



forScience

SPRAWOZDANIE Z REALIZACJI
PLANU RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI
W ROKU 2023

Toruń, styczeń 2024

Spis treści

1. Wstęp.....	2
2. Plan działania na lata 2023–2026: cele, działania, wskaźniki i status realizacji	2
CEL 1. Zwiększanie świadomości zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	2
CEL 2. Doskonalenie metod komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej z zachowaniem zasad równości i niedyskryminacji	3
CEL 3. Doskonalenie procesu rekrutacji z uwzględnieniem zasad równości i niedyskryminacji	4
CEL 4. Zwiększenie efektywności monitorowania sytuacji równościowej	5
CEL 5. Uwzględnienie perspektywy płci w realizowanych projektach badawczych, w których jest to możliwe i uzasadnione	6
3. Podsumowanie	7

1. Wstęp

Zapraszamy do zapoznania się z pierwszym sprawozdaniem rocznym podsumowującym realizację [Planu Równości i Niedyskryminacji na lata 2023–2026](#) w Fundacji forScience.

Przewidziane w Planie działania stanowią wkład w szerzenie idei równości i niedyskryminacji, w tym z racji płci, poprzez zwiększanie świadomości zagadnień równościowych w zespole forScience oraz doskonalenie metod komunikacji i procesu rekrutacji, przy jednoczesnym zwiększaniu efektywności prowadzonego monitoringu. Mimo że Plan wszedł w życie zaledwie kilka miesięcy temu, a obecny kształt Fundacji oraz charakter realizowanych projektów i przedsięwzięć narzuca na nas pewne ograniczenia, znakomita większość zaplanowanych działań jest już stopniowo wcielana w życie.

2. Plan działania na lata 2023–2026: cele, działania, wskaźniki i status realizacji

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

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

Status: W październiku 2023 roku, Barbara Jóźwiak, wchodząca w skład Zarządu Fundacji, ukończyła szkolenie [Diversity, Equity and Inclusion \(DEI\) in the Workplace](#), poświęcone tematyce różnorodności, równych szans i włączenia.

Czas trwania: 2 tygodnie

Instytucja szkoląca: StellenboschX (za pośrednictwem platformy [edX](#))

Poziom: średniozaawansowany

Certyfikat: tak

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 w Internecie 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

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

B. 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)

Status: **A.** W roku 2023, na stronie Fundacji opublikowano następujące teksty: artykuł popularnonaukowy [Oazy Antarktydy](#), relację z wydarzenia [3LAB | Future](#), artykuł o charakterze informacyjnym [Fundacja forScience wraca na Svalbard](#) oraz ogłoszenie o naborze do udziału w pracach terenowych organizowanych w ramach projektu ICEBERG [Poszukujemy ochotników i ochotniczek](#).

Obie wersje językowe powyższych tekstów napisane zostały z wykorzystaniem sformułowań neutralnych pod względem płci bądź sprzyjających włączeniu społecznemu, zgodnie z zasadami obowiązującymi w danym języku (np. poprzez używanie form męskich wraz z odpowiadającymi im feminitywami). To samo podejście przyjęto w treściach publikowanych w mediach społecznościowych.

Dodatkowo, dołożono wszelkich starań aby publikowane w materiałach fotografie, w tym fotografie dokumentujące działania Fundacji, promowały różnorodność i równe traktowanie, wygaszając szkodliwe stereotypy dotyczące, między innymi, ról społecznych.

W analizowanym okresie Fundacja forScience nie prowadziła działań edukacyjnych w formie warsztatów i wykładów.

B. Zgodnie z przyjętym planem działania, weryfikacji poddany został [Statut Fundacji forScience](#). W treści Statutu nie stwierdzono zapisów naruszających zasadę równości i niedyskryminacji, w tym z racji płci. Pojawia się tam jednak asymetria językowa, wynikająca ze stosowania rzeczowników męskoosobowych w znaczeniu generycznym (np. uczniowie, studenci, naukowcy). Mimo kontrowersji, jakie może budzić taki zabieg, użyte formy zostały utrzymane. Decyzję tę argumentujemy brakiem neutralnych płciowo odpowiedników i obawą, że zastąpienie generycznych form męskoosobowych obiema formami (np. uczniowie i uczennice, studenci i studentki, naukowcy i naukowczynie), doprowadziłoby do nadmiernego skomplikowania tekstu i utraty przejrzystości, co – biorąc pod uwagę charakter dokumentu – byłoby wysoce niepożądane.

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

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

B: 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

Status: **A.** W grudniu 2023, Fundacja forScience rozpoczęła rekrutację osób do udziału w pierwszej rundzie prac terenowych organizowanych w ramach projektu ICEBERG.

W dniu rozpoczęcia rekrutacji, na stronie www i w mediach społecznościowych Fundacji opublikowane zostało ogłoszenie o naborze, przygotowane zgodnie z zasadami określonymi w opisie działania (patrz: Działanie 1 powyżej).

B. Do każdej z osób, która nadesłała do Fundacji swoje zgłoszenie, wysłano informację zwrotną z potwierdzeniem jego otrzymania. Ponieważ zakończenie naboru zgłoszeń zaplanowano na styczeń 2024 roku, pozostałe działania dążące do realizacji CELU 3 zrelacjonowane zostaną w przyszłorocznym sprawozdaniu.

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

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

Status: Zgodnie z przyjętym Planem, w roku 2023 Zarząd Fundacji zaczął systematycznie gromadzić segregowane ze względu na płeć dane na temat osób wchodzących we współpracę z Fundacją. Zestawienie zebranych danych zamieszczono poniżej.

Tabela 1: Udział kobiet i mężczyzn w działaniach prowadzonych przez Fundację forScience w latach 2021–2023, z podziałem na typ działania i rodzaj umowy

	Rok 2021		Rok 2022		Rok 2023	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Osoby zaangażowane w działania Fundacji forScience	4	4	3	3	2	5
w tym osoby wykonujące:						
1. zadania kierownicze i decyzyjne	1	1	1	1	1	1
2. zadania projektowe	3	3	2	2	1	2
3. zadania dodatkowe					1	3
4. zadania 1, 2 i/albo 3 na podstawie:						
› umowy wolontariackiej	4	4	2	2	2	4
› umowy o dzieło	0	0	1	1	1	1
› umowy zlecenie	0	0	1	1	0	0

Tabela zawiera wyłącznie dane na temat osób fizycznych współpracujących z Fundacją forScience na podstawie wymienionych w tabeli rodzajów umów (z pominięciem osób reprezentujących firmy świadczące usługi na podstawie umów o świadczenie usług).

W ujęciu rocznym, w składzie zespołu forScience dało się zauważyć dysproporcję pod względem płci, której nie obserwowano w latach poprzednich. Co istotne jednak, różnice w udziale kobiet i mężczyzn dotyczyły głównie działań dodatkowych (takich jak asysta przy realizacji projektów) i nie były wynikiem selekcji. Zadania kierownicze i decyzyjne oraz główne zadania projektowe w dalszym ciągu wykonywane były przez zrównoważone płciowo zespoły.

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.

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

B. 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

Status: **A.** W 2023 roku, Fundacja forScience weszła w skład międzynarodowego konsorcjum, które w połowie roku otrzymało grant na realizację projektu badawczego ICEBERG w ramach programu Horyzont Europa. Założenia projektu ICEBERG, którego pełna nazwa brzmi Innovative Community Engagement for Building Effective Resilience and Arctic Ocean Pollution-Control Governance in the Context of Climate Change, realizowane będą przez sześć współpracujących między sobą grup roboczych, z których jedna skupia się na zagadnieniach różnorodności, równych szans i włączenia. Celem grupy jest m.in. dołożenie wszelkich starań, aby przewidziane w projekcie prace badawcze prowadzone były zgodnie z zasadami etyki, różnorodności, równych szans i włączenia, w tym w kontekście płci. Realizacja projektu ICEBERG rozpocznie się 1 stycznia 2024 roku.

B. W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem, Fundacja realizowała jeden projekt (finansowanie przyznane jesienią 2022 roku), w którym aspekt ludzki, w tym perspektywa płci, nie jest brany pod uwagę ze względu na przedmiot badań, cel projektu i charakter gromadzonych danych. Projekt ten to 3D Laser Scanning for Svalbard's Heritage Preservation (New Dimensions), którego zadaniem jest dokumentacja aktualnego stanu wybranych elementów dziedzictwa kulturowego Svalbardu, ich wyglądu, cech przestrzennych oraz kontekstu środowiskowego.

3. Podsumowanie

W roku 2023, struktura organizacyjna Fundacji forScience, zasady rekrutacji dodatkowych osób do zespołu oraz charakter realizowanych projektów i przedsięwzięć, które przedstawiliśmy wyczerpująco w [Planie Równości i Niedyskryminacji na lata 2023–2026](#), w Rozdziale 2: Analiza Sytuacji Wyjściowej, nie uległy istotnym zmianom. Plan Działania na lata 2023–2026, zawarty w tym samym dokumencie, pozostaje więc aktualny i będzie realizowany w obecnej formie w roku 2024.