



forScience

SPRAWOZDANIE Z REALIZACJI
PLANU RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI
W ROKU 2025

Toruń, styczeń 2026

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	4
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 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 2025.

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: W roku 2025, Adam Nawrot ukończył potwierdzone certyfikatem szkolenie „Tworzenie inkluzywnego środowiska pracy – przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji”. Dodatkowo, obie osoby wchodzące w skład Zarządu wzięły udział w szkoleniu

„Mówienie ma znaczenie – szkolenie z mowy włączającej”, zorganizowanym przez Fundację Równik Praw. Niestety, po szkoleniu nie otrzymano certyfikatów ukończenia.

Poza tym, w minionym roku Barbara Józwiak kontynuowała udział w międzynarodowej, interdyscyplinarnej grupie dyskusyjnej, prowadzonej od kwietnia 2024 roku w ramach realizowanego przez Fundację [projektu ICEBERG](#) i podejmującej temat równości płci i szeroko rozumianej etyki w kontekście badań naukowych w Arktyce. Grupa pracuje obecnie nad artykułem naukowym i planuje przynajmniej jedno wystąpienie na konferencji.

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 2025, na stronie internetowej Fundacji opublikowano podstronę prezentującą [projekt New Dimensions](#), a także teksty poświęcone następującym wydarzeniom: [Konferencja Cryospheric Ecosystems 2025](#) oraz [A Litter Bit of Heaven: Arctic Marine Litter Exhibition](#). Działalność popularyzatorska odbywała się również w [mediach społecznościowych Fundacji](#), gdzie udostępnionych zostało blisko 40 wpisów, związanych bezpośrednio bądź pośrednio z działalnością Fundacji. Większość powyższych materiałów przygotowana została w dwóch wersjach językowych: polskiej i angielskiej.

Obie wersje językowe 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).

Ponadto, dołożono wszelkich starań, aby wykorzystane w 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 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: W omawianym okresie Fundacja forScience nie prowadziła nowych rekrutacji do udziału w realizowanych przez siebie projektach i przedsięwzięciach.

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.

Jak już wspomniano, w omawianym okresie Fundacja forScience nie prowadziła nowych rekrutacji. Ze względu na specyfikę prac terenowych prowadzonych w 2025 roku, Zarząd postanowił nawiązać ponowną współpracę z osobami, które brały udział w poprzednich projektach Fundacji. Wśród kryteriów wyboru znalazły się doświadczenie w trudnym terenie, przygotowanie fizyczne i cechy osobowościowe. Płeć nie była brana pod uwagę.

Zestawienie zebranych danych zamieszczono poniżej.

Tabela 2: Udział kobiet i mężczyzn w działaniach prowadzonych przez Fundację forScience w latach 2021–2025, z podziałem na typ działania i rodzaj umowy

	Rok 2021		Rok 2022		Rok 2023		Rok 2024		Rok 2025	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Osoby zaangażowane w działania Fundacji forScience	4	4	3	3	2	5	2	4	4	3
w tym osoby wykonujące:										
1. zadania kierownicze i decyzyjne	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2. zadania projektowe	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
3. zadania dodatkowe					1	3	1	2	2	1
4. zadania 1, 2 i/albo 3 na podstawie:										
› umowy wolontariackiej	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4
› umowy o dzieło	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
› umowy zlecenie	0	0	1	1	0	0	1	1	3	2

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).

Liczby w punktach 1–3 oznaczają liczbę osób zaangażowanych w realizację danego typu zadań. Jeśli pojedyncza osoba zaangażowana była w kilka typów zadań, jest ona uwzględniona przy każdym z nich. W rezultacie, suma liczb podanych w punktach 1–3 jest wyższa niż ogólna liczba osób zaangażowanych w działania Fundacji forScience. W punkcie 4, liczby odzwierciedlają liczbę podpisanych umów. Jako że w niektórych przypadkach pojedyncze osoby wykonywały zadania związane z działalnością Fundacji na podstawie różnych typów umów lub odrębnych umów jednego typu, suma liczb ponownie odbiega od liczby ogólnej. Nie jest też tożsama z sumą liczb w punktach 1–3.

W ujęciu rocznym, w składzie zespołu forScience dało się zauważyć niewielką przewagę kobiet. Należy jednak podkreślić, że wszystkie działania projektowe oraz zadania kierownicze i decyzyjne 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 równoległe 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 zgodne 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 było udokumentowanie aktualnego stanu wybranych elementów dziedzictwa kulturowego Svalbardu, ich wyglądu, cech przestrzennych oraz kontekstu środowiskowego. Projekt zakończono w 2025.

Drugi to [Sørkappøya Marine Litter Cleanup](#) (2024–2025), który łączy sprzątanie 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

W roku 2025 Fundacja forScience kontynuowała realizację projektów rozpoczętych w latach 2023 i 2024. Pozyskane z projektów środki pozwoliły na realizację wielu zadań, jednocześnie zwiększając zakres obowiązków zespołu forScience. Z drugiej strony, od roku 2024 zauważalny jest wzrost poczucia bezpieczeństwa finansowego zespołu Fundacji oraz lepsza motywacja do podejmowania kolejnych wyzwań. W projektach wzięło udział więcej osób, przy czym parytet płci został zachowany.

Zarząd Fundacji działa w niezmienionej strukturze i na zasadach wolontariatu, podczas gdy niektóre działania projektowe realizowane są na podstawie umów o dzieło lub umów zlecenie. Nie zmienił się też charakter realizowanych projektów i przedsięwzięć oraz pozostałe aspekty sytuacji wyjściowej przedstawionej w [Planie Równości i Niedyskryminacji na lata 2023–2026](#). Plan Działania na lata 2023–2026, zawarty w tym samym dokumencie, pozostaje więc aktualny i będzie realizowany w obecnej formie w roku 2026.