



forScience

PLAN RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI

NA LATA 2023-2026

Toruń, wrzesień 2023

Spis treści

1. Wstęp	2
2. Analiza sytuacji wyjściowej	3
2.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym	3
2.2. Równość, w tym równość płci, na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym	3
2.3. Równość, w tym równość płci, w rekrutacji i rozwoju kariery	4
2.4. Płeć w badaniach i nauczaniu	5
2.5. Przeciwdziałanie przemocy motywowanej uprzedzeniami, w tym przemocy płciowej	5
3. Plan działania na lata 2023–2026.....	5
CEL 1. Zwiększanie świadomości zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.....	6
CEL 2. Doskonalenie metod komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej z zachowaniem zasad równości i niedyskryminacji.....	6
CEL 3. Doskonalenie procesu rekrutacji z uwzględnieniem zasad równości i niedyskryminacji	7
CEL 4. Zwiększenie efektywności monitorowania sytuacji równościowej	8
CEL 5. Uwzględnienie perspektywy płci w realizowanych projektach badawczych, w których jest to możliwe i uzasadnione	8

1. Wstęp

Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym z racji płci, stanowi jeden z fundamentów prawa międzynarodowego oraz jedną z podstawowych wartości Unii Europejskiej. Postulat równości płci zawarty jest również w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Fundamentem zapobiegania dyskryminacji w Fundacji forScience, w tym dyskryminacji na tle płci, są jednak nie tylko obowiązujące przepisy, lecz również głębokie przekonanie, że każdy człowiek zasługuje na szacunek i równe traktowanie, a szeroko rozumiana tożsamość jednostki, w tym tożsamość płciowa, jest kwestią prywatną i – jeśli tylko pozostaje w zgodzie z obowiązującym porządkiem prawnym – nie powinna podlegać ocenie ani ingerencji, być przedmiotem dyskryminacji ani afirmacji. Jako taka, nie może też stanowić kryterium podejmowania decyzji. To przekonanie przyświeca zespołowi Fundacji forScience od początku jej działalności.

Stworzony przez zespół forScience Plan Równości i Niedyskryminacji stanowi odpowiedź na formalny wymóg uczestnictwa w programie Horyzont Europa oraz krok, choćby niewielki, w stronę społeczeństwa równych szans i różnorodności.

Punktem wyjścia do Planu Równości i Niedyskryminacji była diagnostyczna analiza sytuacji wyjściowej w Fundacji forScience (na podstawie danych z lat 2021 i 2022) oraz próba pogodzenia wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących zakresu planów równości z ograniczeniami wynikającymi z obecnego kształtu Fundacji i charakteru realizowanych przez nią projektów i przedsięwzięć. Rezultatem jest publiczny dokument określający cele Fundacji forScience w zakresie równości (w tym równości płci) i niedyskryminacji, a także ramy czasowe planowanych działań i zasoby przeznaczone

na ich realizację. Plan Równości i Niedyskryminacji stworzony przez Fundację forScience przewiduje sukcesywne zwiększanie świadomości zagadnień równościowych, co z czasem umożliwi efektywniejszy monitoring i bardziej umiejętną interpretację zbieranych danych. Postępy w realizacji Planu oceniane będą na podstawie określonych wskaźników raz do roku, a wyniki tych ocen pozwolą zespołowi forScience precyzować nowe cele, dostosowane do zmieniających się okoliczności. Plan został opracowany na lata 2023–2026, jest on jednak dokumentem otwartym, co oznacza, że jego treść będzie poddawana ewaluacji i aktualizacji, jeśli tylko wystąpią ku temu uzasadnione przesłanki.

2. Analiza sytuacji wyjściowej

Fundacja forScience to niewielka organizacja pozarządowa skupiająca garstkę pasjonatów o rozmaitych specjalizacjach i zainteresowaniach. Tym, co nas łączy jest fascynacja rejonami polarnymi i chęć angażowania się w inicjatywy, w których działalność naukowa i edukacyjna idzie w parze z ochroną środowiska i dziedzictwa kulturowego.

2.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Fundacja forScience działa na podstawie Statutu oraz jednostkowych umów grantowych. W jej skład wchodzi na stałe tylko dwie osoby, które wykonują codzienne obowiązki związane z zarządzaniem Fundacją, przygotowują wnioski grantowe, realizują prace terenowe oraz opracowują i publikują raporty z projektów w czasie wolnym, głównie na podstawie umów wolontariackich.

Dodatkowe osoby rekrutowane są do zespołu tylko jeśli wymaga tego zakres i charakter planowanych działań. Rodzaj umów zawieranych z osobami spoza Fundacji zależy od rodzaju powierzanych im zadań, jednak – bez względu na to, czy współpraca odbywa się na podstawie umów wolontariackich, o dzieło czy zlecenie – wszystkie umowy są ograniczone czasowo i obowiązują przez okres nie dłuższy niż kilka miesięcy. Na chwilę obecną, Fundacja nie oferuje możliwości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W efekcie, nie zapewnia też urlopów rodzicielskich, wsparcia w zakresie obowiązków opiekuńczych, ani innych świadczeń, przysługujących osobom zatrudnionym na takich umowach.

W przypadku podzlecenia realizacji zadań w oparciu o umowy o dzieło bądź umowy zlecenie, Fundacja oferuje zleceniobiorcom ruchome godziny pracy i pełną swobodę w zakresie jej organizacji, pod warunkiem, że dotrzymane zostają uzgodnione wcześniej terminy realizacji zadań.

Rzecz ma się nieco inaczej w przypadku wolontariuszek i wolontariuszy stanowiących część projektowych grup terenowych. Z racji tego, że projekty Fundacji forScience realizowane są w odległych rejonach Arktyki, standardy dotyczące m.in. godzin i warunków pracy nie mają tam zastosowania. Wszystkie szczegóły podawane są jednak już w ogłoszeniach o naborze. Kandydatki i kandydaci zgłaszają się więc do Fundacji z pełną świadomością oferowanych warunków.

2.2. Równość, w tym równość płci, na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Trzon zespołu forScience, a tym samym Zarząd Fundacji stanowią dwie osoby – Adam Nawrot i Barbara Józwiak – które wspólnie zarządzają działalnością Fundacji i koordynują realizowane przez nią projekty i przedsięwzięcia, dzieląc się zadaniami zgodnie z posiadanymi umiejętnościami, doświadczeniem i zainteresowaniami.

2.3. Równość, w tym równość płci, w rekrutacji i rozwoju kariery

Rekrutacja dodatkowych osób do zespołu forScience odbywa się wyłącznie w związku z projektami i przedsięwzięciami, których zakres wykracza poza możliwości dwuosobowej grupy podstawowej. Ze względu na specyfikę realizowanych działań i miejsca ich realizacji oraz na związane z tym kwestie bezpieczeństwa, konieczna jest skrupulatna selekcja i weryfikacja kandydatek i kandydatów. Proces rekrutacji przebiega więc wieloetapowo. Ogłoszenie o naborze publikowane jest na stronie Fundacji i w mediach społecznościowych. Precyzuje ono kluczowe wymagania, warunki współpracy i kryteria wyboru oraz przybliża charakter miejsca, w którym zadania projektowe będą wykonywane. Nadesłane zgłoszenia poddawane są wstępnej ocenie celem wyeliminowania osób niespełniających podstawowych wymagań. Pozostałe zgłoszenia oceniane są niezależnie przez członków Zarządu według kryteriów podanych w ogłoszeniu. Wyniki oceny pozwalają wyłonić krótką listę kandydatek i kandydatów (*candidate shortlist*), którzy zapraszani są na grupowe spotkanie terenowe w warunkach możliwie zbliżonych do warunków panujących w miejscu realizacji projektu. Ostateczny skład zespołu wyłaniany jest po zakończeniu spotkań grupowych, na podstawie deklarowanych kompetencji i faktycznych umiejętności terenowych. Płeć biologiczna, tożsamość płciowa, narodowość, orientacja seksualna, status socjoekonomiczny i wiek nie stanowią kryterium wyboru.

Do tej pory, zespoły forScience były zrównoważone pod względem płci (patrz: Tabela 1). Był to jednak w dużej mierze wynik przypadku, a nie celowego działania ze strony Fundacji. Należy mieć bowiem na uwadze, że w procesie rekrutacyjnym Fundacja forScience musi w pierwszej kolejności kierować się niezależnymi od płci i tożsamości umiejętnościami i doświadczeniem, tak aby kompetencje zespołu odpowiadały podejmowanym w ramach projektów i innych przedsięwzięć zadaniom, w tym zadaniom badawczym.

Tabela 1: Udział kobiet i mężczyzn w działaniach prowadzonych przez Fundację forScience w latach 2021 i 2022, z podziałem na typ działania i rodzaj umowy

	Rok 2021		Rok 2022	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Osoby zaangażowane w działania Fundacji forScience	4	4	3	3
w tym osoby wykonujące:				
1. zadania kierownicze i decyzyjne	1	1	1	1
2. zadania projektowe	3	3	2	2
3. zadania 1 i/albo 2 na podstawie:				
› umowy wolontariackiej	4	4	2	2
› umowy o dzieło	0	0	1	1
› umowy zlecenie	0	0	0	0

Widoczna w tabeli równowaga świadczy o tym, że stosowane w Fundacji zasady rekrutacji i podziału zadań umożliwiają osiągnięcia równości w udziale kobiet i mężczyzn w sposób naturalny i niewymuszony.

Ze względu na ograniczenia budżetowe, możliwości rozwoju oferowane obecnie przez Fundację forScience sprowadzają się głównie do rozwijania kompetencji i zdobywania nowych umiejętności poprzez aktywny udział w realizowanych projektach i przedsięwzięciach. Formalne szkolenia dla zespołu nie były jak dotąd organizowane ani finansowane ze środków Fundacji. W rezultacie, biorąc pod uwagę krótkoterminowy charakter umów zawieranych z osobami spoza Fundacji, współpraca z Fundacją nie ma bezpośredniego wpływu na ich rozwój zawodowy i powinna być traktowana jako przerwa w karierze (*career break*), a nie etap standardowej drogi do awansu.

2.4. Płeć w badaniach i nauczaniu

Wymiar płci nie był do tej pory uwzględniany w projektach Fundacji. Było to spowodowane brakiem widocznego związku między kwestią płci biologicznej i tożsamości płciowej, a tematyką prowadzonych przez Fundację prac badawczych, bądź brakiem realnej możliwości zdobycia odpowiednich danych. Zespół forScience jest jednak świadomy wpływu, jaki nieuzasadnione wykluczanie perspektywy płci z badań może mieć na ich wyniki, w związku z czym wszelkie decyzje dotyczące uwzględnienia bądź pominięcia wymiaru płci w formułowanych pytaniach badawczych podejmowane są w sposób świadomy i przemyślany.

Działania edukacyjne Fundacji forScience, głównie w formie warsztatów i wykładów, skierowane są przeważnie do dzieci i młodzieży. Osoby odpowiedzialne za ich prowadzenie dokładają wszelkich starań, aby prezentowane treści oraz język używany podczas prezentacji miały charakter inkluzywny i pomagały wygaszać szkodliwe stereotypy, w tym stereotypy płci. Te same praktyki stosowane są w przypadku działań edukacyjnych przeznaczonych dla starszych odbiorców.

2.5. Przeciwdziałanie przemocy motywowanej uprzedzeniami, w tym przemocy płciowej

Ze względu na specyfikę projektów i przedsięwzięć realizowanych przez Fundację forScience, dobrostan zespołu stanowi kwestię priorytetową. Fizyczna i psychiczna kondycja uczestniczek i uczestników prac terenowych ma bowiem bezpośredni wpływ na skuteczność, a w wielu przypadkach również i bezpieczeństwo całego zespołu. Biorąc pod uwagę ograniczoną liczebność poszczególnych zespołów (nie więcej niż 6 osób), wszelkie sytuacje konfliktowe rozwiązywane są na bieżąco, z wykorzystaniem dialogu. Indywidualne podejście do każdego przypadku zwiększa efektywność podejmowanych interwencji, umacniając jednocześnie atmosferę wzajemnego zaufania. Przypadków przemocy werbalnej, psychicznej bądź fizycznej do tej pory nie zaobserwowano.

W przypadku zmian w strukturze organizacyjnej Fundacji, wynikających na przykład z nawiązania długoterminowej bądź stałej współpracy z dodatkowymi osobami, wprowadzone zostaną odpowiednie procedury, tak aby rozwój Fundacji nie odbił się negatywnie na obowiązujących w niej standardach równości i dobrostanie zespołu.

3. Plan działania na lata 2023–2026

Analiza dostępnych danych jasno wskazuje na równowagę płci, zarówno w procesach decyzyjnych i działaniach związanych z realizacją zadań statutowych, jak i w kwestiach formalnych, takich jak rodzaje zawieranych umów. Uzasadnionym wydaje się więc skoncentrowanie wysiłków Fundacji na utrzymaniu tej sytuacji poprzez zwiększanie świadomości zagadnień równościowych oraz

doskonalenie metod komunikacji i procesu rekrutacji, przy jednoczesnym zwiększaniu efektywności prowadzonego monitoringu. Jest bowiem możliwe, że obszary wymagające interwencji nie zostały zidentyfikowane właśnie ze względu na niedostateczną ilość posiadanych danych.

CEL 1. Zwiększanie świadomości zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Działanie: Zapewnienie każdej osobie z Zarządu Fundacji co najmniej jednego szkolenia na dwa lata, w trybie online lub stacjonarnie, poświęconego tematyce równości płci, nieświadomych uprzedzeń (w tym uprzedzeń związanych z płcią) lub podobnej

Odbiorcy: Zarząd Fundacji

Zasoby: Działanie finansowane ze środków własnych Fundacji bądź środków pośrednich

Wskaźnik: Ukończenie minimum jednego szkolenia (potwierzonego certyfikatem) przez każdą osobę z Zarządu w okresie od 1 stycznia 2023 do 31 grudnia 2024 i w okresie od 1 stycznia 2025 do 31 grudnia 2026

Przewidywane

- rezultaty:
- › Właściwe zrozumienie idei równości, w tym równości płci, oraz jej znaczenia, zwłaszcza w obszarze badań naukowych i innowacji
 - › Nabycie wiedzy umożliwiającej zwiększenie inkluzywności stosowanych praktyk, zwłaszcza w procesie rekrutacji → CEL 3
 - › Nabycie wiedzy umożliwiającej skuteczniejsze zapobieganie i reagowanie na ewentualne przypadki przemocy (zwłaszcza emocjonalnej) motywowanej uprzedzeniami, w tym uprzedzeniami płci
 - › Nabycie wiedzy umożliwiającej zwiększenie skuteczności monitorowania sytuacji równościowej w Fundacji forScience → CEL 4
 - › Nabycie wiedzy ułatwiającej identyfikację istotnych związków i zależności między zagadnieniem płci a podejmowanymi tematami badawczymi → CEL 5

CEL 2. Doskonalenie metod komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej z zachowaniem zasad równości i niedyskryminacji

- Działanie:
1. Używanie języka neutralnego pod względem płci i ogólnie sprzyjającego włączeniu społecznemu w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, w tym w prowadzonych przez Fundację warsztatach i wykładach oraz wszystkich nowych materiałach, artykułach i ogłoszeniach (w tym ogłoszeniach o naborze → CEL 3) publikowanych przez Fundację forScience na stronach internetowych bądź w innych mediach
 2. Weryfikacja Statutu Fundacji forScience pod kątem użytego w nim języka i – w razie potrzeby – modyfikacja sformułowań, które mogą być postrzegane jako niespełniające zasad równości i niedyskryminacji, w tym z racji płci

Odbiorcy: Uczestniczki i uczestnicy prowadzonych przez Fundację warsztatów i wykładów
Osoby zainteresowane działalnością Fundacji
Osoby zainteresowane udziałem w projektach i przedsięwzięciach Fundacji

Zasoby: Działania realizowane przez Zarząd Fundacji oraz osoby współpracujące

Wskaźnik: Konsekwentne stosowanie języka neutralnego pod względem płci i sprzyjającego włączeniu społecznemu w materiałach publikowanych na stronach Fundacji forScience po 1 stycznia 2023

Publikacja zmodyfikowanej wersji Statutu Fundacji forScience na stronie Fundacji oraz przesłanie jej do KRS celem oficjalnej aktualizacji nie później niż 31 grudnia 2023 (pod warunkiem, że jakiegokolwiek modyfikacje zostaną wprowadzone)

Przewidywane

rezultaty:

- › Wzmocnienie poczucia wzajemnego szacunku wśród osób korzystających z materiałów Fundacji forScience i uczestniczących w organizowanych przez nią warsztatach i wykładach
- › Wzmocnienie poczucia wzajemnego szacunku wśród osób współpracujących z Fundacją oraz obecnych i potencjalnych członkiń i członków zespołu

CEL 3. Doskonalenie procesu rekrutacji z uwzględnieniem zasad równości i niedyskryminacji

Działanie:

1. Staranne formułowanie ogłoszeń o naborze do udziału w projektach i przedsięwzięciach Fundacji, tak aby wyraźnie i precyzyjnie określały one kluczowe wymagania, warunki współpracy i kryteria wyboru, nie faworyzując przy tym żadnej z płci i nie powielając szkodliwych stereotypów
2. Uzasadnienie krótkich list kandydatów (*candidate shortlists*) obejmujących wyłącznie kobiety lub mężczyzn w sytuacjach, gdy zgłoszenia nadesłane zostały przez przedstawicieli obu płci
3. Rozesłanie informacji zwrotnej do wszystkich, których zgłoszenia zostały odrzucone w toku procesu rekrutacyjnego, z uzasadnieniem podjętej decyzji

Odbiorcy: Osoby zainteresowane udziałem w projektach i przedsięwzięciach Fundacji
Osoby uczestniczące w procesach rekrutacyjnych Fundacji
Zarząd Fundacji

Zasoby: Działania realizowane przez Zarząd Fundacji

Wskaźnik: Publikacja ogłoszenia spełniającego kryteria określone w opisie działania w dniu rozpoczęcia rekrutacji

Wysłanie informacji zwrotnej do każdej osoby biorącej udział w procesie rekrutacyjnym nie później niż 7 dni po otrzymaniu zgłoszenia i zakończeniu każdego kolejnego etapu rekrutacji

Przewidywane

- rezultaty:
- › Zapewnienie przejrzystości procesu rekrutacji, a tym samym wzmocnienie atmosfery wzajemnego zaufania wśród obecnych i potencjalnych członkiń i członków zespołu forScience
 - › Utrzymanie dobrych relacji z odrzuconymi kandydatkami i kandydatami, a tym samym minimalizowanie złych emocji, które mogłyby negatywnie wpłynąć na udział wyżej wymienionych osób w innych rekrutacjach
 - › Utrzymanie równości płci w zespołach, w przypadkach, w których nie będzie to prowadzić do dyskryminacji osób o wyższych kompetencjach

CEL 4. Zwiększenie efektywności monitorowania sytuacji równościowej

- Działanie:
1. Wykorzystanie wiedzy zdobywanej podczas szkoleń poświęconych tematyce równości do gromadzenia segregowanych ze względu na płeć danych na temat osób aplikujących do udziału w projektach i przedsięwzięciach Fundacji oraz osób wchodzących we współpracę z Fundacją na podstawie umów cywilno-prawnych
 2. Opracowanie i publikacja corocznych raportów zawierających zgromadzone dane wraz z analizą i interpretacją oraz ewentualnymi implikacjami dla treści realizowanego Planu

Odbiorcy: Zarząd Fundacji
Osoby zainteresowane działalnością Fundacji

Zasoby: Działania realizowane przez Zarząd Fundacji

Wskaźnik: Raport na temat sytuacji równościowej w Fundacji w danym roku (stworzony na podstawie zbieranych danych), publikowany na stronie Fundacji nie później niż do końca stycznia roku kolejnego

Przewidywane

- rezultaty:
- › Lepsze zrozumienie sytuacji równościowej w obrębie Fundacji
 - › Możliwość bardziej miarodajnej oceny postępów w realizacji Planu
 - › Możliwość skutecznej oceny efektywności realizowanych działań

CEL 5. Uwzględnienie perspektywy płci w realizowanych projektach badawczych, w których jest to możliwe i uzasadnione

- Działanie:
1. Rzetelna ocena znaczenia perspektywy płci dla podejmowanych zagadnień badawczych na etapie tworzenia nowych projektów i – jeśli zostanie to uznane za zasadne – uwzględnienie jej w pytaniach badawczych i na dalszych etapach planowania i realizacji badawczych zadań projektowych

2. Uzasadnienie decyzji o pominięciu wymiaru płci w zadaniach badawczych realizowanych przez Fundację, chyba że wymiar płci badany jest w danym projekcie w ramach innych zadań, realizowanych przez instytucje partnerskie

Odbiorcy: Zarząd Fundacji
Interesariusze realizowanych projektów
Osoby zainteresowane działalnością Fundacji

Zasoby: Działanie realizowane przez Zarząd Fundacji i osoby/instytucje współpracujące

Wskaźnik: Uwzględnienie perspektywy płci w projektach badawczych realizowanych przez lub przy współpracy Fundacji forScience od roku 2023

Uzasadnienie, choćby zwięzłe, decyzji o pominięciu wymiaru płci w projektach badawczych realizowanych przez lub przy współpracy Fundacji forScience, zamieszczone w materiałach projektowych na stronie Fundacji

Przewidywane

- rezultaty:
- › Poprawa jakości projektów badawczych realizowanych przez Fundację poprzez świadomą promocję podejścia multi- i transdyscyplinarnego
 - › Unikanie stronniczości i błędów badawczych
 - › Wspieranie idei równości w obszarze badań naukowych