



Łukasiewicz
Instytut
Lotnictwa

gep

gender
equality
plan

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

SIEĆ BADAWCZA ŁUKASIEWICZ- INSTYTUT LOTNICTWA

NA LATA 2022-2026

ANEKS NR 3 – AKTUALIZACJA 2024r.

Spis treści

Wprowadzenie	3
1. Diagnoza - Gdzie jesteśmy w 2024	4
2. Metodologia i szczegółowa analiza - AKTUALIZACJA	8
3. Zakres działań - AKTUALIZACJA	10
Cel 1: Zapobieganie dyskryminacji oraz ułatwienie zgłaszania przypadków dyskryminacji.....	10
Cel 2: Zwiększanie świadomości w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.	11
Cel 3: Zapewnienie otwartego i konkurencyjnego prowadzenia naboru na wolne stanowiska pracy oraz zapewnienie równości w procesie rekrutacji i wyborze najlepszego kandydata.	12
Cel 4: Ułatwienie łączenia życia rodzinnego i służbowego.....	13
Cel 5: Zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie awansów oraz przyznawanego wynagrodzenia.	14
4. Spis wykresów	19
5. Spis tabel	20

Wprowadzenie

Z przyjemnością przekazujemy w Państwa ręce aneks do „Planu Równości Płci Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Lotnictwa na lata 2022-2026”. Celem realizacji „Planu Równości Płci” jest sprawienie, aby Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Lotnictwa (dalej także: Instytut lub Ł-ILOT) był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności oraz wolnym od dyskryminacji. Aneks zawiera aktualizację danych na dzień 31 grudnia 2024 r. W zakres aktualizacji wchodzi nowe dane statystyczne odnośnie struktury płci pracowników Ł-ILOT, różnic w wysokości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn oraz prezentacja statusu realizacji zaplanowanych działań lub dodanie nowych.

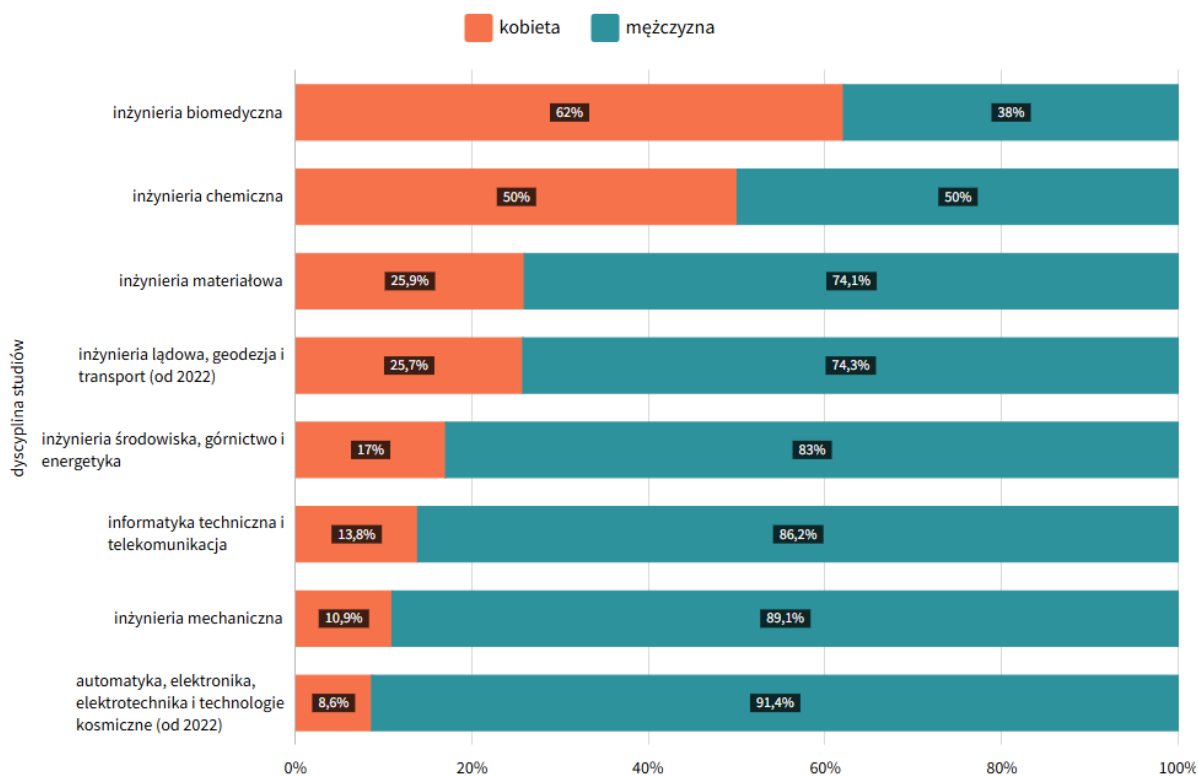
Ważne: w aneksie znalazły się tylko te zagadnienia, które uległy zmianie w stosunku do 31 grudnia 2022 i 31 grudnia 2023 r.

1. Diagnoza - Gdzie jesteśmy w 2024

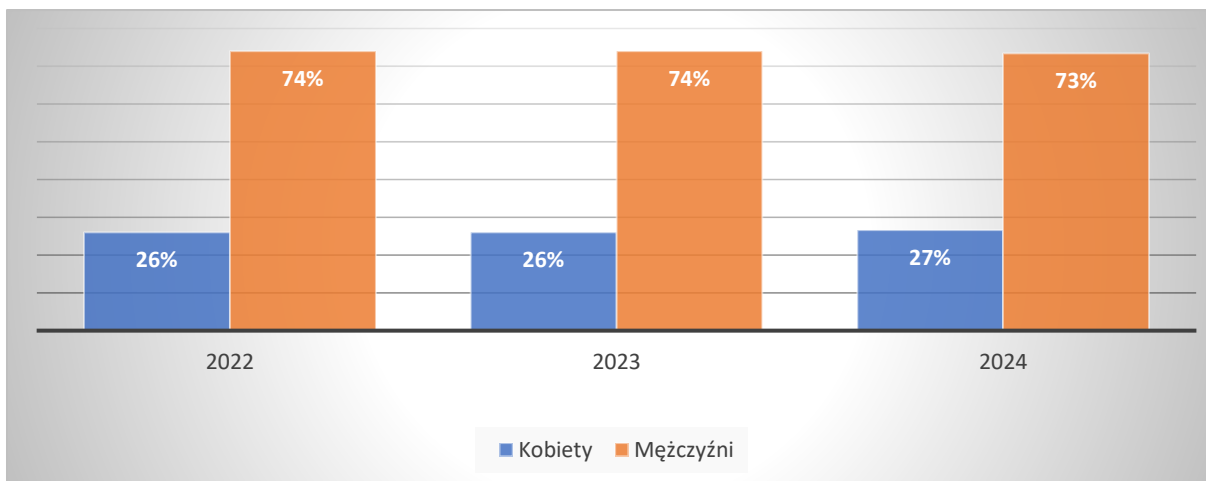
Na dzień 31.12.2024 r. liczba zatrudnionych w Ł-ILOT kobiet wynosiła 377, a mężczyzn – 1039. Udział kobiet w ogólnej liczbie pracowników wynosi w przybliżeniu 26,6% i nieznacznie wzrósł względem końca 2023 roku.

Na dostępność zasobów przekłada się struktura studentów nauk inżynierskich i technicznych, a tym samym wpływa ona na strukturę zatrudnienia w Ł-ILOT.

Udział kobiet i mężczyzn studiujących na kierunkach z obszaru nowych technologii według dyscypliny studiów



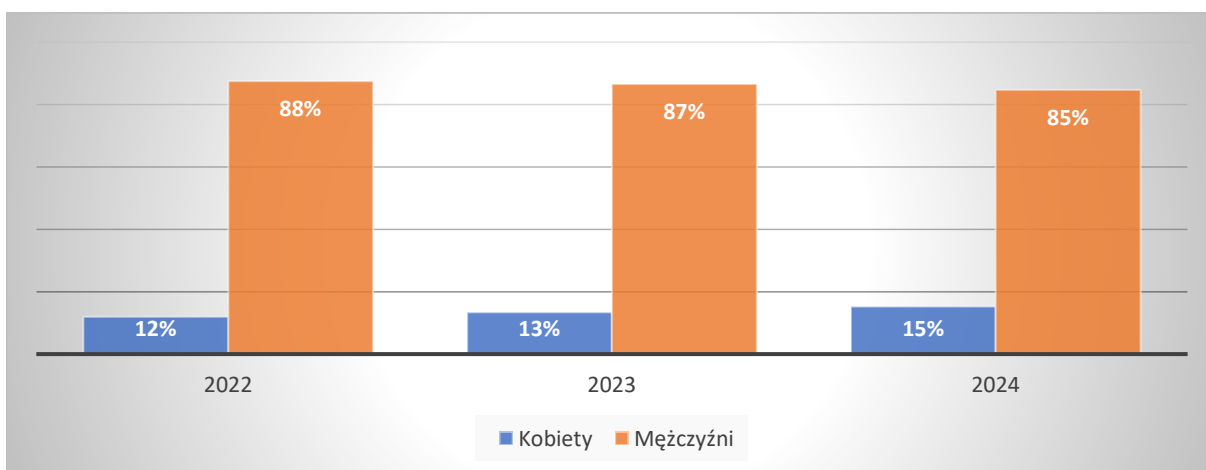
Wykres 1. Źródło: opracowanie własne Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego na podstawie systemu POL-on, dane za rok 2022



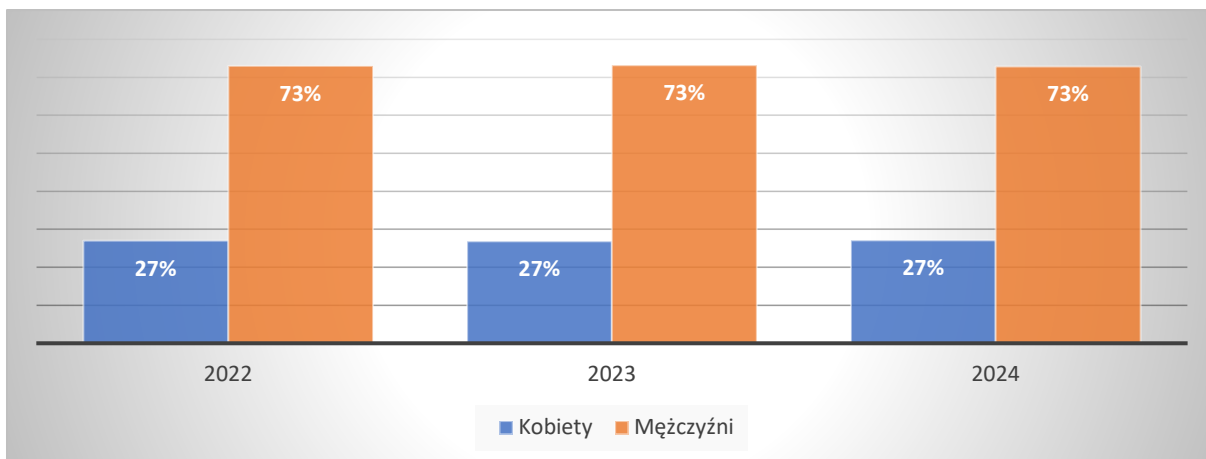
Wykres 2. Struktura płci w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024

W Instytutach Sieci Badawczej Łukasiewicz pracownicy zatrudniani są do dwóch pionów. W Instytucie funkcjonują: Pion Badawczy, który skupia naukowców prowadzących badania oraz Pion Wsparcia, w skład którego wchodzi zarówno pracownicy merytoryczni (głównie inżynierowie), jak również pracownicy administracyjni.

Struktura płci w podziale na Pion Badawczy oraz Pion Wsparcia w Ł-ILOT przedstawia się następująco:

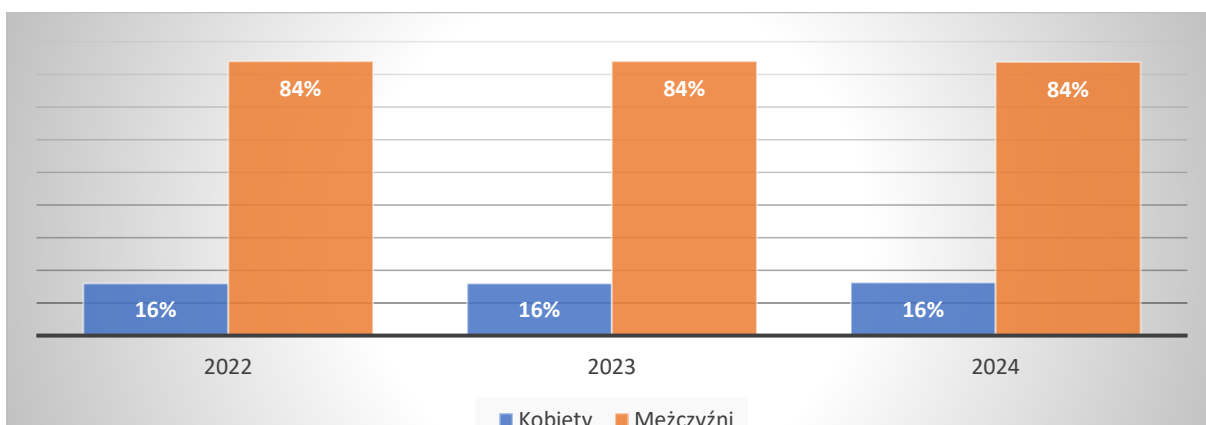


Wykres 3. Struktura płci w Pionie Badawczym w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024.

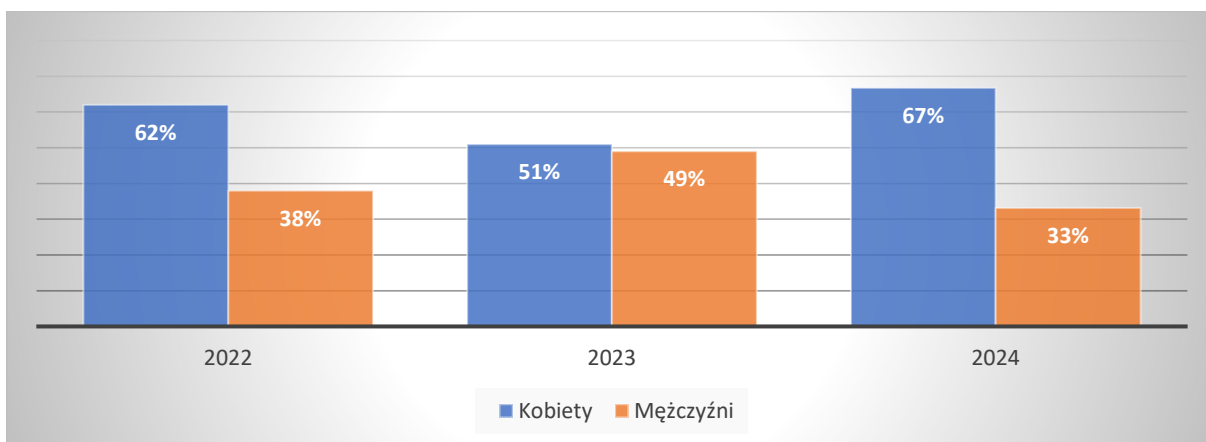


Wykres 4. Struktura płci w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024.

W Pionie Wsparcia występuje kilka ścieżek kariery, a główne z nich to inżynierska i specjalistyczna. Poniżej przedstawiona została struktura płci na tych poszczególnych ścieżkach.



Wykres 5. Struktura płci na ścieżce inżynierskiej w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024.



Wykres 6. Struktura płci na ścieżce specjalistycznej w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024.

W Łukasiewicz- Instytucie Lotnictwa w roku 2024 doktoraty obroniło 6 mężczyzn i 1 kobieta.

Tabela 1. Liczba osób zatrudnionych w ILOT ze stopniem naukowym doktora i wyższym oraz liczba osób w trakcie studiów doktoranckich, z podziałem na płeć na 31.12.2022 r. oraz 31.12.2023r i 31.12.2024 r.

	2022		2023		2024	
	Kobieta	Mężczyzna	Kobieta	Mężczyzna	Kobieta	Mężczyzna
Liczba pracowników ze stopniem naukowym doktora i wyższym	18	78	18	75	21	72
Liczba doktoratów wdrożeniowych w toku	7	15	4	15		

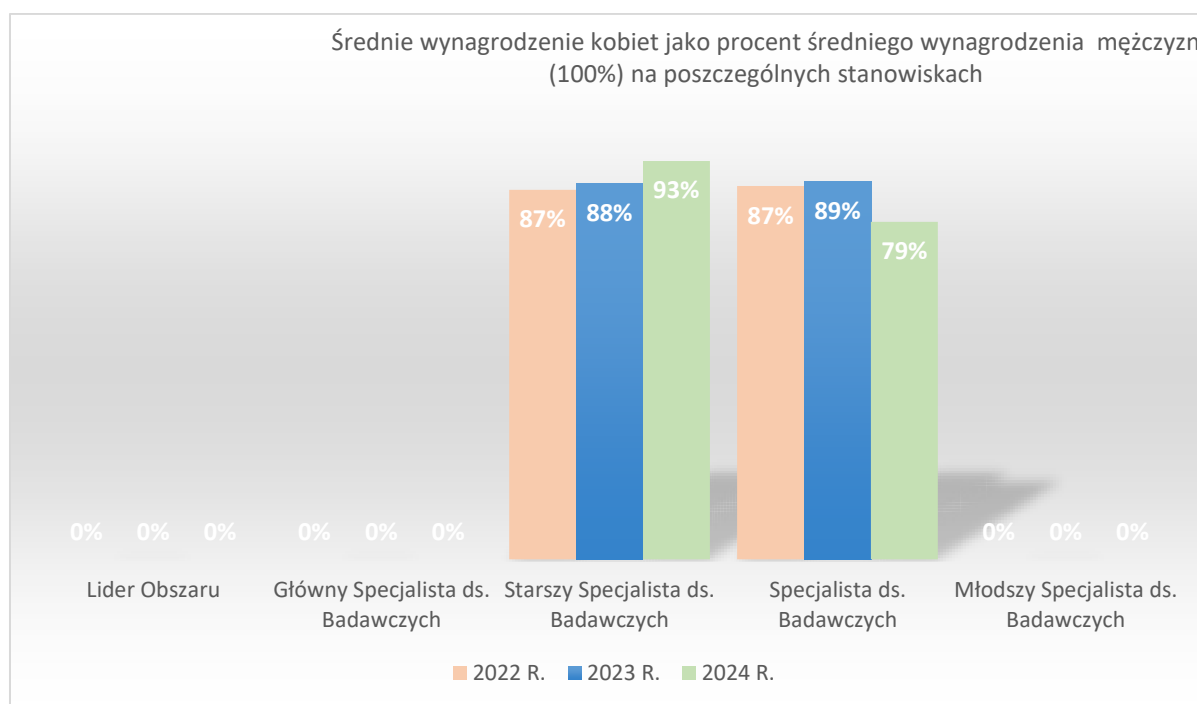
2. Metodologia i szczegółowa analiza - AKTUALIZACJA

Analiza wynagrodzeń

W 2024 roku różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (średnioroczne wynagrodzenie zasadnicze wraz ze stałymi elementami wynagrodzenia) wynosiła 13%, co oznacza, że średnie wynagrodzenie kobiet było niższe od średniego wynagrodzenia mężczyzn o 13%. Nie ma zmian wobec danych w stosunku do roku 2023.

Luka płacowa, według ostatniego raportu World Economic Forum „Global Gender Gap Report 2023”, wynosi w Polsce 7,22%, choć w niektórych branżach i według niektórych metodologii jest ponad dwukrotnie wyższa.¹

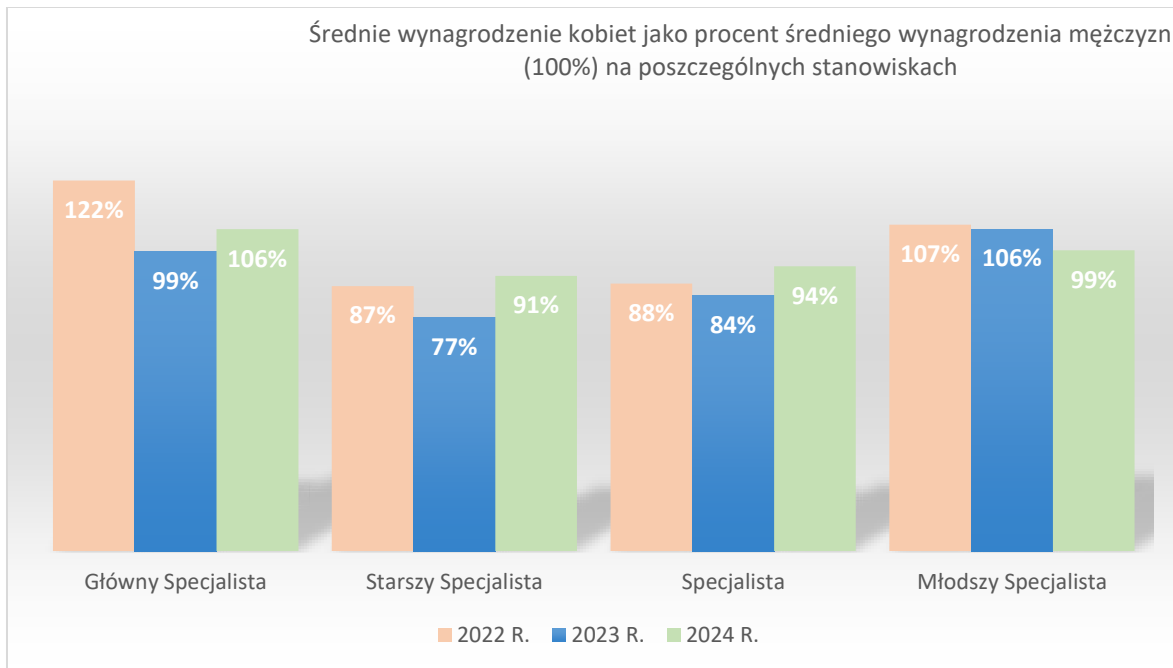
Poniższe wykresy przedstawiają różnice procentowe w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, gdzie wartości powyżej zera pokazują, o ile niższe jest średnie wynagrodzenie kobiet względem średniego wynagrodzenia mężczyzn na poszczególnych stanowiskach.



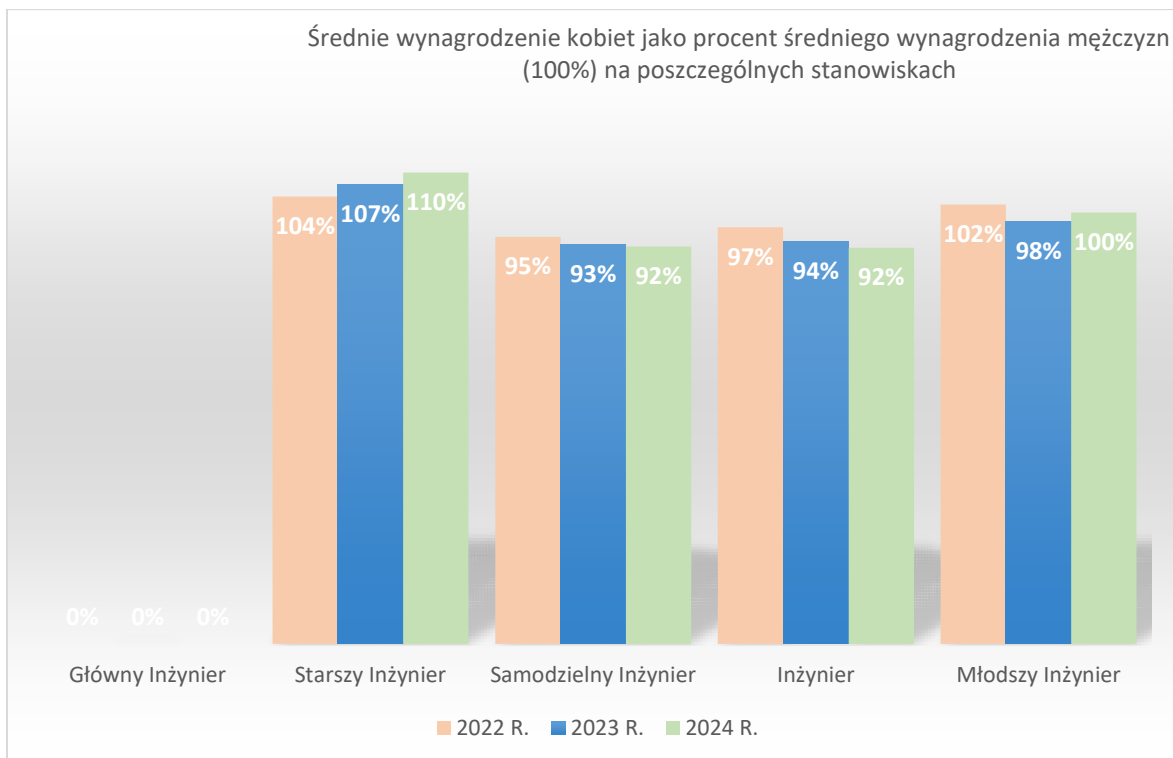
Wykres 7. Różnica w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami w Pionie Badawczym w Ł-ILOT na 31.12. w latach 2022-2024 (wskazanie 0% na wykresie wynika z braku wystarczającej reprezentacji jednej z płci wśród zatrudnionych na danym stanowisku)

¹ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024/in-full>

Podobnie sytuacja przedstawia się w zakresie stanowisk w Pionie Wsparcia, na dwóch głównych ścieżkach kariery: specjalistycznej oraz inżynierskiej, co obrazują poniższe wykresy:



Wykres 8. Różnica w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na ścieżce specjalistycznej na 31.12. w latach 2022-2024.



Wykres 9. Różnica w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na ścieżce Inżynierskiej na 31.12. w latach 2022-2024 (wskazanie 0% na wykresie wynika z braku wystarczającej reprezentacji jednej z płci wśród zatrudnionych na danym stanowisku).

3. Zakres działań - AKTUALIZACJA

Cel 1: Zapobieganie dyskryminacji oraz ułatwienie zgłaszania przypadków dyskryminacji.

Tabela 2. Cel 1: Zapobieganie dyskryminacji oraz ułatwienie zgłaszania przypadków dyskryminacji.				
LP	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK	TERMIN	STATUS 2022
1	Powołanie Pełnomocnika do spraw Naruszeń i Równego Traktowania oraz określenie jego kompetencji, zadań i zasad działania	Wprowadzenie i zmiana odpowiednich regulacji wewnętrznych w Ł-ILot	2 Q 2022	zrealizowane
2	Działanie Pełnomocnika do spraw Naruszeń i Równego Traktowania	Składanie przez Pełnomocnika rocznego raportu z działalności do Dyrektora Ł-ILot	4 Q 2022/ 1 Q 2023	zrealizowane
			1 Q 2024	zrealizowane
			1 Q 2025	zrealizowane
			Kolejne terminy: 1 Q 2026 1 Q 2027	w realizacji
3	Wprowadzenie w Ł-ILot dokumentu wewnętrznego regulującego zgłaszanie naruszeń oraz postępowanie w przypadku zgłoszenia naruszenia, a także zasady ochrony osoby dokonującej zgłoszenia, w tym ochrony poufności i tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia	Wprowadzenie regulaminu - "REGULAMIN ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA ORAZ OCHRONY OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA (SYGNALISTÓW)"	zrealizowane	zrealizowane
4	Wprowadzenie narzędzia elektronicznego umożliwiającego dokonywanie zgłoszeń dotyczących dyskryminacji (także w sposób anonimowy) oraz włączenie go do wewnętrznego systemu zgłaszania naruszeń	Uruchomienie aplikacji elektronicznej do dokonywania zgłoszeń i zmiana odpowiednich regulacji wewnętrznych w Ł-ILot	2 Q 2022 Nowy termin 3 Q 2023	Zrealizowane
5	Upowszechnienie informacji o sposobach zgłaszania przypadków dyskryminacji i zasadach postępowania z takimi zgłoszeniami	Zamieszczenie informacji w widocznym miejscu w Intranecie Ł-ILot oraz w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Ł-ILot	2 Q 2022	zrealizowane

6	Wprowadzenie regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji odpowiadających wzorom obowiązującym w Sieci Badawczej Łukasiewicz	Zmiana „Regulaminu zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów)” oraz wprowadzenie „Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji”	1 Q 2025	zrealizowane
---	--	---	----------	--------------

Cel 2: Zwiększanie świadomości w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Tabela 3. Cel 2: Zwiększanie świadomości w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.				
LP	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK	TERMIN	STATUS 2022
1	Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry kierowniczej (Dyrektorzy, Kierownicy)	Przeszkolenie 100% pracowników	4 Q 2022	zrealizowane
2	Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla wszystkich pracowników: <ul style="list-style-type: none"> zwiększenie wiedzy o zjawiskach dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka) rozpoznawanie zjawisk przemocy (wynikającej z uprzedzeń, ze względu na płeć itp.) uwrażliwienia na akty molestowania (w tym seksualnego) poznanie metod reagowania 	Przeszkolenie 100% pracowników	4 Q 2023 Nowy termin: 4 Q 2024	zrealizowane
		Ponowne przeszkolenie 100% pracowników	4 Q 2026	do realizacji
3	Szkolenie w pierwszej kolejności obejmować będzie pracowników kadry kierowniczej; następnie każdy nowo awansowany kierownik/dyrektor będzie uczestniczył w szkoleniu z tego zakresu	Przeszkolenie 100% pracowników	4 Q 2026	zrealizowane w 4 Q 2024
4	Kampania informacyjna dotycząca ukrytych uprzedzeń (biases)	Komunikacja przy pomocy poczty elektronicznej	2 Q 2025	do realizacji
5	Kampania informacyjna dotycząca działania zespołów ds. GEP oraz Zgłoszeń na terenie zakładu pracy (plakaty, ogłoszenia itp.)	Kampania na terenie Ł-ILOT	4 Q 2024 Kolejny etap 4 Q 2025	w realizacji

Cel 3: Zapewnienie otwartego i konkurencyjnego prowadzenia naboru na wolne stanowiska pracy oraz zapewnienie równości w procesie rekrutacji i wyborze najlepszego kandydata.

Tabela 4. Cel 3: Zapewnienie otwartego i konkurencyjnego prowadzenia naboru na wolne stanowiska pracy oraz zapewnienie równości w procesie rekrutacji i wyborze najlepszego kandydata.

LP	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK	TERMIN	STATUS 2022
1 3	Opracowanie i komunikacja ścieżek kariery	Opublikowanie ścieżek kariery dla poszczególnych grup stanowisk	3 Q 2022	zrealizowane (ścieżka inżynierska i specjalistyczna)
			2 Q 2023	zrealizowana ścieżka kierownicza
			Nowy termin 2 Q 2024 Nowy termin 3 Q 2025*	w realizacji (ścieżka badawcza)
2	Stosowanie w ogłoszeniach o pracę nazwy stanowiska niedeterminującego płeć (tam, gdzie jest to uzasadnione)	50% ogłoszeń z odpowiednią nazwą stanowiska	4 Q 2022	zrealizowane
		100% ogłoszeń z odpowiednią nazwą stanowiska	4 Q 2023	zrealizowane
3	Stosowanie dla wszystkich kandydatów takich samych zadań na dane stanowisko np.: - testy językowe - testy wiedzy	100 % rekrutowanych kandydatów z wykorzystaniem narzędzi badania kompetencji w rekrutacjach, gdzie są one wprowadzone	4 Q 2022	zrealizowane
4	Stworzenie poradnika odnośnie zagadnień równościowych i w tematyce zapobiegania dyskryminacji skierowanego do osób prowadzących i wspierających procesy rekrutacyjne; z wymogiem zapoznania się i stosowania w czasie rekrutacji	Przygotowany poradnik	3 Q 2022 Nowy termin 2 Q 2023	zrealizowane
		Potwierdzenie zapoznania się z materiałami 100% osób biorących udział w procesie rekrutacji	4 Q 2022 Nowy termin 2 Q 2023	zrealizowane
5	Wprowadzenie ankiety badającej doświadczenia osób nowozatrudnionych z procesu rekrutacji i zatrudnienia	Wprowadzenie ankiety	4 Q 2022	zrealizowane
6	Stworzenie raportu z rekrutacji i kwartalna analiza	Stworzenie raportu	2 Q 2022	zawieszony**

*polityka wdrożenia i zatrudniania i kwalifikowania pracowników do Pionu Badawczego jest w trakcie przygotowania przez Centrum Łukasiewicz

**ze względu na uwarunkowania formalno-prawne

Cel 4: Ułatwienie łączenia życia rodzinnego i służbowego.

Tabela 5. Cel 4: Ułatwienie łączenia życia rodzinnego i służbowego.				
LP	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK	TERMIN	STATUS 2022
1	Wprowadzenie funkcji opiekuna dla każdej osoby powracającej do pracy po urlopie rodzicielskim	Komunikacja do kadry kierowniczej o zaleceniu wyznaczenia opiekuna	3 Q 2022 Nowy termin 3 Q 2023	zrealizowane
2	Wprowadzenie ankiety dla kadry kierowniczej, pracowników i pracownic powracających po urlopiach rodzicielskich	Opracowanie ankiety	3 Q 2022	zrealizowane
		Dystrybucja ankiety wśród kadry kierowniczej	4 Q 2022 Nowy termin 3 Q 2023	zrealizowane
3	Rozwój infrastruktury opieki na terenie Instytutu, poprzez wprowadzenie tzw. „pokojów rodzica”	Przygotowanie planu adaptacji pomieszczeń na cele tzw. pokojów rodzica	4 Q 2022 4 Q 2026	zawieszony*
		Uruchomienie "pokojów rodzica" na terenie Instytutu	4 Q 2023	zawieszony*
4	Zdiagnozowanie potrzeb i możliwości nawiązania współpracy z agencją opiekunek na preferencyjnych warunkach	Zbadanie potrzeb i możliwości	1 Q 2023	zrealizowany
5	Zdiagnozowanie potrzeb i możliwości stosowania elastycznych form pracy, pozwalających na łączenie obowiązków służbowych z życiem rodzinnym	Zbadanie potrzeb i możliwości	1 Q 2023	zrealizowane
6	Zapewnienie dostępu do środków higieny osobistej dla kobiet pracujących w Ł-ILOT	Montaż skrzynek z wyposażeniem w środki higieny osobistej w damskich toaletach	2 Q 2023	zrealizowane
7	Umożliwienie korzystania pracownikom ze wsparcia psychologicznego oraz narzędzi samorozwoju	Wdrożenie pilotażowe platformy online	2 Q 2023	zawieszony*
8	Analiza dotycząca wprowadzenia dodatkowych świadczeń dla młodych rodziców	Przeprowadzona analiza	4 Q 2024 Nowy termin: 2 Q 2025*	do realizacji

* z powodu sytuacji finansowo-organizacyjnej

Cel 5: Zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie awansów oraz przyznawanego wynagrodzenia.

Tabela 6. Cel 5: Zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie awansów oraz przyznawanego wynagrodzenia.				
LP	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK	TERMIN	STATUS 2022
1	Przeprowadzenie pogłębionej analizy danych odnośnie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem różnic w poziomach wynagrodzenia na analogicznych stanowiskach	Wykonana analiza	2 Q 2022	zrealizowane
2	Przeprowadzenie pogłębionej analizy danych odnośnie awansów kobiet i mężczyzn	Wykonana analiza	4 Q 2022 Nowy termin 2 Q 2023	zrealizowane
3	Ustalenie niezbędnych działań i sposobów zapewniających równe traktowanie w zakresie wynagradzania	Rekomendacja przedstawiona Dyrektorowi Instytutu	1 Q 2023	zrealizowane*
4	Działania po przeprowadzonej analizie odnośnie awansów kobiet i mężczyzn: a. zapoznanie pracowników z procesem podwyżkowym b. analiza powrotów po nieobecnościach związanych z rodzicielstwem i łączącym się z tym niepokojem	a. Komunikacja wewnętrzna w organizacji	4 Q 2024 Etap 1 dla kadry zarządzającej	zrealizowane
		a. Komunikacja wewnętrzna w organizacji	4 Q 2025 Etap 2 dla wszystkich pracowników	w realizacji
		b. Wykonana analiza	3 Q 2025	do realizacji

*Efektem jednej z rekomendacji było wprowadzenie zasady przyznawania podwyżek osobom pozostającym na długotrwałym urlopie związanym z rodzicielstwem.

W ramach punktu „Wprowadzenie regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji odpowiadających wzorom obowiązującym w Sieci Badawczej Łukasiewicz” (cel 1, pkt 6) dokonano zmiany „Regulaminu zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów)” oraz wprowadzono „Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji”. W wyniku tych działań zgłoszenia dyskryminacji są rozpatrywane przez Zespół ds. Naruszeń na podstawie odrębnego dedykowanego regulaminu, przy zachowaniu dotychczasowych standardów. Jest to rozwiązanie jednolite dla wszystkich jednostek Sieci Badawczej Łukasiewicz.

W zakresie realizacji punktu „Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla wszystkich pracowników” (cel 2, pkt 2) przeprowadzono szkolenie w formie do samodzielnego zapoznania się z materiałami w formie prezentacji oraz wykonania krótkiego testu. W realizacji tego zadania udział wzięło blisko 1000 pracowników a wszyscy zakończyli test w wyniku pozytywnym udzielając poprawnych odpowiedzi na ponad 91% przedstawionych zagadnień.

Pytań dotyczących zagadnień w obszarze dyskryminacji, mobbingu i molestowania było 15 i taka była maksymalna liczba punktów, które mogli zdobyć uczestnicy.

Poniżej bardziej szczegółowe wyniki ankiety:



Statystyki ogólne:

- **Liczba uczestników:** 925 + osoby spoza domeny Ł-ILOT (które nie dały rady zarejestrować wyniku z powodów technicznych)
- **Średni wynik:** 13,62 punktu
- **Średni czas realizacji:** 14,83 minuty

Zagadnienia, które sprawiały najwięcej trudności przedstawiamy poniżej wraz z wyjaśnieniem poprawnych odpowiedzi:

2. W wyniku przeprowadzonych okresowych ocen pracowniczych pracodawca ustalił, że wśród zatrudnionych przez niego osób istnieje grupa pracowników, których kwalifikacje są wystarczające, a nawet w niektórych przypadkach przekraczają wymagania dotyczące zajmowanych przez nich stanowisk pracy. Wiedza i umiejętności pozostałej grupy wymagają uzupełnienia. Dlatego też pracodawca zdecydował o zorganizowaniu stosownych szkoleń tylko dla drugiej grupy pracowników. (1 punkt)

85% respondentów odpowiedziało poprawnie na to pytanie.



Przedstawiona powyżej sytuacja nie stanowi dyskryminacji, ponieważ decyzja pracodawcy oparta została na obiektywnych kryteriach związanych z kwalifikacjami i potrzebami szkoleniowymi, a nie na cechach osobistych pracowników (takich jak płeć, wiek, pochodzenie, religia itp.).

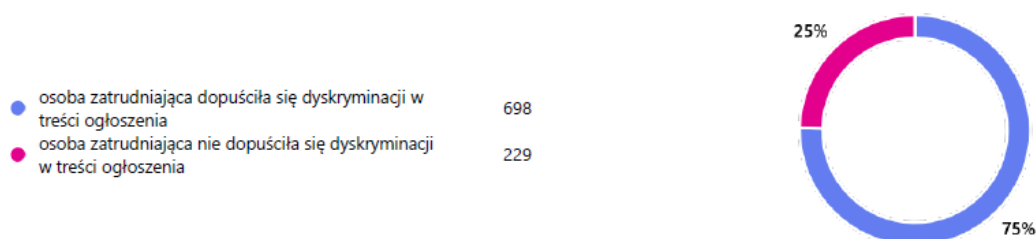
Dlaczego to nie jest dyskryminacja?

1. Celowe i uzasadnione kryteria – pracodawca przeprowadził obiektywną ocenę kwalifikacji pracowników i stwierdził, że tylko część z nich wymaga dodatkowego szkolenia.
2. Działanie proporcjonalne – organizowanie szkoleń dla wszystkich, w tym tych, którzy już posiadają wymagane kompetencje, byłoby nieefektywne i nieuzasadnione ekonomicznie.
3. Brak uprzedzeń i nierównego traktowania – decyzja opiera się na merytorycznej ocenie kompetencji, a nie na subiektywnych przekonaniach czy stereotypach.
4. Cel zgodny z interesem firmy – szkolenia mają na celu poprawę efektywności pracy i wyrównanie poziomu kwalifikacji, co leży w interesie zarówno pracodawcy, jak i pracowników.

Różnicowanie pracowników na podstawie poziomu kompetencji i potrzeby ich uzupełnienia nie jest dyskryminacją, lecz uzasadnionym działaniem pracodawcy w ramach polityki rozwoju zawodowego.

5. Na jednym z portali rekrutacyjnych pojawiło się ogłoszenie o pracy na stanowisku osoby sprzątającej w sieci sklepów odzieżowych. Jedną z niezbędnych kwalifikacji wymaganych od kandydatów i kandydatek jest biegle posługiwanie się językiem polskim. (1 punkt)

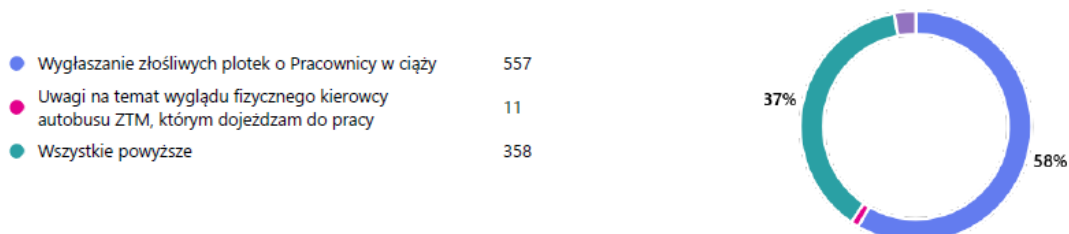
75% respondentów odpowiedziało poprawnie na to pytanie.



W opisanym przypadku osoba zatrudniająca dopuściła się dyskryminacji w treści ogłoszenia o pracę. Wynika to z faktu, iż wykonywanie pracy na stanowisku osoby sprzątającej nie wymaga biegłej znajomości języka polskiego. Zakres obowiązków na takim stanowisku nie powinien w szczególności obejmować posługiwania się językiem polskim na poziomie biegłym, a do wykonywania pracy na takim stanowisku za wystarczający należy uznać poziom podstawowy. Umieszczenie takiego wymogu w treści ogłoszenia stanowi przejaw dyskryminacji, gdyż bezpodstawnie wyklucza z kręgu kandydatów do pracy osoby ze znajomością języka polskiego na poziomie niższym niż biegły.

14. Które z poniższych sytuacji można by uznać za molestowanie w miejscu pracy? (1 punkt)

58% respondentów odpowiedziało poprawnie na to pytanie.



W pytaniu nr 14 odpowiedź "Uwagi na temat wyglądu fizycznego kierowcy autobusu ZTM, którym dojeżdżam do pracy" nie jest odpowiedzią poprawną. Pytanie dotyczyło potencjalnych przykładów sytuacji molestowania w miejscu pracy. Droga do pracy nie jest równoważna z miejscem pracy. Wspomniane w odpowiedzi zachowania są oczywiście niewłaściwe i sprzeczne z przyjętymi normami społecznymi.

W związku z powyższym nieprawidłowa jest również odpowiedź "Wszystkie powyższe".

W ocenie zespołu ds.GEP wyniki szkolenia są budujące i świadczą o wysokim poziomie kompetencji naszych pracowników.. W przyszłości, planujemy powtórzyć test w 2026 roku, aby ocenić trwałość zdobytej wiedzy.

4. Spis wykresów

Wykres 1. Źródło: opracowanie własne Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego na podstawie systemu POL-on	4
Wykres 2. Struktura płci w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024	5
Wykres 3. Struktura płci w Pionie Badawczym w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024.	5
Wykres 4. Struktura płci w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024.	6
Wykres 5. Struktura płci na ścieżce inżynierskiej w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024.	6
Wykres 6. Struktura płci na ścieżce specjalistycznej w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na dzień 31.12. w latach 2022-2024.....	6
Wykres 7. Różnica w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami w Pionie Badawczym w Ł-ILOT na 31.12. w latach 2022-2024 (wskazanie 0% na wykresie wynika z braku wystarczającej reprezentacji jednej z płci wśród zatrudnionych na danym stanowisku)	8
Wykres 8. Różnica w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na ścieżce specjalistycznej na 31.12. w latach 2022-2024.....	9
Wykres 9. Różnica w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami w Pionie Wsparcia w Ł-ILOT na ścieżce Inżynierskiej na 31.12. w latach 2022-2024 (wskazanie 0% na wykresie wynika z braku wystarczającej reprezentacji jednej z płci wśród zatrudnionych na danym stanowisku).....	9

5. Spis tabel

Tabela 1. Liczba osób zatrudnionych w ILOT ze stopniem naukowym doktora i wyższym oraz liczba osób w trakcie studiów doktoranckich, z podziałem na płeć na 31.12.2022 r. oraz 31.12.2023 r i 31.12.2024 r.	7
Tabela 2. Cel 1: Zapobieganie dyskryminacji oraz ułatwienie zgłaszania przypadków dyskryminacji..	10
Tabela 3. Cel 2: Zwiększanie świadomości w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.	11
Tabela 4. Cel 3: Zapewnienie otwartego i konkurencyjnego prowadzenia naboru na wolne stanowiska pracy oraz zapewnienie równości w procesie rekrutacji i wyborze najlepszego kandydata.	12
Tabela 5. Cel 4: Ułatwienie łączenia życia rodzinnego i służbowego.	13
Tabela 6. Cel 5: Zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie awansów oraz przyznanego wynagrodzenia.	14