

Załącznik

do zarządzenia nr 1/2022 Dyrektora Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN z dnia 03 stycznia 2022 roku w sprawie wprowadzenia „Planu równości płci dla IRWiR PAN. Plan działań na lata 2022-2025”

IRWiR PAN Polska Akademia Nauk
Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa



Plan Równości Płci dla IRWiR PAN

Plan działań na lata 2022-2025

Warszawa, 2022

Spis treści

Wprowadzenie	3
Wytyczne	4
Diagnoza	6
Cele równości płci	10
Podsumowanie	13
Źródła	14
Spis rysunków i tabel	15

Wprowadzenie

Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*) dla Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk (IRWiR PAN) stanowi dokument na rzecz działań równościowych w latach 2022-2025 i obejmuje wszystkie osoby pracujące w Instytucie.

Dotychczas kwestie równości płci w IRWiR PAN regulowane były przez akty powszechnie obowiązujących przepisów prawa (Kodeks pracy i ustawy okołokodeksowe), a w niektórych wypadkach przez zasady obowiązujące w projektach międzynarodowych, w których uczestniczyli pracownicy Instytutu. Od 2017 r. obowiązuje Zarządzenie Dyrektora IRWiR PAN w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Instytucie Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN. Jednak już rok wcześniej, w IRWiR PAN podjęto działania zmierzające do stworzenia jak najbardziej atrakcyjnego środowiska do pracy, kariery i rozwoju zawodowego dla osób zatrudnionych w Instytucie. Działania te zostały dostrzeżone i docenione przez Komisję Europejską, która przyznała Instytutowi – jako siódmej jednostce naukowej w kraju – logo *HR Excellence in Research*. Otrzymanie tego wyróżnienia potwierdziło, że kwestie dotyczące niedyskryminowania ze względu na płeć są przedmiotem działań realizowanych w Instytucie, który od lat prowadzi politykę równych szans. Oznacza to również zobowiązanie Instytutu do bezustannego doskonalenia polityk kadrowych i rekrutacyjnych, w tym do rozwijania polityk równościowych, poprzez m.in. stworzenie Planu Równości Płci dla IRWiR PAN.

Uchwalenie Planu Równości Płci na lata 2022-2025 ma na celu wspieranie Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN jako miejsca bezpiecznego dla wszystkich pracowników i pracowniczek, z poszanowaniem naczelnych zasad, jakimi są:

- **równość,**
- **różnorodność,**
- **wolność od dyskryminacji,**
- **zapewnienie swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego.**

Różnorodność, wolność i równość są fundamentalnymi wartościami każdego społeczeństwa. Jednocześnie przyczyniają się one do rozwoju nauki. IRWiR PAN zgodnie ze swoją misją i wizją jest jednostką badawczą, która respektuje obowiązujące regulacje dotyczące praw człowieka i dąży do najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

Plan Równości Płci dla IRWiR PAN powstał w wyniku prac powołanego w tym celu Zespołu. Skład Zespołu nie był przypadkowy, uwzględniał udział kobiet i mężczyzn będących przedstawicielami różnych grup pracowniczych na różnym etapie kariery oraz pełniących różne funkcje. Dzięki temu możliwa była wymiana poglądów i spojrzenie na zagadnienie równości płci z różnych perspektyw. Opracowując plan działania Zespół zaproponował rozwiązania dostosowane do specyfiki Instytutu.

Wytyczne

Plan Równości Płci powstał na podstawie wytycznych zawartych w dokumentach przyjętych na poziomie krajowym, jak i obowiązujących w Unii Europejskiej.

W Polsce najważniejszym aktem prawnym, który wprost zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Kobieta i mężczyzna w Polsce mają równe prawa, a w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Zapisy dotyczące równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć znajdują się również w Kodeksie pracy i ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Opinię na temat dyskryminacji ze względu na płeć wyraziła również Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW 2016), której zdaniem „sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego (...). Rada Główna w pełni podziela opinię Zespołu, który opracował wzór standardu [standardu antydyskryminacyjnego], że przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem. (...) sprawa przeciwdziałania dyskryminacji jest, zdaniem Rady Głównej, na tyle ważna, że warto rozważyć wzbogacenie o stosowne zapisy statutów uczelni, jako najważniejszych aktów wewnętrznych regulujących ich działanie”.

O tym, że tematyka równości płci jest ważna dla świata nauki świadczą realizowane badania i pojawiające się rekomendacje dotyczące działań i dobrych praktyk. Na istnienie problemu molestowania seksualnego na uczelniach oraz konieczność wprowadzenia klarownych procedur antydyskryminacyjnych wskazują na przykład wyniki badania przeprowadzonego przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO 2018) oraz Fundację Helsińską (Gerlich 2019). Z kolei Narodowe Centrum Nauki podjęło działania na rzecz monitorowania udziału kobiet i mężczyzn w grantach badawczych (NCN 2019a) oraz zobowiązało się do zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach eksperckich i recenzenckich (NCN 2019b).

Oprócz zapisów krajowych istnieje szereg przepisów o wymiarze wspólnotowym regulujących kwestie równości szans kobiet i mężczyzn. Komisja Europejska (2012) zachęca państwa członkowskie UE m.in. do usuwania prawnych i faktycznych barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier kobiet, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci na co zwrócono również uwagę już w Dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Komisja zachęca również do rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz zapewnienia co najmniej 40% obecności przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej w komitetach

zaangażowanych w rekrutację/rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych (EIGE 2016).

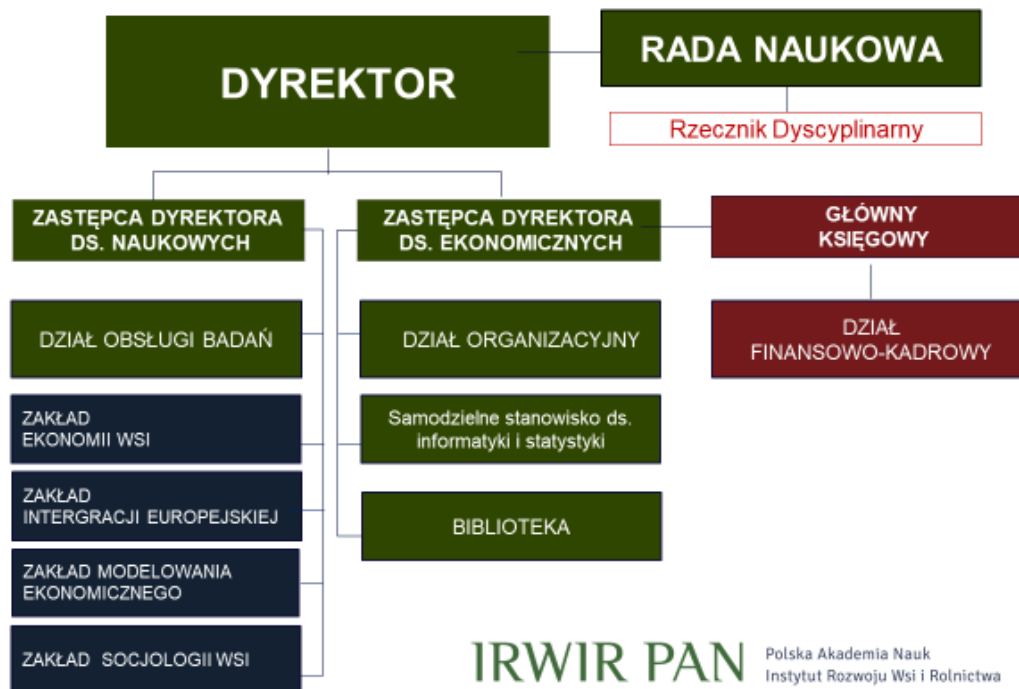
Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w dziedzinie badań naukowych i innowacji (2012): wspieranie równości w karierze naukowej, zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych i włączenie wymiaru płci do badań i treści innowacyjnych. Organ ten wskazuje (2020a) następujące cele, do jakich należy dążyć w ramach równouprawnienia płci:

1. Wolność od przemocy i stereotypów.
2. Możliwość rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci.
3. Pełnienie ważnych ról w społeczeństwie na równych zasadach.
4. Uwzględnienie aspektu płci i perspektywy interseksyjnej w strategiach UE.
5. Działania na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet na całym świecie.

W świetle przedstawionych wytycznych i regulacji Plan Równości Płci stanowi narzędzie wspierające równouprawnienie płci wśród naukowców i naukowiec w IRWiR PAN.

Diagnoza

Misją Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk jest prowadzenie zaawansowanych, interdyscyplinarnych badań społecznych nad przemianami obszarów wiejskich oraz działalności eksperckiej w tym zakresie. Do realizowanych zadań dostosowana jest struktura Instytutu, która obejmuje administrację, zakłady naukowe i bibliotekę (rysunek 1). Organem sprawującym bieżący nadzór nad działalnością Instytutu jest Rada Naukowa, której głównym zadaniem jest dbałość o wysoki poziom jego działalności naukowej i rozwój kadry naukowej. W skład struktury organizacyjnej IRWiR PAN wchodzi również Rzecznik Dyscyplinarny.



Rysunek 1. Struktura organizacyjna Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk
Źródło: Stan według Statutu IRWiR PAN z dnia 3.04.2017 r.

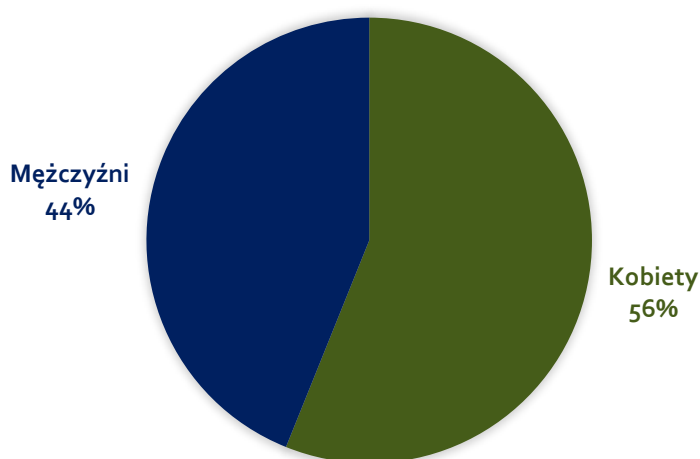
W czterech zakładach Instytutu: Ekonomii Wsi, Integracji Europejskiej, Modelowania Ekonomicznego i Socjologii Wsi zatrudnionych jest 31 pracowników i pracowniczek naukowych, w tym cztery osoby z tytułem profesora, dziewięć ze stopniem naukowym doktora habilitowanego, dwanaście ze stopniem naukowym doktora i sześć z tytułem magistra oraz jeden pracownik badawczo-techniczny (tabela 2). Wśród kierowników zakładów funkcję tę pełnią dwie kobiety i dwóch mężczyzn. W IRWiR PAN zatrudnionych jest 9 osób na stanowiskach administracyjnych, w tym: dwie osoby w Dziale Finansowo-Księgowym, dwie osoby w Dziale Obsługi Badań, dwie osoby w Dziale Organizacyjnym i po jednej w Dziale Informatycznym, Sekretariacie i Bibliotece (tabela 1). Od powstania Instytutu w 1971 r. dyrektorami IRWiR PAN było 5 mężczyzn i 2 kobiety.

Punktem wyjścia do analiz było sprawdzenie jak przedstawia się rozkład płci wśród osób pracujących naukowo, z uwzględnieniem stopni naukowych oraz osób na stanowiskach administracyjno-biurowych. Na stanowiskach naukowych zatrudnionych było 31 osoby, 16 z nich to mężczyźni, 15 kobiety, dodatkowo jedna osoba na stanowisku badawczo-technicznym (mężczyzna). Na stanowiskach administracyjnych zatrudnionych było natomiast 9 osób, 8 z nich to kobiety, 1 - mężczyzna (tabela 1).

Tabela 1. Rozkład płci wśród osób pracujących w IRWiR PAN w zakładach naukowych i na stanowiskach administracyjnych (stan na 31.12.2021)

Jednostka	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Zakłady naukowe			
Zakład Ekonomii Wsi	3	6	9
Zakład Integracji Europejskiej	3	5	8
Zakład Modelowania Ekonomicznego	3	3	6
Zakład Socjologii Wsi	6	3	9
Dział administracyjny			
Dział Finansowo-Kadrowy	2	0	2
Dział Organizacyjny	5	0	5
Biblioteka	1	0	1
Samodzielne stanowisko ds. Informatyki i statystyki	0	1	1
Razem	23	18	41

Źródło: IRWiR PAN, grudzień 2021.



Rysunek 2. Struktura płci wśród osób pracujących w IRWiR PAN

Źródło: IRWiR PAN, grudzień 2021.

Tabela 2. Rozkład płci wśród osób pracujących na stanowiskach naukowych w IRWiR PAN (stan na 31.12.2021 r.)

Stanowisko	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Profesorowie	1	3	4
Profesorowie IRWiR PAN	4	5	9
Adiunkci	6	6	12
Asystenci	4	2	6
Specjaliści badawczo-techniczni	0	1	1
Ogółem	15	18	32

Źródło: IRWiR PAN, grudzień 2021.

Przedstawione dane świadczą o tym, że proporcja płci w IRWiR PAN w odniesieniu do pracowników naukowych jest wyrównana (rysunek 2). Mężczyźni przeważają wśród osób z tytułem profesorów i profesorek zwyczajnych. Nie widać jednak dysproporcji w przypadku profesorów Instytutu oraz adiunktek i adiunktów. Proporcja płci jest wyrównana tylko w przypadku asystentów i asystentek przeważają kobiety. Dysproporcja płci zauważalna jest natomiast w pionie administracji, gdzie przeważają kobiety. Jest to jednak sytuacja trwała, gdyż odkąd funkcjonuje Instytut typowe jest sfeminizowanie zawodów wykonujących prace administracyjne w Instytucie.

Jeżeli chodzi o strukturę płci w organach i zespołach funkcjonujących w IRWiR PAN nierównowaga zaznacza się przede wszystkim w Radzie Naukowej, gdzie 18 na 25 członków stanowią mężczyźni oraz w Komisji ds. Socjalnych, w której dominują kobiety (4 na 5 osób) (tabela 3). Są to jednak zespoły wybieralne, na skład których nie ma wpływu Kierownictwo Instytutu.

Tabela 3. Rozkład płci wśród członków Rady Naukowej IRWiR PAN (kadencja 2019-2022) i pozostałych zespołów funkcjonujących w IRWiR PAN (stan na 31.12.2021 r.)

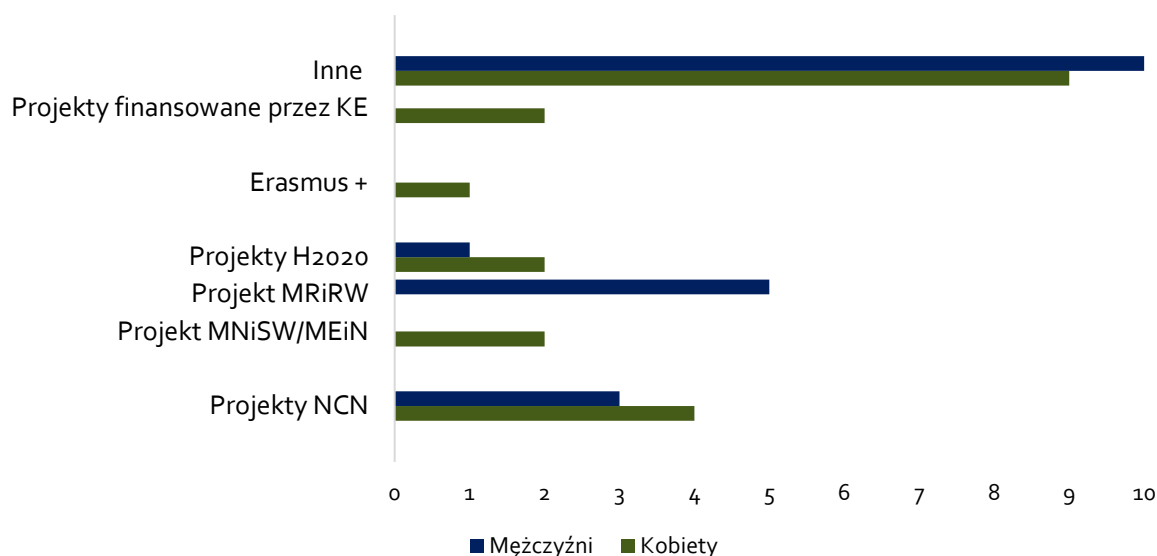
Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Rada Naukowa	7	18	25
Zespół Redakcyjny Kwartalnika „Wieś i Rolnictwo”	5	5	10
Komisja ds. oceny okresowej pracowników	2	3	5
Komitet sterujący do spraw wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników (<i>HR Excellence in Research</i>)	3	3	6
Zespół do przygotowania Planu Równości Płci 2022-2025	5	3	8
Komisja ds. Socjalnych	4	1	5
Komisja likwidacyjna rzeczowych składników majątku	3	2	5
Komisja ds. wyboru Instytucji Finansowej	3	2	5

Źródło: IRWiR PAN, grudzień 2021.

Tabela 4. Rozkład płci wśród osób sprawujących funkcje kierownicze w IRWiR PAN

Kierownicy	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Zakładów Naukowych	2	2	4
Kierownictwo IRWiR PAN	3	1	4

Źródło: IRWiR PAN, grudzień 2021.



Rysunek 3. Rozkład płci wśród kierowników projektów badawczych

Źródło: IRWiR PAN, grudzień 2021.

Z analizy danych liczbowych wynika, że wśród osób kierujących wszystkimi projektami badawczymi realizowanymi przez IRWiR PAN zaznaczała się niemal równowaga ze względu na płeć. Dziesięcioma projektami kierowali mężczyźni, a dziewięcioma kobiety (rysunek 3).

Pozytywnie o dotychczasowej polityce w zakresie równości płci i zapobieganiu dyskryminacji w tym wymiarze może świadczyć fakt, iż od chwili wprowadzenia w 2016 r. Zarządzenia w sprawie wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w IRWiR PAN nie było prowadzonej/nie wszczęto przewidzianej w tym dokumencie procedury antydyskryminacyjnej.

Cele równości płci

Komisja Europejska w EU Gender Action Plan (GEP) wyróżniła pięć obszarów, które są kluczowe dla osiągnięcia równowagi płci w organizacji. Są nimi:

- równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- równowaga płci w kadrze zarządzającej,
- włączenie kwestii płci do badań i realizacji projektów,
- zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym,
- podjęcie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Wyżej wymienione aspekty zostały uwzględnione w Planie Równości Płci dla IRWiR PAN na lata 2022-2025 w ramach czterech przyjętych celów. Adresatem działań są wszystkie grupy pracowniczek i pracowników Instytutu. Przebieg prac zaplanowanych w ramach Planu wymaga podjęcia konkretnych działań, ciągłego monitorowania ich realizacji oraz zasobów niezbędnych do jego wdrażania.

CEL I: Wzrost świadomości znaczenia zagadnień równościowych

Działanie

- *Przeprowadzenie badania ankietowego dotyczącego zagadnień równościowych i rozpowszechnienie wyników wśród pracowników i pracowniczek Instytutu*
- *Przeprowadzenie szkolenia zwiększającego wiedzę na temat dyskryminacji, przemocy i molestowania*
- *Rozpowszechnianie informacji i materiałów (newsletter) dotyczących równości płci, w tym umieszczenie informacji na stronie internetowej Instytutu*
- *Podejmowanie współpracy z innymi jednostkami naukowymi w kwestii upowszechniania idei równości i wymiany dobrych praktyk*
- *Powołanie zespołu, który zajmie się monitorowaniem i współpracą z Rzecznikiem Dyscyplinarnym w Instytucie w sytuacjach naruszenia zasad równości płci*
- *Włączenie perspektywy płci (gender dimension) do treści projektów badawczych i innowacyjnych*

Wskaźnik

- *Liczba wypełnionych ankiet*
- *Liczba szkoleń, liczba osób biorących udział w szkoleniach*
- *Liczba newsletterów*
- *Opinia osób biorących udział w szkoleniu na temat zwiększenia swojej wiedzy w zakresie problematyki dyskryminacji ze względu na płeć, przemocy i molestowania*
- *Zdefiniowanie zadań zespołu zajmującego się monitorowaniem i współpracą z Rzecznikiem Dyscyplinarnym w Instytucie w sytuacjach naruszenia zasad równości płci*

CEL II: Propagowanie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Działanie

- *Monitorowanie i wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności wśród pracowników i pracowniczek*
- *Przeprowadzenie warsztatów z zakresu komunikacji, uwzględniającej zróżnicowanie płci (gender-sensitive communication)*
- *Dążenie do utrzymywania zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych przez IRWiR PAN oraz w komisjach, w kadrze zarządczej, w zespołach projektowych, eksperckich i recenzenckich, oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim*

Wskaźnik

- *Liczba warsztatów, liczba osób biorących udział w warsztatach*
- *Proporcja kobiet i mężczyzn w wydarzeniach organizowanych przez IRWiR PAN oraz w komisjach, w kadrze zarządczej, w zespołach projektowych, eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim*

CEL III: Wspomaganie rozwoju zawodowego niezależnie od płci

Działanie

- *Monitorowanie proporcji kobiet i mężczyzn w procedurach związanych z rozwojem zawodowym, w tym naukowym (m.in. mobilność zawodowa)*
- *Stwarzanie warunków, aby kobiety i mężczyźni na równi realizowali swoje cele zawodowe*
- *Współpraca z komisją rekrutacyjną i z Komitetem sterującym do spraw wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników (HR Excellence in Research) – zbieranie danych statystycznych o liczbie osób kandydujących z podziałem na płeć*

Wskaźnik

- *Wskaźniki struktury płci pracowników według stanowisk i według mobilności zawodowej (np. wyjazdy na konferencje, uczestniczenie w wymianie bilateralnej) i innych aktywności w działaniach podejmowanych w Instytucie*
- *Wskaźnik struktury płci osób kandydujących do pracy w Instytucie*

CEL IV: Wypracowanie rozwiązań mających na celu wzmocnienie równowagi między życiem zawodowym a osobistym

Działanie

- *Przeprowadzenie badania ankietowego dotyczącego zagadnień równowagi między życiem osobistym i zawodowym*
- *Analiza potrzeb w zakresie łączenia pracy z życiem osobistym*
- *Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urloпах rodzicielskich lub zajmujących się osobami zależnymi*
- *Zainicjowanie dyskusji dotyczącej rozdzielenia czasu pracy i czasu wolnego. Wypracowanie dobrych praktyk uwzględniających opinie pracowników i pracowniczek*

Wskaźnik

- *Liczba ankiet, liczba uczestników i uczestniczek*
- *Przeprowadzenie konsultacji*
- *Lista dobrych praktyk sprzyjająca równowadze pracy i życia osobistego*

Podsumowanie

Plan Równości Płci dla Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN jest kolejnym realizowanym w Instytucie rozwiązaniem, które wspiera współtworzenie przyjaznego wszystkim miejsca pracy. Działania ujęte w Planie mają na celu wzrost świadomości istotności zagadnień równościowych, propagowanie pozytywnych postaw prorównościowych, wspomaganie rozwoju zawodowego niezależnie od płci i wypracowanie rozwiązań mających na celu wzmocnienie równowagi między życiem zawodowym a osobistym. Przyjęte cele pozwolą wzmocnić poczucie komfortu i bezpieczeństwa pracowników oraz zwiększyć wiedzę w zakresie zagadnień równości płci, orientacji seksualnej i naczelnych zasad, jakimi są: równość, różnorodność, wolność od dyskryminacji i zapewnienie wszystkim swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego. Plan realizowany w latach 2022-2025 będzie stanowił podstawę i wyznacznik dalszego rozwoju polityki równościowej w Instytucie. Spełnia on również podstawowe wymagania, które kwalifikują Instytut do ubiegania się o środki finansowe w ramach programu UE Horyzont Europa i innych programów europejskich.

Źródła

- Zarządzenie nr 4/2017 Dyrektora Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN w Warszawie z dnia 15 marca 2017 r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Instytucie Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN
- NCN (2019a) Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf
- NCN (2019b) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf
- MNiSW (2016). Stanowisko Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego ws. Uczelnianego standardu antydyskryminacyjnego, pismo z 9 września 2016 r. (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko), https://www.prohumanum.org/wp-content/uploads/2016/09/Odpowied%C5%BA-Ministerstwa-09_09_2016.pdf
- Gerlich J. (2019). *Molestowanie na polskich uczelniach publicznych. Helsińska Fundacja Praw Człowieka*, Warszawa, <https://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2020/01/%E2%80%9E-Molestowanie-na-polskich-uczelniach-publicznych%E2%80%9D-%E2%80%93-raport-HFPC.pdf>
- RPO (2018) *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa
- Komisja Europejska (2020b). Wspólny komunikat do Parlamentu Europejskiego i Rady. Trzeci unijny plan działania w sprawie równości płci (GAP III) – Ambitny program na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w działaniach zewnętrznych UE, https://ec.europa.eu/internationalpartnerships/system/files/join-2020-17-final_pl.pdf
- Komisja Europejska (2020a), Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*, Bruksela, dnia 5.03.2020 r.
- Komisja Europejska (2012). Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Wzmocnione partnerstwo w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego*, Bruksela, dnia 17.07.2012 r.
- 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 (wersja przeredagowana)

- EIGE (2016), European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equalityresearch>
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U., poz. 483, z późn. zm)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 poz. 1320, z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 poz. 2156, z późn. zm).

Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Struktura organizacyjna Instytutu Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk	6
Rysunek 2. Struktura płci wśród osób pracujących w IRWiR PAN	7
Rysunek 3. Rozkład płci wśród kierowników projektów badawczych	9
Tabela 1. Rozkład płci wśród osób pracujących w IRWiR PAN w zakładach naukowych i na stanowiskach administracyjnych (stan na 31.12.2021)	7
Tabela 2. Rozkład płci wśród osób pracujących na stanowiskach naukowych w IRWiR PAN (stan na 31.12.2021 r.)	8
Tabela 3. Rozkład płci wśród członków Rady Naukowej IRWiR PAN (kadencja 2019-2022) i pozostałych zespołów funkcjonujących w IRWiR PAN (stan na 31.12.2021 r.)	8
Tabela 4. Rozkład płci wśród osób sprawujących funkcje kierownicze w IRWiR PAN	9