Plan Równości Płci

(*Gender Equality Plan, GEP*)

Fundacji Progress and Business (FPB)

(*Progress and Business Foundation*)

na lata 2026–2031



Kraków, październik 2026

Spis treści

Wprowadzenie do Planu Równości Płci Fundacji Progress and Business 3

1. Podstawy prawne równości płci w Rzeczpospolitej Polskiej (RP) 4
2. Ramy prawne i dokumenty strategiczne Unii Europejskiej dotyczące równości płci 4

Etapy pracy nad opracowaniem GEP FPB 6

Charakterystyka podmiotu i istniejące działania wspierające równe traktowanie 7

1. Struktura organizacyjna i misja Fundacji Progress and Business 7
2. Zasady organizacyjne Fundacji Progress and Business 7

Diagnoza GEP (faza audytowania) 8

3. Przegląd istniejących regulacji wewnętrznych 10

Kluczowe obszary interwencji GEP FPB 11

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym. 11
2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym 11
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery 12
4. Płeć w badaniach naukowych 12
5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej 12

Cele, proponowane działania strategiczne i operacyjne, wskaźniki (plan na lata 2026-2031) 13

Cele strategiczne 14

1. Podnoszenie świadomości znaczenia równego traktowania ze względu na płeć wśród pracowników Fundacji Progress and Business. 15
2. Zwiększenie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych. 15
3. Usprawnienie mechanizmów wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w kulturze organizacyjnej Fundacji. 15

Monitoring i ewaluacja 18

Strategia upowszechniania 19

Wprowadzenie do Planu Równości Płci Fundacji Progress and Business

Plan Równości Płci (ang. *Gender Equality Plan* - GEP) Fundacji Progress and Business (FPB), zwany dalej GEP FPB to dokument określający działania mające na celu promowanie równego traktowania, zapobieganie dyskryminacji i mobbingowi oraz zapewnienie równych szans rozwoju kariery zawodowej i naukowo-badawczej niezależnie od płci.

Zasadniczym celem GEP FPB jest przyczynienie się do tworzenia lepszego środowiska pracy i współpracy oraz zapewnienie, by Fundacja Progress and Business była miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji oraz zapewniającym wszystkim szansę i swobodę rozwoju, zapewniającą bezpieczeństwo wszystkim osobom pracującym, współpracującym, wolontariuszom, ekspertom zewnętrznym. Szacunek dla drugiego człowieka, równość szans i poszanowanie różnorodności to kluczowe wartości Fundacji Progress and Business. Powyższe zasady Fundacja stosuje również wobec swoich klientów, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw oraz innych instytucji, z którymi współpracuje, w tym: agencji rządowych, samorządowych, uczelni wyższych, instytutów naukowych oraz innych organizacji pozarządowych.

Plan Równości Płci Fundacji Progress and Business został sporządzony z myślą o wszystkich osobach zaangażowanych w funkcjonowanie Fundacji: pracownicach, pracownikach, członkiniach i członkach Zarządu i Rady Fundacji, współpracownicach i współpracownikach oraz ekspertach i ekspertkach zewnętrznych, a także wolontariuszkach i wolontariuszach, nazywanych dalej Zespołem Fundacji.

GEP FPB powstał dzięki zaangażowaniu całej organizacji i stanowi wynik badań, analiz i konsultacji przeprowadzonych przez Fundację Progress and Business. GEP FPB jest dostosowywany do aktualnych potrzeb organizacji, które wyznacza: misja Fundacji Progress and Business, jej historia i przyjęte zasady postępowania, regulaminy wewnętrzne, Księga Jakości oraz ramy prawne Rzeczpospolitej Polskiej (RP) i Unii Europejskiej (UE).

GEP FPB został opracowany w oparciu o analizę wewnętrznych danych ilościowych i jakościowych, przegląd obowiązujących procedur i praktyk oraz konsultacje z Zespołem Fundacji. Określa on cele, działania i wskaźniki służące eliminowaniu barier strukturalnych i kulturowych utrudniających równość płci, a także wspiera rozwój zrównoważonej polityki kadrowej i organizacyjnej.

Zarówno prawo unijne, jak i krajowe wskazują jednoznacznie na konieczność zapewnienia kobietom i mężczyznom, a także osobom nieidentyfikujących się z żadna płcią równych szans w zatrudnieniu, dostępie do awansu, edukacji, udziału w procesach decyzyjnych, a także w godzeniu życia zawodowego z prywatnym. Instytucje naukowo-badawcze, jako miejsca pracy i rozwoju kariery zawodowej, są szczególnie zobowiązane do aktywnego wspierania tych zasad.

Działania na rzecz równości płci podejmowane w Fundacji opierają się na obowiązujących przepisach prawa krajowego oraz zobowiązaniach wynikających z członkostwa Polski w Unii Europejskiej, które stanowią podstawę dla formułowania polityk instytucjonalnych, wdrażania procedur przeciwdziałania dyskryminacji oraz promowania równego traktowania w miejscu pracy i w życiu publicznym.

1. Podstawy prawne równości płci w Rzeczpospolitej Polskiej (RP)

- **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.**
  Art. 32 stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym ani gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.
  Art. 33 ust. 1. wskazuje, że kobiety i mężczyźni mają w Rzeczypospolitej Polskiej równe prawa w zakresie życia rodzinnego, politycznego, społecznego i gospodarczego.
  Art. 33 ust. 2 wskazuje, że kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.
- **Kodeks Pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.)**
  Art. 11^3 zabrania jakiejkolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym ze względu na płeć.
  Art. 183a–183e regulują zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym w zakresie dostępu do pracy, warunków pracy, awansu, szkoleń i wynagrodzenia.
  Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi i nierównemu traktowaniu w miejscu pracy. Aktualne brzmienie obowiązujących przepisów można sprawdzić w dostępnych w PARP serwisach prawniczych lub na stronie: https://isap.sejm.gov.pl .
- **Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**
  Ustanawia zasady równego traktowania osób i określa środki prawne w przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji, w tym ze względu na płeć. Ustawa zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Zgodnie z jej przepisami każdy, wobec kogo zasada równego traktowania zostanie naruszona, ma prawo do odszkodowania (art. 13) i może dochodzić swoich praw na drodze sądowej (stosuje się wówczas przepisy Kodeksu cywilnego i Kodeksu postępowania cywilnego).
- **Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce**
  Nakłada na instytucje naukowe obowiązek prowadzenia polityki równościowej i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym tworzenia warunków sprzyjających równemu traktowaniu pracowników i pracowniczek naukowych.
- **Uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r.** w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030,

2. Ramy prawne i dokumenty strategiczne Unii Europejskiej dotyczące równości płci

Zagadnienie równości płci stanowi jeden z priorytetów polityki Unii Europejskiej i znajduje swoje odzwierciedlenie dokumentach traktatowych, legislacyjnych oraz strategicznych. Ramy te tworzą podstawę prawną i programową dla działań podejmowanych przez państwa członkowskie oraz instytucje naukowe i badawcze. Wśród najważniejszych dokumentów unijnych, odnoszących się do równości kobiet i mężczyzn, znajdują się:

- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) z dnia 7 czerwca 2016 r. – art. 157 ustanawia zasadę równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę.
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (2016/C 202/02) z dnia 7 czerwca 2016 r. – art. 21 zakazuje wszelkiej dyskryminacji - a art. 23 zobowiązuje do zapewnienia równości płci we

wszystkich dziedzinach życia, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia (Parlament Europejski, Rada i Komisja).

- Gender Equality Strategy 2026-2030 (Komisja Europejska). Strategia na rzecz równouprawnienia płci przyjmowana przez Komisję Europejską w bieżącej i kolejnych kadencjach, określa kierunki działań zmierzających do zbudowania Europy równości płciowej, wolnej od przemocy i stereotypów.
- Gender Equality Strategy 2024-2029 **(**Rada Europy).
- Horyzont Europa – Program prac 2026–2027, Załączniki ogólne, Plany dotyczące równości płci i uwzględnianie kwestii płci "Horizon Europe - Work Programme 2026-2027 General Annexes, Gender equality plans and gender mainstreaming". Horyzont Europa (2021–2027) ustanawia równość płci jako zasadę przekrojową, integrując ją na wszystkich etapach procesu badawczo-innowacyjnego. Celem tej zasady jest nie tylko eliminacja nierówności, ale także podniesienie jakości badań poprzez uwzględnienie różnorodnych perspektyw i doświadczeń.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 13 listopada 2025 r. w sprawie strategii na rzecz równouprawnienia płci na rok 2025 (2024/2125(INI)), P10_TA(2025)0278, Strategia na rzecz równouprawnienia płci na rok 2025, (C/2026/1665), (Dz.U.UE C z dnia 22 kwietnia 2026 r.)
- Komunikat Komisji Europejskiej „Roadmap on Women's Rights" (2025) – jako rozwinięcie i aktualizacja realizacji Strategii na rzecz równości płci 2020–2025.
- Wytyczne programu Horyzont Europa dotyczące planów dotyczących równości płci "Horizon Europe guidance on gender equality plans" Wytyczne wspierające organizacje w spełnianiu kryterium kwalifikowalności Planu na rzecz równości płci (GEP) w ramach Programu ramowego Horyzont Europa w zakresie badań naukowych i innowacji na lata 2021–2027.
- Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych z dnia 26 kwietnia 2017 r. – zasada 2 podkreśla konieczność zapewnienia równych szans i równego traktowania niezależnie od płci (Komisja Europejska).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)
- Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1303/2013[4], art. 7, ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące EFRR, EFS, FS, EFRROW oraz EFMiR.
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy – reguluje kwestie równości w miejscu pracy, dostępie do zatrudnienia i awansu.
- Rozporządzenie (WE) 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego: Art. 3 „Zakres pomocy", Art. 6. „Równość płci i równość szans".

Wymienione wyżej dokumenty stanowią podstawę do działań podejmowanych na poziomie instytucjonalnym, w tym dla opracowania i wdrażania GEP FPB.

GEP FPB określa cele, ramy czasowe i sposoby wprowadzania zasad równości płci w Fundacji Progress and Business opracowany w odniesieniu do krajowych przepisów prawnych istotnych dla kwestii równości płci. Zamierzeniem opracowania GEP przez Fundację jest zbadanie najważniejszych wyzwań

związanych z równym traktowaniem oraz zaproponowanie odpowiednich działań zmierzających do poprawnego stosowania zasad równości płci.

GEP FPB stanowi strategię zaplanowaną na pięć lat: 2026-2031, ma charakter otwarty i rozwojowy, który podlega stałemu monitorowaniu, aktualizowaniu i dostosowywaniu do zmieniających się potrzeb i kontekstu funkcjonowania Fundacji.

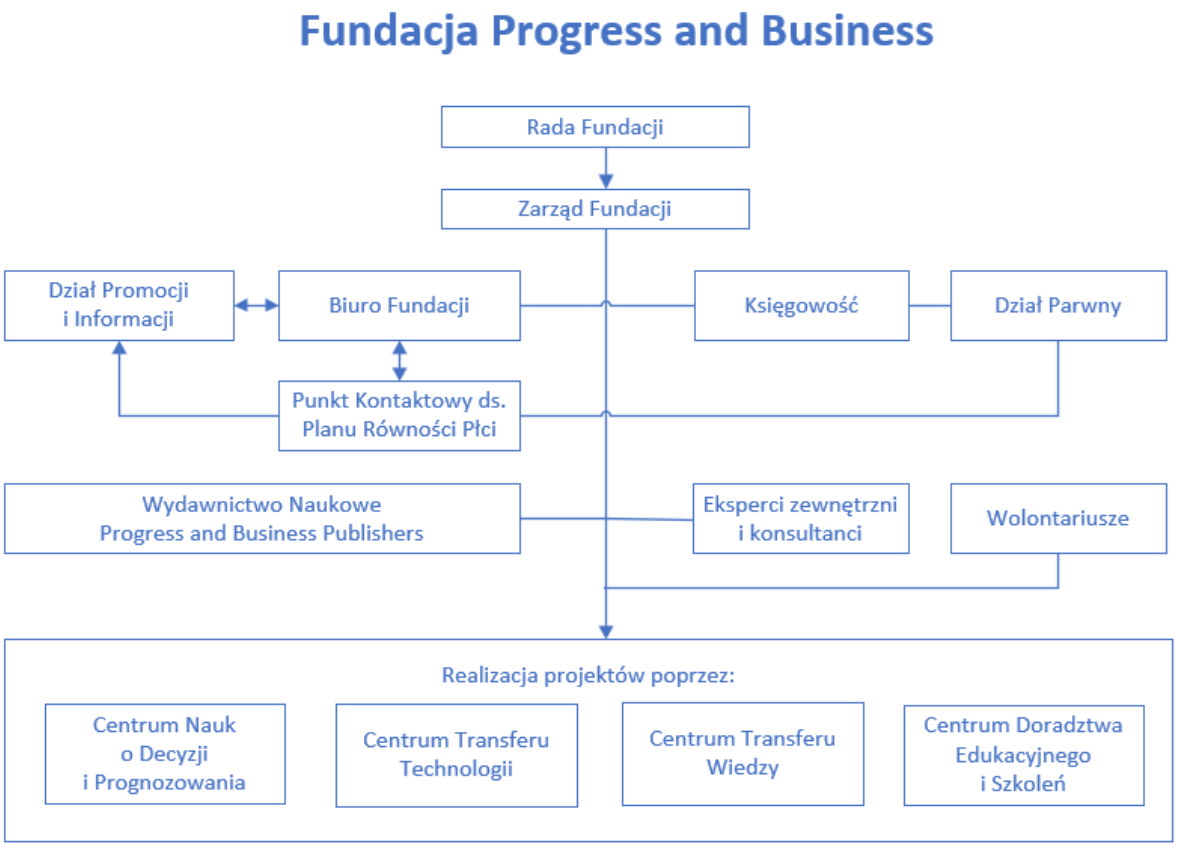
Etapy pracy nad opracowaniem GEP FPB

Niniejszy GEP opracowany został podczas wielomiesięcznego procesu analitycznego, obejmującego m.in.:

- Zbieranie danych, ich analiza i diagnoza w pod kątem płci (tj. przebieg karier naukowych, procesów i organów decyzyjnych, badań naukowych) w celu zidentyfikowania dobrych praktyk, a także przejawów uprzedzeń i nierówności płci oraz ich przyczyn.
- Analiza krajowych i regionalnych przepisów prawnych oraz wewnętrznych danych kadrowych.
- Identyfikacja obszarów potencjalnych nierówności płciowej oraz wskazanie miejsc wymagających interwencji.
- Określenie celów GEP oraz działań kluczowych dla wspierania równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji.
- Przydzielanie zasobów oraz określenie, kto będzie odpowiedzialny za pracę nad planem, jak praca będzie przebiegała oraz określenie harmonogramu wdrożenia.
- Przekazanie Planu Zarządowi Fundacji oraz wdrożenie zaplanowanych działań w latach 2026–2031, z możliwością przedłużenia w następnych latach.
- Ustanowienie Punktu Kontaktowego (PK) Fundacji Progress and Business dedykowanego na opracowanie i wdrożenie Planu Równości Płci Fundacji Progress and Business– Gender Equality Plan – GEP, który jest odpowiedzialny za opracowanie nowych polityk i procedur GEP FPB, jak również za podnoszenie świadomości i szkolenia w zakresie równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji. PK FPB jest również odpowiedzialny za dostępność GEP na stronie internetowej Fundacji (www.pbf.pl). Kierownik Punktu Kontaktowego jest jednocześnie Pełnomocnikiem Zarządu ds. równości płci.
- Wdrażanie działań określonych w GEP FPB jest odpowiedzialnością wszystkich osób zaangażowanych w działalność Fundacji, zarówno osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zarządu, jak i osób współpracujących (eksperci zewnętrzni) oraz wolontariuszy.
- Monitorowanie i ewaluacja realizowanych działań, czyli ocena poziomu wdrożenia GEP w stosunku do jego założeń i zdefiniowanych celów, a także weryfikacja celów i środków określonych w planie. Regularna analiza postępów w realizacji polityki równości płci zapewni możliwość zdobywania informacji zwrotnych na temat problemów w tym zakresie co umożliwi ich niwelowanie.
- Przy opracowaniu GEP FPB pod uwagę zostały wzięte Polityki Równości Płci Fundatorów Założycieli Fundacji Progress and Business: Akademii Górniczo-Hutniczej im. St. Staszica w Krakowie oraz Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie.

Charakterystyka podmiotu i istniejące działania wspierające równe traktowanie

1. Struktura organizacyjna i misja Fundacji Progress and Business



Rys. 1. Schemat struktury organizacyjnej Fundacji Progress and Business.

Powyższa struktura jest jednocześnie schematem wdrażania GEP FPB przez Punkt Kontaktowy ds. GEP.

Misją Fundacji Progress and Business realizowaną nieprzerwanie od momentu jej założenia w styczniu roku 1991 jest działanie na rzecz polskich uczelni wyższych i przedsiębiorstw, w celu propagowania oraz wdrażania najlepszych praktyk opartych o międzynarodowe standardy w zakresie dotyczących zakładania i prowadzenia firm innowacyjnych, wdrażania nowych technologii, transferu rezultatów badań naukowych oraz nowych rozwiązań marketingowych i organizacyjnych do przedsiębiorstw, a także organizacja i promocja współpracy międzynarodowej. Fundacja aktywnie działa na rzecz wdrażania i finansowania innowacji oraz transferu technologii.

2. Zasady organizacyjne Fundacji Progress and Business

Fundacja działa poprzez: inicjowanie, realizację i wspieranie projektów mających na celu pomoc poszczególnym obszarom działalności ekonomicznej sektora nauki oraz gałęziom polskiej gospodarki, takim jak sektor technologii informacyjnych i komunikacyjnych, a także inżynieria środowiska. Wśród form działalności Fundacji ważną rolę odgrywają tworzenie wspólnej platformy wymiany doświadczeń,

w tym organizacja szkoleń, seminariów i konferencji w zakresie edukacji kadry menedżerskiej i finansowej; gromadzenie funduszy i projektów badawczych; organizowanie szkoleń i seminariów propagujących nowoczesne technologie i metody zarządzania, pośredniczenie w nawiązywaniu bezpośrednich kontaktów między kontrahentami z sektorów nauki i gospodarki, włączając w to obsługę prawną i pomoc przy organizacji i prowadzeniu negocjacji handlowych; stymulowanie inicjatyw gospodarczych, naukowych i edukacyjnych.

Fundacja Progress and Business dysponuje doświadczoną kadrą w zakresie realizacji zaawansowanych usług proinnowacyjnych i badawczych dla MŚP. Zasoby kadrowe Fundacji składają się z ponadto z kadry doświadczonych pracowników z wykształceniem wyższym technicznym lub ścisłym oraz konsultantów z zakresu różnych dziedzin technologii, ekonomii i zarządzania, którzy są pracownikami akademickich Fundatorów-Założycieli Fundacji i instytucji współpracujących z Fundacją.

Od początku swojej działalności Fundacja Progress and Business jest organizacją w której spotykają się przedstawiciele różnych specjalizacji, kultur i światopoglądów, co miało pozytywny wpływ na wypracowanie mechanizmów sprzyjających budowaniu w organizacji wartości mających pozytywny wpływ na niedyskryminację i równość płci, oraz otwartość na zmiany mogące wspierać wszelkie działania na jej rzecz.

W związku z tym GEP FPB stanowi naturalną kontynuację i pogłębienie dotychczasowych działań Fundacji w obszarze równego traktowania i niedyskryminacji.

Fundacja posiada:

- Zasady rozliczeń czasu pracy.
- Zasady ustalania wynagrodzeń i rozliczeń czasu pracy.
- Regulamin wypłat wynagrodzeń dodatkowych za środków finansowych na działania wspomagające uczestnictwo Fundacji Progress and Business w projektach europejskiego programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont 2020”
- Informacja dotycząca zasad współautorstwa publikacji realizowanych w ramach projektów badawczych Fundacji.
- Ogólne warunki realizacji umów o charakterze badawczym.
- Informacja dotycząca afiliacji autorów publikacji realizowanych w ramach projektów badawczych Fundacji.

Diagnoza GEP (faza audytowania)

Na potrzeby niniejszego planu przeanalizowano dane liczbowe dotyczące rozkładu i proporcji płci w ostatnich pięciu latach (2021-2026) zarówno dotyczące organów nadzoru: Rada Fundacji, jak też organu wykonawczego: Zarząd Fundacji oraz pracowników i ekspertów zewnętrznych oraz wolontariuszy.

W skład Rady Fundacji w kadencji 2025-2029 wchodzi 8 mężczyzn i 2 kobiety. Skład Zarządu Fundacji to sami mężczyźni (2). Wszyscy członkowie obu gremiów prowadzą działalność badawczo-rozwojową (B+R).

Analiza zatrudnienia w latach 2021-2025 wykazała następujący podział procentowy ze względu na płeć w kolejnych latach

w grupie pracowników:

Rok	Procentowe zatrudnienie kobiet (F)	Procentowe zatrudnienie kobiet (F) (B+R)	Procentowe zatrudnienie mężczyzn (M)
2025	20%	0%	80%
2024	20%	0%	80%
2023	29%	29%	71%
2022	29%	17%	71%
2021	25%	0%	75%

W grupie personelu zewnętrznego (w tym ekspertów)

Rok	Procentowe zatrudnienie kobiet (F)	Procentowe zatrudnienie kobiet (F) (B+R)	Procentowe zatrudnienie mężczyzn (M)
2025	17%	0%	83%
2024	17%	0%	83%
2023	12%	9%	88%
2022	43%	0%	57%
2021	33%	33%	67%
2020	50%	67%	50%

W Radzie Fundacji

Rok	Procentowe zatrudnienie kobiet (F)	Procentowe zatrudnienie kobiet (F) (B+R)	Procentowe zatrudnienie mężczyzn (M)
2025	22%	11%	78%
2024	11%	11%	89%
2023	11%	11%	89%
2022	11%	11%	89%
2021	11%	11%	89%
2020	11%	11%	89%

Wolontariuszami w tym samym okresie byli zarówno kobiety jak i mężczyźni, przy równym poziomie zaangażowania.

Dla potrzeb badania przeprowadzono wywiady z pracownikami. Celem badania było zdiagnozowanie potrzeb i problemów związanych z doświadczeniami dyskryminacji, molestowania seksualnego i łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, z jakimi stykają się osoby pracujące. Dodatkowo, w badaniu pytano również o warunku pracy i możliwości rozwoju, relacje w pracy, komunikację, sieci społeczne i podziały oraz postrzeganie możliwości uzyskania wsparcia. Miało to na celu osadzenie ustaleń dotyczących doświadczeń dyskryminacji w szerszym kontekście i zrozumienie kultury

organizacyjnej. Odbyła się też dyskusja grupowa podsumowująca analizę, której wyniki zawiera niniejszy GEP.

Fundacja Progress and Business działa głównie w obszarze: „badania naukowe i prace rozwojowe w dziedzinie nauk przyrodniczych i technicznych", kod PKD 72.19.Z.

Przedmiot pozostałej działalności:

Lp.	Kod PKD	Opis przedmiotu działalności
1.	72.20.Z	badania naukowe i prace rozwojowe w dziedzinie nauk społecznych i humanistycznych
2.	71.20.B	pozostałe badania i analizy techniczne
3.	73.20.Z	badanie rynku i opinii publicznej
4.	85.59.B	pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane
5.	70.22.Z	pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania
6.	58.11.Z	wydawanie książek
7.	62.01.Z	działalność związana z oprogramowaniem
8.	62.02.Z	działalność związana z doradztwem w zakresie informatyki
9.	63.12.Z	działalność portali internetowych

Przedmiot działalności Fundacji należy do obszaru o tradycyjnie niższym udziale kobiet – w przedmiotach ścisłych, technologii, inżynierii, matematyce, czyli tzw. obszarze STEM (z ang. Science, Technology, Engineering, Mathematics). Na podstawie tej oceny zidentyfikowane zostały kluczowe obszary interwencji GEP.

Najważniejsze wnioski z przeprowadzonych dotychczas badań dotyczących rozkładu proporcji płci w Fundacji Progress and Business dopasowane do warunków i skali działalności.

Wyniki analizy wskazują na dysproporcję płci zauważalną w przypadku kluczowych funkcji na poziomie pracowników, Zarządu Fundacji, jak też organu nadzoru, czyli Rady Fundacji. Przyczyna dysproporcji leży poza FPB, gdyż występuje już na poziomie kandydatów do pracy i współpracy, przy czym procentowy udział kandydatek jest jeszcze mniejszy, niż osób zaakceptowanych do współpracy.

W związku z tym, że FPB jest m. in. organizacją naukowo-badawczą w pierwszej kolejności przy zatrudnianiu i angażowaniu personelu w celu realizacji projektów B+R i innowacyjnych, jak też wyboru członków gremiów nadzoru musi się kierować przede wszystkim wiedzą i doświadczeniem, które jest czynnikiem niezależnym od płci. Jednak w przypadku kandydatów o równych kwalifikacjach preferowana jest kandydatka lub kandydat o płci niedoreprezentowanej w Fundacji.

3. Przegląd istniejących regulacji wewnętrznych

Zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 941 Kodeksu pracy Biuro Fundacji udostępnia pracownikom zatrudnionym w Fundacji tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie wyciągu z Kodeksu pracy pt. „Informacja dla pracowników Fundacji Progress and Business zawierająca obowiązujące normy prawne dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu".

Realizacja obowiązku udostępniania pracownikom informacji o równości w zatrudnieniu, o którym mowa w art. 94^1 Kodeksu Pracy, stanowi element budowania świadomości prawnej i kultury organizacyjnej opartej na zasadach równego traktowania w Fundacji.

Kluczowe obszary interwencji GEP FPB

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym.

Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym jest istotna zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, i obejmuje zapewnienie wszystkim pracownikom FPB odpowiedniego wsparcia w rozwoju kariery zawodowej obok obowiązków osobistych, które mogą wykonywać poza miejscem pracy, w tym obowiązków opiekuńczych. Obszary w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym GEP FPB obejmują:

- zasady dotyczące urlopów rodzicielskich, w tym zapewnienie możliwości przedłużenia umów na czas określony;
- elastyczne ustalenia dotyczące czasu pracy, w tym wpływ procesów, procedur i praktyk instytucjonalnych na pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze lub pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz na pracę zdalną;
- wsparcie w zakresie obowiązków opiekuńczych, w tym opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi (np. osobami niepełnosprawnymi, starszymi krewnymi);
- zarządzanie obciążeniem pracą, w tym sposób przydzielania i rozdzielania różnych zadań;
- reintegracja pracowników po przerwach w karierze, w tym aktywny mentoring i wsparcie; • porady i wsparcie w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Fundacja Progress and Business w sposób ciągły doskonali tworzenie przyjaznej kultury organizacyjnej, wrażliwej na różnorodność tożsamości płciowej oraz organizacji otwartej na ciągłe doskonalenie w tym zakresie. Fundacja stara się zapewnić warunki, w których wszyscy pracownicy i współpracownicy czują się mile widziani i docenieni.

2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Poprawa równowagi płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji jest jednym z kluczowym celów GEP FPB.

Zidentyfikowanym powodem mniejszego doi tej pory udziału kobiet w obu gremiach jest – podobnie jak we wszystkich innych grupach Zespołu – brak kandydatek wynikająca z mniejszej liczby absolwentek kierunków kluczowych dla działalności Fundacji, tj. informatyki, automatyki i robotyki.

Ogólnie, w Polsce i innych krajach UE jako przyczynę mniejszej reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych przyjmuje łączenie pracy z życiem rodzinnym (obowiązki macierzyńskie i opiekuńcze), co zniechęca do obejmowania stanowisk funkcyjnych np. z powodu braku czasu na nawiązywanie kontaktów zawodowych. Czynniki te w przypadku FPB są drugorzędne, jednak w celu eliminacji ograniczeń związane z godzeniem życia rodzinnego i pracy zawodowej (obszar work-life balance) Fundacja wprowadziła elastyczne godziny pracy dla ekspertów i osób współpracujących z Fundacją oraz możliwość pracy zdalnej w innych godzinach, niż pracują pracownicy etatowi.

Zarząd Fundacji prowadzi działania ciągłe zmierzające do zwiększenia różnorodności płciowej zarówno w obu gremiach oraz komisjach ekspertów w projektach badawczych Fundacji. Ogłoszenia o pracę nie są skierowane do kandydatów o określonej płci (nabór otwarty z ograniczeniem określającym stopień wykształcenia, tzn. minimum posiadanie doktora nauk).

Promowanie równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych (Rada Fundacji, Zarząd Fundacji) to zachęcenie potencjalnych członkiń ww. gremiów na różnego rodzaju spotkaniach, konferencjach, szkoleniach i informowanie ich o możliwości ubiegania się o objęcie stanowiska członkini Rady Fundacji lub Członkini Zarządu Fundacji wyjaśniając, że nie są to stanowiska przeznaczone głównie dla mężczyzn. Działania te należą do obowiązków Zarządu Fundacji, natomiast Rada Fundacji w głosowaniu jawnym zatwierdza daną kandydaturę.

Zwiększanie liczby i udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych to proces, który obejmuje wszystkie aspekty GEP, od gromadzenia i analizy danych w podziale na płeć, przez identyfikowanie problemów, po szkolenia uwzględniające aspekt płci. Osiągnięcie równowagi płci w procesach decyzyjnych wymaga nie tylko zwiększonej reprezentacji. Zapewnieniu, aby w zarządach, komisjach, komitetach, radach zasiadała odpowiednia liczba kobiet, powinny towarzyszyć środki mające na celu analizę procesów decyzyjnych tak aby kobiety posiadały w tych procesach równą rolę.

3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Zarząd Fundacji na wszystkich etapach procesu rekrutacji pracowników eliminuje uprzedzenia w celu zapewnienia równości płci. Ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy są przejrzyste i udostępniane publicznie zarówno na dedykowanej stronie internetowej Fundacji https://www.pbf.pl/pl/oferty-pracy i na portalach internetowych dedykowanych poszukiwaniu pracowników, jak też w innych środkach masowego przekazu np. w bazie konkurencyjności, ogłoszeniach prasowych, ogłoszeniach w formie plakatu. Ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy w Fundacji Progress and Business są formułowane bez wskazania płci.

4. Płeć w badaniach naukowych

Przed każdym przedsięwzięciem projektowym Fundacji Progress and Business przeprowadzana jest analiza w zakresie płci osób angażowanych do realizacji projektu pracowników, współpracowników i wolontariuszy ma na celu włączenia wymiaru równości płci na każdym etapie planowania projektu (badawczego, czy wdrożeniowego) i jego realizacji. Każdy uczestnik projektu obowiązkowo zapoznaje się z zasadami Fundacji Progress and Business w zakresie równości płci.

Personel Fundacji wybierany w celu realizacji projektów badawczo-rozwojowych wyłaniany jest w trybie konkurencyjnym tzn. na dane stanowisko ze zgłoszonych kandydatur wybierana jest osoba, która spełnia wymogi narzucone przez projekt (posiada odpowiednie kompetencje) bez znaczenia którą reprezentuje płeć.

5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej

Fundacja Progress and Business przeciwdziała wszelkim formom molestowania seksualnego i przemocy. W celu zapewnienia jasnej polityki dotyczącej molestowania seksualnego i innych form przemocy ze względu na płeć Fundacja Progress and Business wdrożyła obowiązek dla każdej osoby zatrudnianej na umowę o pracę konieczność zapoznania się z obowiązującymi normami prawnymi dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu i wymogu ich bezwzględnego przestrzegania pt. „Informacja dla pracowników Fundacji Progress and Business zawierająca obowiązujące normy prawne dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu”.

Fundacja Progress and Business, tak jak inne tego typu organizacje podlega odpowiednim przepisom prawnym i posiada w ww. zakresie odpowiednią procedurę i strategię postepowania.

Członkowie Rady Fundacji, Zarządu oraz pracownicy, współpracownicy i wolontariusze mogą zgłaszać przypadki przemocy na tle płciowym poprzez utworzony w tym celu Punkt Kontaktowy (PK) Fundacji Progress and Business i będzie raportowany przez pracownika PK do Zarządu Fundacji. Na podstawie zgłoszeń (w dowolnej formie) dokonywana będzie (gdyż do tej pory przypadki te nie wystąpiły) analiza konkretnego przypadku naruszenia norm ze względu na płeć, następnie uzgadniane będą środki zaradcze i plan przeciwdziałania takim praktykom, który zostaje natychmiastowo wdrażany. Naruszenie norm skutkuje konsekwencjami prawnymi dla osoby naruszającej przyjęte w Fundacji Progress and Business normy dotyczące różnych form przemocy ze względu na płeć.

Fundacja zapewnia dochodzenie wewnątrz organizacji zapewniające niezależność i uczciwość dochodzeń oraz wyjaśnia zakres działań, które mogą wynikać z dochodzenia, a także informacje o procesach odwoławczych i sposobach uzyskania do nich dostępu na każdym etapie dochodzenia.

Powyższe działania wymagają natychmiastowej reakcji Punktu Kontaktowego tuż po wpłynięciu zgłoszenia naruszenia norm równości płci.

Ofiarom lub/i świadkom przemocy Fundacja deklaruje i zapewnia pełne wsparcie w zakresie pomocy doradczej, psychologicznej i prawnej zarówno w ramach organizacji, jak i poza nią. Pracownicy mogą skorzystać z tego wsparcia poprzez informacje uzyskane w Punkcie Kontaktowym.

Poprzez ww. działania Fundacja mobilizuje całą organizację na wszystkich poziomach do ustanowienia kultury zerowej tolerancji wobec molestowania seksualnego i przemocy ze względu na płeć.

Kultura zerowej tolerancji obejmuje uświadamiające działania komunikacyjne, ale także środki zapewniające, że wszyscy członkowie organizacji są uprawnieni do zmiany postaw, interweniowania w razie potrzeby i tworzenia otwartej i bezpiecznej kultury dla całej organizacji.

Cele, proponowane działania strategiczne i operacyjne, wskaźniki (plan na lata 2026-2031)

W oparciu o przeprowadzoną diagnozę stanu równości płci w Fundacji Progress and Business oraz identyfikację obszarów wymagających interwencji, opracowano plan działań na lata 2026-2031.

Wyniki analizy diagnozy sytuacji równościowej w Fundacji pozwalają zidentyfikować obszary interwencji, które należy uwzględnić w planie na rzecz równości płci.

Decyzją Zarządu Fundacji powołano Punkt Kontaktowy (PK) Fundacji Progress and Business (FPB) dedykowany opracowaniu i wdrożeniu GEP.

Punkt Kontaktowy (PK) FPB - zasady działania i obowiązki:

- Informowanie nowych członków i członkiń Zespołu FPB o zakresie i działaniach związanych z GEP FPB.
- Prowadzenie stałego kontaktu w celu zgłaszania przypadków przemocy na tle płciowym w dowolnej formie np. osobiście Kierownikowi Biura lub pod nr tel. 126360100 w. 22, na dedykowany adres e-mail: gep@pbf.pl lub poprzez wewnętrzną komunikację pocztową dla Zespołu Fundacji poprzez stronę internetową: www.pbf.pl.

- Rejestrowanie przypadków przemocy na tle płciowym i ich raportowanie na bieżąco do przełożonych (odpowiednio: Zarząd Fundacji).
- Czynny udział w :
  - analizie konkretnych przypadków naruszenia norm ze względu na płeć
  - uzgadnianiu i stosowaniu środków zaradczych
  - planowaniu przeciwdziałania takim praktykom
  - wdrażaniu planu przeciwdziałania praktykom naruszenia norm ze względu na płeć.
- Przeznaczenie w zależności od potrzeb ale nie mniej niż 1 godzinę tygodniowo pracownika na opracowanie i wdrożenie GEP FPB.
- Opracowywanie aktualizacji GEP FPB w formie oficjalnego dokumentu, wprowadzonego Uchwałą Zarządu Fundacji.
- Publikacja i aktualizacja dokumentu GEP FPB na stronie internetowej Fundacji Progress and Business.
- Monitorowanie i ewaluacja GEP FPB zgodnie z opracowanymi wskaźnikami ilościowymi i jakościowymi dla każdego środka/działania uwzględnionego w GEP, w tym raportowanie (co dwa lata) danych rozdzielonych według płci na podstawie wskaźników.
- Gromadzenie i analiza danych kadrowych uwzględniająca segregację ze względu na płeć w celu zidentyfikowania obszarów relatywnie mocnych i słabych, co pozwoli na lepsze ukierunkowanie działań i priorytetów w ramach GEP.
- Dostarczanie informacji w przypadku zaistnienia segregacji ze względu na płeć do rocznych sprawozdań merytorycznych FPB oraz składanych do Głównego Urzędu Statystycznego.
- Dbanie o uwzględnienie w strategii zarządzania FPB perspektywy płci w procesach i procedurach finansowych instytucji, w tym budżetowania działalności związanej z realizacją GEP FPB.
- Zapewnienie udziału Zespołu FPB w szkoleniach podnoszących wiedzę, umiejętności i kompetencje w zakresie równości płci, które umożliwią zaangażowanie się w realizację celów określonych w GEP FPB.
- Sprawozdanie (raz w roku) z postępów prac i efektów oddziaływania GEP na ogólną działalność FPB.

Cele strategiczne

W oparciu o przeprowadzoną diagnozę stanu równości płci w Fundacji Progress and Business oraz identyfikację obszarów wymagających interwencji, opracowano plan działań na lata 2026–2031.

Celem przedstawionych działań strategicznych i operacyjnych jest systematyczne wzmacnianie równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich wymiarach funkcjonowania Fundacji.

GEP FPB stanowi narzędzie strategiczne, wspierające budowę przyjaznego i bardziej inkluzywnego środowiska pracy, promującego różnorodność oraz równość dostępu do rozwoju zawodowego. Każde działanie zostało przypisane do konkretnego obszaru interwencji, określono jego cel, planowany termin realizacji, mierniki postępu oraz jednostki odpowiedzialne za wdrożenie. Realizacja GEP FPB

będzie podlegać systematycznemu monitorowaniu oraz ewaluacji, umożliwiając bieżące dostosowanie działań do zmieniających się potrzeb i uwarunkowań.

GEP FPB oraz związane z nim zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z zachowania równości płci ułatwi podejmowanie odpowiednich działań zmierzających do równego traktowania każdej osoby w zakresie wykonywanej pracy, wynagradzania w oparciu o jej efekty oraz rozwoju ścieżki kariery.

Wyznaczone cele są wynikiem analizy sytuacji równości płci i niedyskryminacji w Fundacji Progress and Business i zostały dostosowane do skali i charakteru działalności Fundacji Progress and Business. Są one mierzalne i realistyczne oraz są ze sobą powiązane.

W celu zapewnienia wdrażania nw. celów decyzją Zarządu Fundacji zostały przeznaczone odpowiednie środki kadrowe i finansowe.

GEP FPB opiera się na trzech celach:

1. Podnoszenie świadomości znaczenia równego traktowania ze względu na płeć wśród pracowników Fundacji Progress and Business.
2. Zwiększenie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych.
3. Usprawnienie mechanizmów wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w kulturze organizacyjnej Fundacji.

CEL STRATEGICZNY 1. Podnoszenie świadomości znaczenia równego traktowania ze względu na płeć wśród pracowników Fundacji Progress and Business				
Cel szczegółowy (operacyjny)	Stworzenie struktur organizacyjnych i poszerzenie wiedzy na rzecz zapewnienia równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji.			
Działania	**1.** Opracowanie analizy obowiązujących regulacji w zakresie polityki równości płci, antydyskryminacyjnej i antymobbingowej	**2.** Powołanie Punktu Kontaktowego (PK) ds. równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji oraz określenie zakresu jego zadań	**3.** Opracowanie zakresu zadań Punktu Kontaktowego (PK)	4. Organizacja spotkań wewnętrznych i szkoleń poszerzających wiedzę na temat równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji
Grupy odbiorców	Pracownice i pracownicy Fundacji Progress and Business			
Wskaźniki i dokumenty	**1a**. Analiza obowiązujących regulacji w zakresie polityki równości płci, antydyskryminacyjnej	**2a.** Punkt Kontaktowy (PK) ds. równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji	**3a.** Zakres zadań Punktu Kontaktowego (PK)	4a. Organizacja spotkań i szkoleń poszerzających wiedzę na temat równości płci i

	i antymobbingowej i uwzględniona w GEP		uwzględniony w GEP	przeciwdziałania dyskryminacji
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie działań	Punkt Kontaktowy (PK) ds. równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji	Biuro Fundacji (Kierownik Biura), Zarząd Fundacji Progress and Business	Zarząd Fundacji Progress and Business	Przynajmniej raz w roku
Termin	22/10/2026	22/10/2026	30/09/2026	30/09/2031

CEL STRATEGICZNY 2. Zwiększenie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych				
Cel szczegółowy (operacyjny)	Aktywne poszukiwanie rozwiązań wpływających na zwiększenie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych.			
Działania	**1.** Opracowanie analizy równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych uwzględnionej w GEP	**2.** Udział w spotkaniach i wydarzeniach (konferencje naukowe, spotkania branżowe, szkolenia)	**3.** Aktywne zachęcanie kobiet do angażowania się w struktury decyzyjne Fundacji: Zarząd i Rada Fundacji	**4.** Promocja FPB jako instytucji przyjaznej kobietom pragnącym rozwijać swoją karierę
Grupy odbiorców	Kandydatki i kandydaci do Zarządu i Rady Fundacji Progress and Business			
Wskaźniki i dokumenty	**1a**. Analiza równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych uwzględnionej w GEP	**2a.** Spotkania, które mogą zainteresować kobiety działalnością Fundacji i możliwością rozwoju swojej kariery w jej strukturach	**3a.** Wzrost liczby kobiet zaangażowanych w strukturach decyzyjnych Fundacji	**4a. P**ublikacje na stronie www i w mediach promujące FPB jako instytucję przyjazną kobietom pragnącym rozwijać swoją karierę
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie działań	Punkt Kontaktowy (PK) ds. RP i PD	Zarząd i Rada Fundacji	Zarząd i Rada Fundacji	Zarząd Fundacji, Punkt Kontaktowy (PK) ds. RP i PD
Termin	16/09/2026	30/09/2031	30/09/2031	30/09/2031

CEL STRATEGICZNY 3. Usprawnienie mechanizmów wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w kulturze organizacyjnej Fundacji				
Cel szczegółowy (operacyjny)	Wsparcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance) pracownic i pracowników Fundacji Progress and Business poprzez efektywne usprawnienie mechanizmów organizacyjnych Fundacji.			
Działania	**1.** Opracowanie analizy przyczyn mogących wpływać na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracownic i pracowników Fundacji, uwzględnione w GEP	**2.** Organizacja **s**potkań i szkoleń wewnętrznych mających na celu mapowanie procesów wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników	**3.** Aktywne poszukiwanie możliwości dofinansowania lub finansowania projektów, w których będzie możliwość zwiększenia zatrudnienia kobiet, zwłaszcza typu B+R	**4.** Ziwększenie **z**atrudniania kobiet w projektach, w tym w projektach B+R
Grupy odbiorców	Zespół Fundacji Progress and Business			
Wskaźniki i dokumenty	**1a**. Analiza przyczyn mogących wpływać na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracownic i pracowników Fundacji, uwzględnione w GEP	**2a.** Szkolenia wewnętrzne dotyczące wypracowania rozwiązań wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników oraz mapowania procesów wspierających	**3a. P**rojekty FPB, w których zatrudniono kobiety, w tym projekty B+R	**4a.** Liczba zatrudnionych kobiet (w tym w projektach B+R)
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie działań	Punkt Kontaktowy (PK) ds. RP i PD, Zarząd Fundacji	Zarząd Fundacji, Punkt Kontaktowy (PK) ds. RP i PD	Zarząd Fundacji	Zarząd Fundacji
Termin	16/09/2025	30/09/2029	30/09/2029	30/09/2029

Celem przedstawionych działań jest systematyczne wzmacnianie równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach funkcjonowania Fundacji – zarówno na poziomie organizacyjnym, jak i w sferze badawczej oraz kadrowej.

Niniejszy GEP FPB zostaje ustanowiony na okres 2026-2031 i jest zgodny ze strategią rozwoju Fundacji Progress and Business. Przyjęte w GEP FPB rozwiązania zorientowane są na długofalowe zmiany.

Monitoring i ewaluacja

GEP FPB jest dokumentem o charakterze strategicznym i rozwojowym, który wymaga stałego nadzoru i aktualizacji by dostosowywać się do dynamicznie zamieniającego się otoczenia.

Przyjęta przez Fundację Progress and Business procedura monitorowania i ewaluacji pomaga w skutecznym wdrażaniu GEP i niedyskryminacji, zwiększa odpowiedzialność oraz poszerza wiedzę i poziom zrozumienia zachodzących zmian.

Monitoring i ciągłe udoskonalanie celów, założeń i działań GEP FPB mają za zadanie sprzyjać tworzeniu przyjaznego środowiska pracy respektującego równość płci i niedyskryminację, wolnego od uprzedzeń i stereotypów.

Procedura polega na:

- ciągłym gromadzeniu danych dotyczących płci w określonych grupach (Zarząd Fundacji, Rada Fundacji, pracownicy, eksperci zewnętrzni, wolontariusze), w podziale na zajmowane stanowiska oraz z podziałem na zaangażowanie w działalność badawczo-rozwojową (PK)
- analizie danych kadrowych, która uwzględnia segregację ze względu na płeć w celu zidentyfikowania obszarów relatywnie mocnych i słabych, co pozwoli na lepsze ukierunkowanie działań i priorytetów w ramach GEP (podmioty odpowiedzialne: PK, Zarząd Fundacji)
- stałym monitorowaniu realizację GEP FPB zgodnie z opracowanymi wskaźnikami ilościowymi i jakościowymi dla każdego działania uwzględnionego w GEP
- ewaluacji (przynajmniej raz w roku do 31 marca za rok ubiegły) z postępów prac i efektów oddziaływania GEP na ogólną działalność FPB w formie dokumentu wewnętrznego (podmiot odpowiedzialny: PK, Zarząd Fundacji)
- dostarczanie danych do rocznych sprawozdań merytorycznych i finansowych Fundacji, w tym do sprawozdań składanych do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW) i Głównego Urzędu statystycznego (GUS) w PNT-01 Sprawozdaniu z działalności badawczej i rozwojowej (B+R) (podmiot odpowiedzialny: PK)
- sporządzanie sprawozdań merytorycznych i finansowych Fundacji składanych do oraz do MNiSW i GUS zawierających dane o płci w określonych grupach (podmiot odpowiedzialny: PK, dział księgowości FPB oraz Zarząd Fundacji, który zatwierdza sprawozdania)
- złożenie sprawozdań do GUS i MNiSW zgodnie z wymogami ustawowymi, tzn. Sprawozdania (GUS) należy złożyć do 31 marca roku następującego po roku, którego dotyczy sprawozdanie (Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2023 r. poz. 1208 ze zm.): Art.

69), natomiast sprawozdanie z działalności fundacji do MNiSW (ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. *o fundacjach* (Dz. U. z 2023 r. poz. 166) należy złożyć do końca roku następującego po roku sprawozdawczym kalendarzowym.

- publikacja sprawozdań FPB na stronie internetowej oraz w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Stały monitoring, otwarta komunikacja i gotowość do modyfikacji działań zgodnie z bieżącymi potrzebami zapewnią jego aktualność i efektywność. Fundacja deklaruje gotowość do dalszego rozwijania kultury równości jako integralnego elementu wartości organizacyjnych.

Strategia upowszechniania

Plan Równości Płci GEP FPB to oficjalny dokument na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji o charakterze publicznym zamieszczony na ogólnodostępnej stronie internetowej Fundacji: www.pbf.pl.

O GEP FPB) zostały poinformowane wszystkie osoby pracujące i współpracujące z Fundacją poprzez osobiste poinformowanie w momencie nawiązywania stosunku pracy lub nawiązywania umowy o współpracy z informacją o możliwościach i sposobie wniesienia własnego wkładu do GEP FPB.

W komunikatach i informacjach dot. równości płci i niedyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawności, rasę i pochodzenie etniczne, wyznanie, przekonania polityczne, orientację seksualną, przynależność związkową, status materialny, formę zatrudnienia, wykształcenie, stan cywilny i in. Fundacja stosuje:

- język neutralny pod względem płci i ogólnie sprzyjający włączeniu społecznemu w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej,
- wykorzystanie niestereotypowych i nieseksistowskich obrazów w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej,
- wykorzystanie obrazów pokazujących różnorodność instytucji,
- mobilizowanie dostępnych kanałów komunikacji do promowania działań podejmowanych w ramach GEP FPB.

[Plan Równości Płci na lata 2026-2031 zatwierdzono Uchwałą Zarządu Fundacji Progress and Business w Krakowie nr 4/2026/Z z dnia 22 października 2026 r.]