| Płeć      | 2020    |
|-----------|---------|
| Kobieta   | 6230,75 |
| Mężczyzna | 4384,82 |

##### **Starszy specjalista**

| Płeć      | 2020    |
|-----------|---------|
| Kobieta   | 5311,15 |
| Mężczyzna | 6824,75 |

##### **Specjalista**

| Płeć      | 2020    |
|-----------|---------|
| Kobieta   | 0       |
| Mężczyzna | 4653,86 |

##### **Młodszy specjalista**

| Płeć      | 2020 |
|-----------|------|
| Kobieta   | 0    |
| Mężczyzna | 0    |

### **Pion wsparcia**

#### **Osoby pełniące stanowiska kierownicze (prezes, wiceprezesi, dyrektor instytutu, dyrektor generalny, dyrektor oddziału instytutu, główny księgowy)**

|           |      |          |
|-----------|------|----------|
| Płeć      | 2020 |          |
| Kobieta   |      | 0        |
| Mężczyzna |      | 16340,08 |

### **Lider obszaru**

|           |      |          |
|-----------|------|----------|
| Płeć      | 2020 |          |
| Kobieta   |      | 0        |
| Mężczyzna |      | 10388,21 |

### **Główny specjalista**

|           |      |         |
|-----------|------|---------|
| Płeć      | 2020 |         |
| Kobieta   |      | 6748,13 |
| Mężczyzna |      | 6791,87 |

### **Starszy specjalista**

|           |      |         |
|-----------|------|---------|
| Płeć      | 2020 |         |
| Kobieta   |      | 4249,82 |
| Mężczyzna |      | 5051,25 |

### **Specjalista**

|           |      |         |
|-----------|------|---------|
| Płeć      | 2020 |         |
| Kobieta   |      | 4693,1  |
| Mężczyzna |      | 5627,17 |

### **Młodszy specjalista**

|           |      |         |
|-----------|------|---------|
| Płeć      | 2020 |         |
| Kobieta   |      | 3652,59 |
| Mężczyzna |      | 3332,63 |

### **Zestawienie wypłacanych dodatków do wynagrodzeń (charakter niestały, okresowy) - wyrażone w kwotach**

|           |      |        |
|-----------|------|--------|
| Płeć      | 2020 |        |
| Kobiety   |      | 180,51 |
| Mężczyźni |      | 259,56 |