

Załącznik nr 1

do Zarządzenia nr 13/2023 Dyrektora Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania im. Stanisława Leszczyckiego Polskiej Akademii Nauk z dnia 29 grudnia 2023 roku w sprawie wprowadzenia “Planu Równości Płci dla Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN (IGiPZ PAN).
Plan działań na lata 2024-2026”

Plan Równości Płci dla Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN na lata 2024-2026



Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania
Polska Akademia Nauk

Wstęp

Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*) dla Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania im. Stanisława Leszczyckiego Polskiej Akademii Nauk (IGiPZ PAN) stanowi dokument wspierający i wytyczający kierunek działań równościowych w latach 2024-2026 i obejmuje wszystkie osoby pracujące w Instytucie.

Przed wprowadzeniem GEP kwestie równości płci w IGiPZ PAN regulowane były przez akty powszechnie obowiązujących przepisów prawa (Kodeks pracy i ustawy okołokodeksowe), a w określonych przypadkach także przez zasady obowiązujące w projektach międzynarodowych, w których uczestniczyli pracownicy Instytutu. Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN jest instytucją, która od początku swojego istnienia przestrzega zasad równości płci i polityki antydyskryminacyjnej. Dotyczy to zarówno procesu rekrutacji jak i awansu zawodowego. Tradycją instytutu było wspieranie rozwoju naukowego bez względu na płeć a także dbałość o zapewnienie warunków pracy nie wykluczających grup wrażliwych oraz umożliwiających łączenie pracy zawodowej z macierzyństwem, obecnie również coraz częściej z tacierzyństwem.

Analizując działania prowadzone przez Instytut i na podstawie określonych kryteriów oceny identyfikującej stan bieżący i wyzwania (*gap analysis*) Komisja Europejska przyznała Instytutowi w 2017 roku logo *HR Excellence in Research*. Wyróżnienie potwierdza, że Instytut prowadzi działania na rzecz niedyskryminowania ze względu na płeć a polityka równości i równoważenia szans stanowi jeden z celów działań kadrowych zarówno w odniesieniu do procesu rekrutacji jak i awansu zawodowego. Stworzenie Planu Równości Płci jest kolejnym krokiem w tym procesie. Prace nad planem rozpoczęły się w okresie 2022-2023 a finalna wersja powstała w grudniu 2023 roku. Uchwalenie Planu Równości Płci na lata 2024-2026 ma na celu wspieranie IGiPZ PAN jako hołdującego poszanowaniu takich zasad jak równość, różnorodność społeczna, przeciwdziałanie dyskryminacji, wspieranie swobody rozwoju naukowego, w tym awansu, oraz szerzej także rozwoju zawodowego i osobistego.

Plan Równości Płci dla IGiPZ PAN jest pracą zespołu zajmującego się HRS4R, w którego skład wchodzi pracownicy naukowcy, wśród nich przedstawiciel asystentów, adiunktów i profesorów Instytutu jak i techniczno-administracyjni. Zespołem kieruje kobieta - profesor Instytutu, z doświadczeniem w zakresie badań i edukacji różnorodności społecznej. Zespół spotykał się kilkakrotnie, analizując stan wyjściowy dotyczący równowagi płci w Instytucie, sformułował diagnozę oraz główne cele związane z fundamentami polityki równości płci uwzględniającej uwarunkowania Instytutu.

Wytyczne

Plan Równości Płci oparty jest na wytycznych przyjętych na poziomie krajowym (w Konstytucji i Kodeksie Pracy) oraz tych obowiązujących w Unii Europejskiej. Konstytucja RP zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć i jednoznacznie stwierdza, że 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. Jednocześnie stanowisko na temat dyskryminacji ze względu na płeć zajęła Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW 2016), według której „sprawy związane ze zjawiskiem dyskryminacji zasługują na dużą uwagę środowiska akademickiego” (...) i “warto rozważyć wzbogacenie o stosowne zapisy statutów uczelni, jako najważniejszych aktów wewnętrznych regulujących ich działanie”. Podobnie sprawa dotyczy instytutów badawczych i funkcjonujących przy nich szkół doktorskich.

Równość płci powinna obejmować następujące filary, uwzględnione w UE Gender Action Plan (GEP) :

- Równość płacowa: Zapewnienie, że kobiety i mężczyźni otrzymują równą płacę za równą pracę oraz eliminacja wszelkich różnic płacowych wynikających z płci.
- Eliminacja uprzedzeń i stereotypów płciowych: Promowanie świadomości i edukacji na temat uprzedzeń i stereotypów płciowych oraz wprowadzenie działań mających na celu ich eliminację w miejscu pracy.
- Równowaga płci w rekrutacji i awansie zawodowym: Zapewnienie równych szans dla kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacji, awansu zawodowego oraz przydziale zadań i odpowiedzialności.
- Zrównoważony udział w decyzjach: Dążenie do równowagi płci w strukturach decyzyjnych instytutu, zarówno na poziomie zarządzania jak i w procesach podejmowania decyzji dotyczących polityki i strategii instytutu.
- Zapewnienie bezpiecznego i sprzyjającego środowiska pracy: Wdrażanie środków zapewniających bezpieczeństwo i komfortowe środowisko pracy dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci.
- Wsparcie dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: Zapewnienie elastycznych form pracy i wsparcia dla pracowników w godzeniu życia zawodowego z prywatnym, włączając w to urlopy rodzicielskie i opiekę nad dziećmi.
- Promowanie równości w dostępie do szkoleń i rozwoju zawodowego: Zapewnienie równego dostępu do szkoleń, programów rozwoju zawodowego i możliwości rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn.
- Badanie i monitorowanie postępów: Regularne monitorowanie danych dotyczących równości płci w miejscu pracy, w celu identyfikacji obszarów wymagających poprawy i śledzenia postępów w realizacji celów polityki równości.

- Współpraca zewnętrzna: Nawiązywanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, innymi instytucjami i przedsiębiorstwami w celu wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk dotyczących równości płci.
- Kultura organizacyjna oparta na równości: Budowanie kultury organizacyjnej opartej na zasadach równości, szacunku i współpracy, która promuje otwartość, tolerancję i równość szans dla wszystkich pracowników.

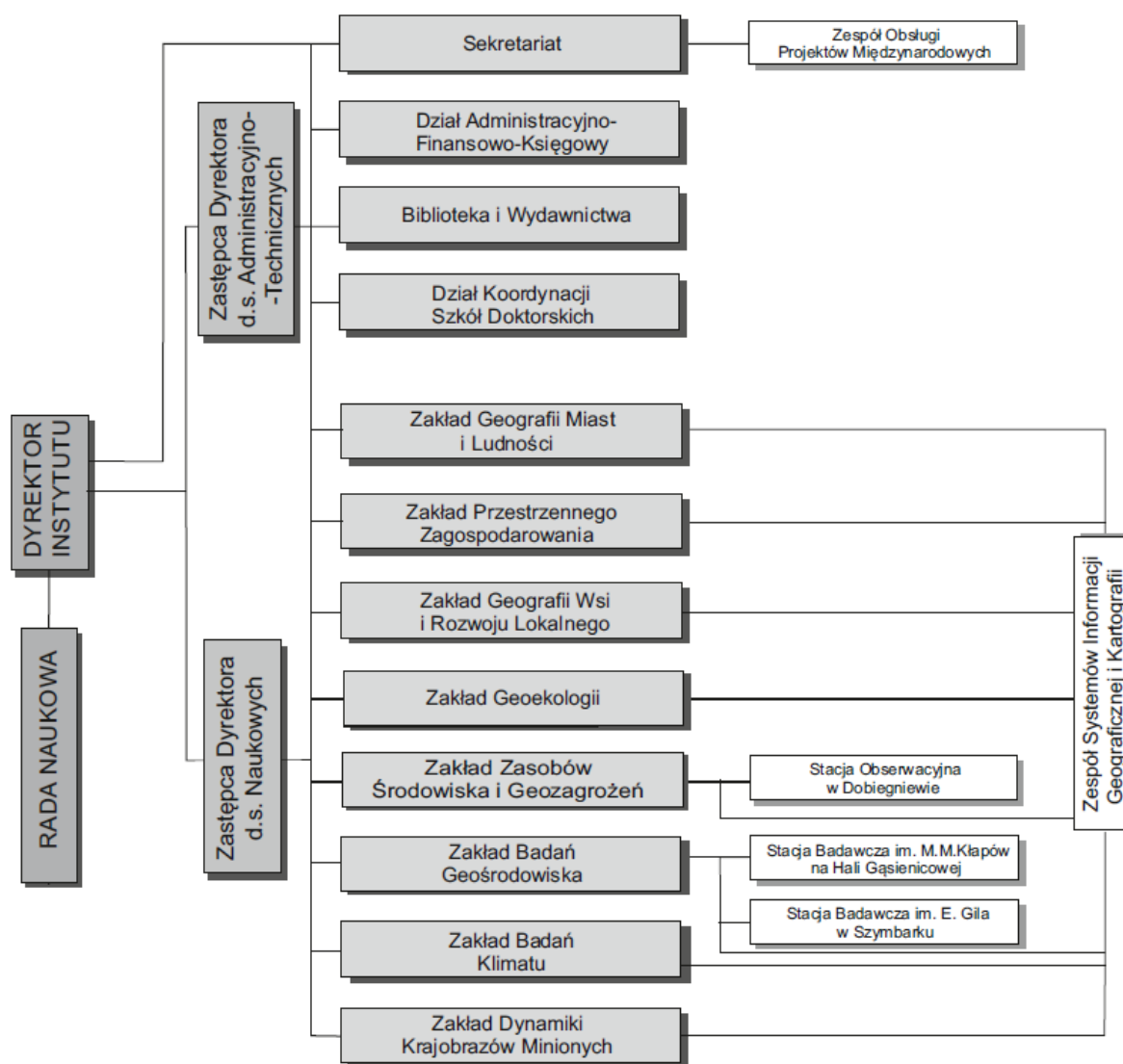
Badania krajowe i europejskie wykazują, że problemy związane z molestowaniem seksualnym, mobbingiem i dyskryminacją na tle płci w środowisku naukowym są powszechne i odnoszą się do różnych obszarów nauki i instytucji badawczych (RPO 2018, Gerlich 2019). Są to między innymi: molestowanie seksualne, na które szczególnie często narażone są kobiety; mobbing w miejscu pracy, w tym mobbing na tle płciowym, dyskryminacja na tle płci. Badania pokazują, że często dochodzi do dyskryminacji na tle płci w środowisku naukowym, zarówno w rekrutacji, awansie zawodowym, jak i w codziennej pracy. Problemom tym często towarzyszą strukturalne nierówności, takie jak brak równowagi płci w strukturach decyzyjnych, niewłaściwe polityki personalne czy brak mechanizmów skutecznej ochrony przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem. Zapobieganie powyższemu zjawiskom wymaga zmiany kultury organizacyjnej: Badania podkreślają potrzebę wprowadzenia skutecznych środków zapobiegania molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i dyskryminacji na tle płci, a także zmiany kultury organizacyjnej, aby stworzyć środowisko pracy wolne od tego rodzaju zachowań i zapewnić równość szans dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci.

W ramach tej zasady 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). W 2022 przeprowadzono ankietę dotyczącą funkcjonowania kobiet i mężczyzn w nauce (NCN 2022). Według dokumentu "opracowane wyniki sugerują istnienie różnego rodzaju dysproporcji, przeszkód i wyzwań systemowych, oraz wyzwań związanych z praktykami i postawami członków społeczności naukowej. Zachęcają zarazem do podjęcia pogłębionej dyskusji na ten temat oraz wskazują potrzebę opracowania skuteczniejszych form wyrównywania szans przedstawicieli obu płci w działalności naukowej". Komisja Europejska od wielu lat (2012) zachęca państwa członkowskie do usuwania prawnych i rzeczywistych barier na każdym etapie kariery zawodowej, w tym naukowej kobiet przestrzegając przy tym prawa UE dotyczącego równości płci (Dyrektywa 2006/54/WE) Komisja zachęca również do rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych. Wspierany jest udział kobiet jako kierowników projektów, grantów, modułów badawczych w badaniach finansowanych przez Komisję Europejską.

W świetle powyższych wytycznych i regulacji Plan Równości Płci stanowi narzędzie wspierające działania podejmowane na rzecz równouprawnienia płci wśród pracowników w IGiPZ PAN.

Diagnoza

Misją Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania Polskiej Akademii Nauk jest prowadzenie badań naukowych w zakresie nauk geograficznych i przestrzennego zagospodarowania oraz upowszechnianie wyników tych badań (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 IGiPZ PAN wchodzi również Rzecznik Dyscyplinary.



Rysunek 1. Struktura organizacyjna Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania Polskiej Akademii Nauk. Źródło: Statut IGiPZ PAN z dnia 13.01.2021

W Instytucie działa osiem zakładów, jeden międzyzakładowy zespół badawczy oraz Centralna Biblioteka Geografii i Ochrony Środowiska. Jeden z zakładów, Stacja Badawcza oraz Biblioteka kierowane są przez kobiety. Kobieta zarządza także Działem Księgowo-Finansowym. Według podziału przygotowanego dla raportu z wdrażania HRS4R struktura pracowników przedstawia się w sposób następujący:

liczba "N" - 74 osoby, w tym 28 kobiety

Doktoranci - 13 (7, w tym 3 kobiety w Szkole Doktorskiej Geoplanet, 6, w tym 4 kobiety w Szkole Anthropos)

profesorowie zwyczajni - 8 osób/ w tym 1 kobieta

profesorowie instytutu - 17 osób/ w tym 6 kobiet

doktorzy (adiunkci, na stanowisku post-doc, specjaliści) - 34 osoby/w tym 13 kobiet

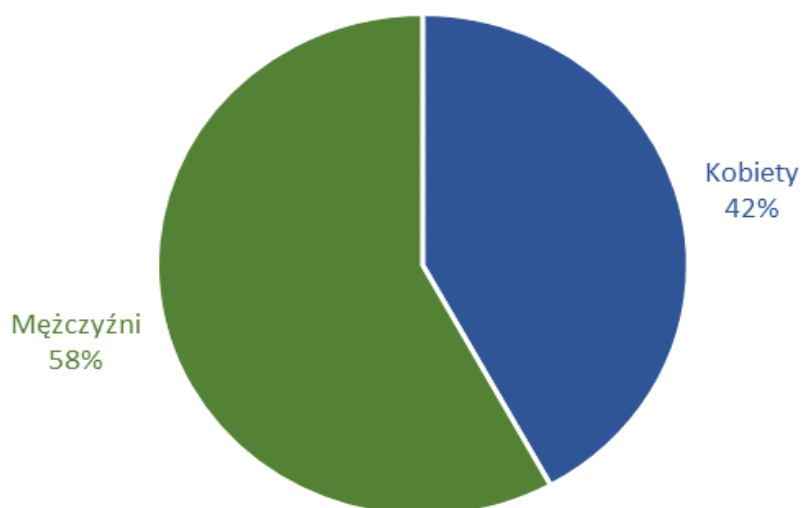
asystenci - 5 osób/ w tym 2 kobiety

Ogólna liczba pracowników (stan na grudzień 2023 r.) - 102 osoby/43 kobiety

Tabela 1. Rozkład płci wśród osób pracujących w IGiPZ PAN w zakładach naukowych i na stanowiskach administracyjnych (stan na grudzień 2023). Źródło: IGiPZ PAN

Jednostka	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Zakłady naukowe			
Zakład Geografii Miast i Ludności	1	7	8
Zakład Przestrzennego Zagospodarowania	3	6	9
Zakład Geografii Wsi i Rozwoju Lokalnego	3	4	7
Zakład Geoekologii	4	5	9
Zakład Zasobów Środowiska i Geozagrożeń	1	12	13
Zakład Badań Geośrodowiska	9	12	21
Zakład Badań Klimatu	4	1	5

Zakład Dynamiki Krajobrazów Minionych	5	4	9
Dział administracyjny			
Sekretariat	2	3	5
Dział Administracyjno- Finansowo-Księgowy	7	3	10
Biblioteka i Wydawnictwa	4	2	6
Razem	43	59	102



Rysunek 2. Struktura płci wśród osób pracujących w IGiPZ PAN – wykres. Źródło: IGiPZ PAN, grudzień 2023

Tabela 2. Rozkład płci wśród osób pracujących na stanowiskach naukowych w IGiPZ PAN (stan na grudzień 2023 r.). Źródło: IGiPZ PAN

Stanowisko	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Profesorowie	1	7	8
Profesorowie IGiPZ PAN	6	11	17
Doktorzy (adiunkci, post-doc, specjaliści)	13	21	34
Asystenci	2	3	5
Doktoranci	7	6	13
Razem	29	48	77

Przedstawione dane świadczą o tym, że proporcja płci w IGiPZ PAN w odniesieniu do pracowników naukowych nie jest całkowicie wyrównana. W szczególności dotyczy to wyższych stanowisk naukowych oraz funkcji kierowniczych (Tabela 2 i 4). Wśród doktorantów natomiast przeważają kobiety. Przewaga także dotyczy stanowisk administracyjnych. Wśród członków Rady Naukowej nierównowaga płci dotyczy jednej z dyscyplin, co wynika z liczby samodzielnych pracowników naukowych zatrudnionych na pełen etat w Instytucie (tabela 3). W pracach komisji dyscypliny geografia społeczno-ekonomiczna uczestniczą także dwie kobiety zatrudnione w innych instytucjach badawczych. W Komisji ds. Socjalnych dominują kobiety. Pełna równowaga płci zaczyna kształtować się w zakresie kierowania projektami.

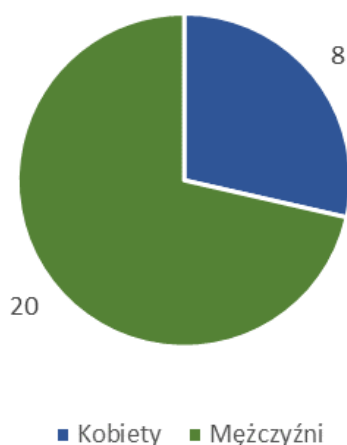
Tabela 3. Rozkład płci wśród członków Rady Naukowej IGiPZ PAN (kadencja 2023-2026) i pozostałych zespołów funkcjonujących w IGiPZ PAN (stan na grudzień 2023 r.). Źródło: IGiPZ PAN

Rada Naukowa i pozostałe jednostki			
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Rada Naukowa	10	32	42
Dział Koordynacji Szkół Doktorskich	0	2	2
Zespół Systemów Informacji Geograficznej i Kartografii	0	7	7
Stacja Obserwacyjna w Dobiegniewie	0	1	1
Stacja Badawcza im. M.M.Kłapów na Hali Gąsienicowej	0	3	3
Stacja Badawcza im. E. Gila w Szymbarku	3	3	6
Zespół Obsługi Projektów Międzynarodowych	1	1	2
Komisja ds. Socjalnych	3	2	5

Tabela 4. Rozkład płci wśród osób sprawujących funkcje kierownicze w IGiPZ PAN. Źródło: IGiPZ PAN, grudzień 2023

Kierownicy	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Zakładów naukowych	1	7	8
Działów administracyjnych	1	2	3
Kierownictwo IGiPZ PAN	0	3	3

Liczba projektów badawczych według płci kierowników



Rysunek 3. Rozkład płci wśród kierowników projektów badawczych. Źródło: IGiPZ PAN, grudzień 2023

W Instytucie nie odnotowano żadnych naruszeń związanych z dyskryminacją, molestowaniem seksualnym czy mobbingiem. Nie została wszczęta żadna procedura prawna w tym zakresie. Świadczy to pozytywnie o dotychczasowej polityce w zakresie równości płci i zapobieganiu dyskryminacji w tym wymiarze

Cele Planu Równości Płci

Cele Planu Równości Płci wytyczone przez IGiPZ PAN nawiązują do filarów EU Gender Action Plan (GEP), które zostały przedstawione w niniejszym dokumencie, nawiązują także do działań określonych w HRS4R, choć dotyczą zarówno pracowników naukowych, naukowo-technicznych, technicznych i administracyjnych. Podjęte w okresie 2024-2026 działania będą monitorowane i ewaluowane przez Zespół zajmujący się tworzeniem i wdrażaniem polityki równości płci, a także (pośrednio) przez pozostałych pracowników.

Plan Równości Płci w IGiPZ PAN ma na celu zwiększenie świadomości pracowników dotyczących wagi zagadnień równościowych oraz zmniejszenie dysproporcji płciowej, w szczególności w zakresie awansu naukowego i uczestnictwa w procesach decyzyjnych. Przyporządkowane są temu następujące cele strategiczne:

CEL 1: Podniesienie świadomości dotyczącej zagadnień równościowych

Cel wiąże się z eliminacją dyskryminacji i uprzedzeń płciowych. Plan może zakładać działania mające na celu wykluczenie wszelkich przejawów dyskryminacji i uprzedzeń płciowych w miejscu pracy, poprzez szkolenia dotyczące równości płci oraz monitorowanie i reagowanie na przypadki dyskryminacji.

Działania:

- cykliczne przeprowadzanie ankiety oceniającej stan równości szans na etapie rekrutacji i awansu oraz polityki ich wyrównywania wśród pracowników naukowych i administracyjnych (podobną ankietę przeprowadzono wśród pracowników naukowych w 2020 roku w związku z realizacją HRS4R)
- zapoznanie pracowników z ofertą szkoleń dotyczących polityki równościowej na poziomie krajowym i UE, w szczególności takiej, która jest kluczowa dla środowisk naukowych

Wskaźnik oceny:

- stopa zwrotu ankiet
- pozytywna ocena wyników wprowadzanych zmian (przy kolejnych ankietach)
- udział osób zgłaszających się na szkolenia

CEL 2: Zapewnienie równych szans awansu naukowego

Cel ten może obejmować starania dotyczące zwiększenia liczby kobiet na stanowiskach wyższych naukowych poprzez wprowadzenie programów mentorstwa, szkoleń z zakresu rozwoju kariery oraz promowanie równej reprezentacji płci w procesach rekrutacyjnych i oceny osiągnięć naukowych

Działania:

- wprowadzenie programów mentorstwa i szkoleń z zakresu rozwoju kariery
- promowanie równej reprezentacji płci w procesach rekrutacyjnych

Wskaźnik oceny:

- wyniki prowadzonych programów mentorstwa i szkoleń

- ocena realizacji polityki promowania równych reprezentacji w procesach rekrutacyjnych i konkursach na stanowiska decyzyjne
- wzrost równowagi w liczbie kobiet i mężczyzn uczestniczących w wydarzeniach organizowanych przez IGIPZ PAN, komisjach, w zespołach projektowych, eksperckich i recenzenckich, w organizacji konferencji, imprez naukowych i popularyzatorskich

CEL 3: Równoważenie płci w strukturach decyzyjnych

Celem jest zwiększenie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych Instytutu oraz w komitetach oceniających projekty badawcze, poprzez aktywne poszukiwanie i zachęcanie kandydatek oraz zapewnienie równych szans awansu

Działania:

- wprowadzenie wymogu udziału obu płci w wybranych konkursach na stanowiska decyzyjne
- motywowanie kobiet do udziału w konkursach na stanowiska decyzyjne

Wskaźnik:

- zakres realizacji działania
- ocena realizacji działania wyrażona w cyklicznej ankiecie

CEL 4: Wsparcie dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Działania:

- w zależności od stanowisk i charakteru wykonywanych zadań wprowadzanie możliwie elastycznych form prac, które umożliwią pracownikom naukowym a także pozostałej kadrze godzenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi
- analiza potrzeb dotyczących łączenia pracy z życiem osobistym
- ocena potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urlopach rodzicielskich lub zajmujących się osobami zależnymi
- zainicjowanie dyskusji na temat równowagi czasu pracy i czasu wolnego.
Wypracowanie dobrych praktyk uwzględniających opinie pracowników obu płci

Wskaźniki:

- poziom zadowolenia z realizacji celu w cyklicznej ankiecie

CEL 5: Promowanie kultury organizacyjnej opartej na równości

Działania:

- budowanie świadomości i akceptacji różnic płci w miejscu pracy poprzez promowanie otwartej i tolerancyjnej kultury organizacyjnej, w której szanuje się i docenia różnice płciowe oraz zapewnia równy dostęp do szans i zasobów dla wszystkich pracowników

Wskaźniki:

- poziom zadowolenia z realizacji celu w cyklicznej ankiecie

CEL 6: Monitoring i ewaluacja postępów

Działania:

- Regularne monitorowanie danych dotyczących równości płci w instytucie oraz ewaluacja skuteczności działań podejmowanych w ramach planu, aby możliwe było śledzenie postępów i identyfikowanie obszarów wymagających dalszej poprawy
- Współpraca z Komitetem Sterującym do spraw wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników (HRS4R) oraz w zakresie awansu, zbieranie danych o zmianach struktury zatrudnienia i równowagi płci, wieku itp.

Wskaźniki:

- dane z analizy struktury zatrudnienia w grupach i kategoriach według płci

Podsumowanie

Plan Równości Płci dla Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN ma na celu podnoszenie jakości wykonywanej pracy poprzez stwarzanie dogodnych warunków rozwoju zawodowego i kształtowanie Instytutu jako przyjaznego miejsca współpracy i współdziałania. Wpisując się w krajowe i unijne wytyczne oraz zalecenia dotyczące polityki antidyskryminacyjnej oraz równości płci, przedstawione działania mają na celu uwrażliwienie wobec różnorodności oraz wzrost świadomości istotności zagadnień równościowych, wspieranie pozytywnych postaw, wspomaganie rozwoju zawodowego niezależnie od płci, wspieranie równowagi płci na różnych stanowiskach oraz wypracowanie rozwiązań wzmacniających równowagę między życiem zawodowym a osobistym.

Realizacja wyznaczonych celów przyczyniać się będzie do wzrostu poczucia zadowolenia z pracy i bezpieczeństwa pracowników. Jednocześnie zwiększy ona wiedzę na temat problematyki równości płci, wyrównywania szans i inkluzywności oraz tolerancji w miejscu pracy. Plan, który Instytut zamierza realizować w latach 2024-2026 jest podstawą i kierunkiem rozwoju polityki równościowej w jednostce i stanowi istotny wymóg umożliwiający ubieganie się o finansowanie ze środków europejskich.

Źródła:

Zarządzenie nr 13/2023 Dyrektora Instytutu Geografii i Przestrzennego zagospodarowania im. Stanisława Leszczyckiego Polskiej Akademii Nauk (IGiPZ PAN)

w sprawie wprowadzenia "Planu Równości Płci dla Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania Nauk (IGiPZ PAN). Plan działań na lata 2024-2026"

NCN (2022) Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce Wyniki sondażu Opracowanie Zespołu ds. Analiz i Ewaluacji NCN oraz Komisji Analiz Aktywności Naukowej Rady NCN

https://ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie_kobiet_i_mezczyzn_w_nauce_wyniki_sondażu_NCN.pdf

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)

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

Tabela 1. Rozkład płci wśród osób pracujących w IGiPZ PAN w zakładach naukowych i na stanowiskach administracyjnych (stan na grudzień 2023 r.). Źródło: IGiPZ PAN

Tabela 2. Rozkład płci wśród osób pracujących na stanowiskach naukowych w IGiPZ PAN (stan na grudzień 2023 r.). Źródło: IGiPZ PAN

Tabela 3. Rozkład płci wśród członków Rady Naukowej IGiPZ PAN (kadencja 2023-2026) i pozostałych zespołów funkcjonujących w IGiPZ PAN (stan na grudzień 2023 r.). Źródło: IGiPZ PAN

Tabela 4. Rozkład płci wśród osób sprawujących funkcje kierownicze w IGiPZ PAN (stan na grudzień 2023). Źródło: IGiPZ PAN

Rysunek 1. Struktura organizacyjna Instytutu Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania Polskiej Akademii Nauk. Źródło: Statut IGiPZ PAN z dnia 13.01.2021

Rysunek 2. Struktura płci wśród osób pracujących w IGiPZ PAN – wykres. Źródło: IGiPZ PAN, grudzień 2023

Rysunek 3. Rozkład płci wśród kierowników projektów badawczych. Źródło: IGiPZ PAN, grudzień 2023