



forScience

SPRAWOZDANIE Z REALIZACJI
PLANU RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI
W ROKU 2024

Toruń, styczeń 2025

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	7
3. Podsumowanie	8

1. Wstęp

Zapraszamy do zapoznania się ze kolejnym sprawozdaniem rocznym podsumowującym realizację [Planu Równości i Niedyskryminacji na lata 2023–2026](#) w Fundacji forScience. Sprawozdanie dotyczy działań prowadzonych w tym zakresie w roku 2024.

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 kształt Fundacji oraz charakter realizowanych projektów i przedsięwzięć narzuca na nas pewne ograniczenia (omówione w Planie, w Rozdziale 2: Analiza sytuacji wyjściowej), znakomita większość zaplanowanych działań jest z powodzeniem 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: Minimum szkoleń przewidziane na okres od 1 stycznia 2023 do 31 grudnia 2024 zostało osiągnięte względem jednej z dwóch osób wchodzących w skład Zarządu Fundacji forScience (Barbara Jóźwiak: 1 ukończone szkolenie, Adam Nawrot: brak ukończonych

szkoleń). Było to, w dużej mierze, efektem ograniczonej dostępności odpowiednich programów szkoleniowych poświęconych zagadnieniom równości płci i niedyskryminacji, w tym z racji płci. Większość programów dostępnych na rynku (zarówno online, jak i stacjonarnie) nie spełnia naszych wymagań z uwagi na powierzchowne potraktowanie tematu oraz nieadekwatny zakres i kontekst. Z kolei udział w szkoleniach lepiej dopasowanych do naszych potrzeb wiąże się z kosztami, które nadmiernie obciążąłyby budżet Fundacji.

Nie oznacza to jednak, że Fundacja forScience zrezygnowała z postawionego sobie celu. W roku 2024, udział w formalnych szkoleniach zastąpiony został czynnym udziałem w międzynarodowej, interdyscyplinarnej grupie dyskusyjnej, prowadzonej w ramach realizowanego przez Fundację [projektu ICEBERG](#) i podejmującej temat równości płci i szeroko rozumianej etyki w kontekście badań naukowych w Arktyce. Spotkania grupy (w których uczestniczy Barbara Jóźwiak) odbywały się regularnie od kwietnia 2024 do końca roku i będą kontynuowane w roku bieżącym.

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 2024, w witrynie internetowej Fundacji zamieszczono teksty poświęcone następującym wydarzeniom: [Symposium Arctic Plastics 2023, IPS-2023 na Svalbardzie](#), [Dzień Polarny 2024](#) oraz [Atlantic & Arctic Lighthouse Weekly Hour z Fundacją forScience](#). Opublikowano tam też podstrony poświęcone projektom [ICEBERG](#) oraz [Sørkappøya Marine Litter Cleanup](#). Dodatkowo, w [mediach społecznościowych Fundacji](#) udostępnionych zostało blisko czterdzieści wpisów, związanych bezpośrednio bądź pośrednio z działalnością Fundacji. Materiały te publikowane były przeważnie w dwóch wersjach językach: polskiej i angielskiej.

Obie wersje językowe powyższych materiałów stworzone 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 zastosowane zostało podczas przeprowadzonych w 2024 roku warsztatów i wykładów.

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

B. Weryfikacja Statutu Fundacji forScience odbyła się w terminie przewidzianym w przyjętym planie działania. Więcej informacji na ten temat znaleźć można w [Sprawozdaniu z realizacji Planu Równości i Niedyskryminacji w roku 2023](#).

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 analizowanym okresie Fundacja forScience nie prowadziła nowych rekrutacji do udziału w realizowanych przez siebie projektach i przedsięwzięciach.

B. W styczniu i lutym 2024, Fundacja kontynuowała proces rekrutacji osób do udziału w pierwszej rundzie prac terenowych organizowanych w ramach projektu ICEBERG, rozpoczęty w grudniu 2023 roku. Do udziału w projekcie zgłosiło się w sumie 39 osób, z których ostatecznie wybrano trzy.

Osoby, których zgłoszenia zostały odrzucone z przyczyn formalnych otrzymały wiadomość email z informacją na temat przyczyn odrzucenia w ciągu 48 godzin od otrzymania zgłoszenia. Kandydatki i kandydaci, którzy – po analizie zgłoszeń – nie zakwalifikowali się do drugiego etapu rekrutacji, otrzymali informację zwrotną (email) z uzasadnieniem decyzji o odrzuceniu w ciągu tygodnia od daty zakończenia naboru. Rezultaty drugiego etapu (tj. spotkania rekrutacyjnego) oraz uzasadnienie podjętych decyzji przekazane zostały osobom uczestniczącym w spotkaniu drogą telefoniczną w ciągu trzech dni od daty zakończenia ostatniego ze spotkań.

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 założeniami obowiązującego Planu Równości i Niedyskryminacji, Zarząd Fundacji w dalszym ciągu gromadzi segregowane ze względu na płeć dane na temat osób aplikujących do udziału w projektach i wchodzących we współpracę z Fundacją. Zestawienie zebranych danych zamieszczono poniżej.

Tabela 1: Udział kobiet i mężczyzn w rekrutacji do projektu ICEBERG, prowadzonej na przełomie lat 2023–2024, z podziałem na poszczególne etapy rekrutacji

	Kobiety	Mężczyźni
Otrzymane zgłoszenia:	19	20
z czego		
Odrzucono z przyczyn formalnych:	2	0
Zakwalifikowano do drugiego etapu rekrutacji:	5	7
W drugim etapie rekrutacji udział wzięło:	5	5
Zakwalifikowano do udziału w projekcie:	1	2
Na listę rezerwową wpisano:	2	1

Płeć nie stanowiła kryterium wyboru podczas przeprowadzonej selekcji. Przewaga mężczyzn wśród osób, które zakwalifikowały się do drugiego etapu rekrutacji wynikała ze specyfiki projektu i związanych z tym wymagań (takich jak m.in. doskonała kondycja fizyczna, gotowość do ciężkiej pracy w trudnym terenie oraz umiejętności remontowo-stolarskie).

Tabela 2: Udział kobiet i mężczyzn w działaniach prowadzonych przez Fundację forScience w latach 2021–2024, w tym w ramach projektu ICEBERG, z podziałem na typ działania i rodzaj umowy

	Rok 2021		Rok 2022		Rok 2023		Rok 2024	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Osoby zaangażowane w działania Fundacji forScience	4	4	3	3	2	5	2	4
w tym osoby wykonujące:								
1. zadania kierownicze i decyzyjne	1	1	1	1	1	1	1	1
2. zadania projektowe	3	3	2	2	1	2	2	3
3. zadania dodatkowe					1	3	1	2
4. zadania 1, 2 i/albo 3 na podstawie:								
› umowy wolontariackiej	4	4	2	2	2	4	2	3
› umowy o dzieło	0	0	1	1	1	1	1	1
› umowy zlecenie	0	0	1	1	0	0	1	1

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 dysproporcje pod względem płci. Warto jednak podkreślić, że różnice w udziale kobiet i mężczyzn pojawiają się w zadaniach realizowanych przez grupy składające się z nieparzystej liczby osób, gdzie pełna równowaga nie jest możliwa. Fakt, że w takich przypadkach większość zawsze stanowili mężczyźni wynikał ze specyfiki prowadzonych działań i związanych z tym wymagań (zadania projektowe) bądź z przypadku (zadania dodatkowe). Zadania kierownicze i decyzyjne w dalszym ciągu wykonywane były przez zespół zrównoważony płciowo.

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.** Z początkiem 2024 roku, Fundacja forScience rozpoczęła prace związane z realizacją [projektu badawczego ICEBERG](#) (2024–2026), finansowanego ze środków unijnych w ramach programu Horyzont Europa. Projekt realizowany jest przez szesnaście instytucji partnerskich, działających równolegle w ramach sześciu współpracujących ze sobą grup roboczych, z których jedna (WP4) skupia się na zagadnieniach równości i niedyskryminacji. 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. Z pomocą WP4, zespół forScience podjął próbę włączenia danych dotyczących płci w zakres danych zbieranych w ramach realizowanych przez siebie zadań.

B. W analizowanym okresie, Fundacja realizowała dwa projekty, w których aspekt ludzki, w tym perspektywa płci, nie jest brany pod uwagę ze względu na przedmiot badań, cel projektu i charakter gromadzonych danych.

Pierwszy z nich to *3D Laser Scanning for Svalbard's Heritage Preservation – New Dimensions* (2023–2025), którego zadaniem jest dokumentacja aktualnego stanu wybranych elementów dziedzictwa kulturowego Svalbardu, ich wyglądu, cech przestrzennych oraz kontekstu środowiskowego.

Drugi to [Sørkappøya Marine Litter Cleanup](#) (2024–2025), który łączy sprzątnięcie wybrzeża Svalbardu z naukową analizą ilości, typów i rozmieszczenia śmieci morskich na badanym obszarze. Pominięcie wymiaru płci w pytaniach badawczych, na które zespół forScience będzie szukał odpowiedzi, podyktowane zostało brakiem realnej możliwości zdobycia odpowiednich danych.

3. Podsumowanie

Rozpoczęcie prac nad projektem ICEBERG w styczniu 2024 roku nałożyło na osoby stanowiące trzon zespołu forScience wiele dodatkowych obowiązków, co w istotny sposób zwiększyło wymagany poziom zaangażowania. Jednocześnie, środki pozyskane na realizację projektu umożliwiły zmianę dotychczasowego charakteru współpracy (opartej głównie na umowach wolontariackich) i objęcie nowych obowiązków odrębnymi umowami, tj. długoterminowymi umowami zlecenie. Zmiana ta przyczyniła się do poprawy dobrostanu zespołu, zwiększając poczucie bezpieczeństwa finansowego i motywację do dalszego działania. Pozostałe aspekty struktury organizacyjnej 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 zasadniczym zmianom. Plan Działania na lata 2023–2026, zawarty w tym samym dokumencie, pozostaje więc aktualny i będzie realizowany w obecnej formie w roku 2025.