

FUNDACJA BBS BETTER BALANCE SYSTEM

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Gender Equality Plan (GEP) 2026–2028

Organizacja	Fundacja BBS Better Balance System
KRS	0001220296
PIC	865319444
Okres obowiązywania	od dnia przyjęcia do 31 grudnia 2028 r.
Przegląd	co najmniej raz w roku

Wersja 1.0, formalnie przyjęta 06.09.2026 przez Prezesa Zarządu Fundacji BBS Better Balance System.

1. Cel i status dokumentu

Niniejszy Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) określa zobowiązania, działania, odpowiedzialność i mechanizmy monitorowania Fundacji BBS Better Balance System w zakresie równości płci. Plan jest ustanawiany jako dokument organizacyjny Fundacji i ma być stosowany proporcjonalnie do jej aktualnej skali, struktury zatrudnienia, współpracy badawczej i rozwoju instytucjonalnego.

Plan wspiera zgodność Fundacji z kryterium kwalifikowalności dotyczącym GEP w programie Horizon Europe, w zakresie mającym zastosowanie do organizacji badawczych z państw członkowskich UE. Nie tworzy fikcyjnych struktur, stanowisk ani danych: działania i wskaźniki są wdrażane w oparciu o rzeczywistą liczbę osób zaangażowanych w działalność Fundacji.

2. Zasady

- równe traktowanie i brak dyskryminacji ze względu na płeć;
- równość szans w rekrutacji, współpracy, rozwoju i dostępie do odpowiedzialności;
- przejrzystość kryteriów podejmowania decyzji personalnych i organizacyjnych;
- poszanowanie godności, bezpieczeństwa i prywatności;
- brak tolerancji dla molestowania seksualnego, przemocy ze względu na płeć, odwetu i nękania;
- uwzględnianie wymiaru płci w badaniach i innowacjach tam, gdzie jest to naukowo lub społecznie istotne;
- proporcjonalność obowiązków do skali Fundacji przy zachowaniu wszystkich obowiązkowych elementów procesu GEP.

3. Obowiązkowy wymóg 1 — dokument publiczny i zatwierdzenie przez kierownictwo

Plan zostaje formalnie przyjęty przez Prezesa Zarządu Fundacji BBS Better Balance System, działającego zgodnie z aktualnymi zasadami reprezentacji Fundacji. Podpisana lub równoważnie zatwierdzona wersja GEP jest następnie publikowana na oficjalnej stronie internetowej Fundacji i pozostaje publicznie dostępna przez okres obowiązywania.

- Właściciel dokumentu: Fundacja BBS Better Balance System.
- Miejsce publikacji: oficjalna strona <https://leonexus.org>, w publicznie dostępnej sekcji dokumentów instytucjonalnych. Po publikacji Fundacja zachowuje dowód publikacji (adres URL i datę publikacji).
- Każda wersja zawiera datę przyjęcia, okres obowiązywania i oznaczenie wersji.
- Zmiany wymagają udokumentowanego zatwierdzenia przez kierownictwo Fundacji.

4. Obowiązkowy wymóg 2 — dedykowane zasoby i odpowiedzialność

Fundacja przeznacza rzeczywisty czas organizacyjny i kompetencje niezbędne do wdrażania, monitorowania i okresowego przeglądu GEP. Przy obecnej niewielkiej skali nie jest wymagane tworzenie odrębnego etatu wyłącznie do spraw równości płci; odpowiedzialność może być przypisana imiennie osobie pełniącej istniejącą funkcję zarządczą lub administracyjną, z możliwością korzystania z zewnętrznej wiedzy eksperckiej, gdy jest to potrzebne.

Funkcja	Zakres odpowiedzialności	Minimalny zasób
Prezes Zarządu	formalne zatwierdzenie GEP, nadzór, decyzje korygujące i zapewnienie zasobów proporcjonalnych do skali Fundacji	przegląd co najmniej raz w roku oraz decyzje wymagane do realizacji GEP
Koordinator GEP — Pavlo Martseniuk, Prezes Zarządu	prorowadzenie rejestru działań, monitoringu i szkoleń; przygotowanie rocznego przeglądu; koordynacja wdrażania GEP; funkcja obowiązuje do czasu formalnego wyznaczenia innej osoby	czas organizacyjny adekwatny do liczby osób, projektów i działań Fundacji
Osoby odpowiedzialne za projekty/rekrutację	stosowanie zasad GEP w projektach, doborze osób i współpracy	w ramach odpowiedzialności projektowej
Wsparcie zewnętrzne, gdy potrzebne	konsultacje prawne, HR, szkoleniowe lub badawcze	według rzeczywistej potrzeby

5. Obowiązkowy wymóg 3 — zbieranie danych i monitoring

Fundacja prowadzi wewnętrzny, aktualizowany co najmniej raz w roku zestaw danych i wskaźników dotyczących osób zaangażowanych w działalność organizacji, w zakresie zgodnym z prawem, zasadą minimalizacji danych i ochroną prywatności. Dane dotyczące płci są raportowane w sposób zagregowany. Przy bardzo małych liczebnościach publiczne zestawienia nie mogą umożliwiać identyfikacji konkretnych osób.

Wskaźnik	Zakres	Częstotliwość
Struktura osób zaangażowanych	liczba kobiet i mężczyzn według dostępnych, zgodnych z prawem danych; inne dane wyłącznie gdy dobrowolne i prawnie dopuszczalne	rocznie

Kierownictwo i decyzje	udział płci w organach/funkcjach decyzyjnych, jeśli występują	rocznie
Rekrutacja / nowe zaangażowania	liczba kandydatur i przyjęć według płci, gdy proces występuje i dane są dostępne	po procesie + rocznie
Szkolenia GEP	liczba działań i uczestników	rocznie
Incydenty / zgłoszenia	liczba zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, molestowania lub przemocy ze względu na płeć, bez danych identyfikujących w raporcie	rocznie
Badania i innowacje	czy oceniono istotność wymiaru płci dla treści R&I w aktywnych projektach	dla każdego projektu

Pierwszy raport bazowy obejmuje stan na dzień przyjęcia GEP. Jeżeli w danym okresie Fundacja nie zatrudnia pracowników lub nie prowadzi rekrutacji, raport wskazuje ten fakt zamiast tworzyć dane zastępcze.

6. Obowiązkowy wymóg 4 — szkolenia i podnoszenie świadomości

Fundacja zapewnia co najmniej coroczne działanie szkoleniowe lub informacyjne dotyczące równości płci dla osób pełniących funkcje kierownicze oraz osób uczestniczących w rekrutacji, zarządzaniu projektami lub podejmowaniu decyzji personalnych. Zakres obejmuje co najmniej równe traktowanie, przeciwdziałanie nieświadomym uprzedzeniom, rozpoznawanie molestowania i właściwy sposób reagowania na zgłoszenia.

- Nowe osoby otrzymują informację o GEP i zasadach równego traktowania przy rozpoczęciu współpracy.
- Udział w szkoleniach jest dokumentowany w prostym rejestrze: data, temat, forma, grupa uczestników.
- Materiały mogą pochodzić z wiarygodnych źródeł UE, instytucji publicznych lub kwalifikowanych dostawców szkoleń.

7. Obszary działań 2026–2028

Obszar	Działanie	Termin / cykl	Dowód realizacji
--------	-----------	---------------	------------------

Kultura organizacyjna i work-life balance	stosowanie elastycznych, niedyskryminujących zasad organizacji pracy i współpracy, gdy charakter zadań na to pozwala	ciągle	zasady/procedury, przegląd roczny
Przywództwo i decyzje	monitorowanie reprezentacji płci i stosowanie przejrzystych kryteriów wyboru do ról decyzyjnych	rocznie	wskaźniki GEP
Rekrutacja i rozwój	neutralne językowo ogłoszenia, kryteria oparte na kompetencjach, dokumentowanie decyzji	każdy proces	ogłoszenie + kryteria + wynik
Wymiar płci w R&I	ocena, czy sex/gender ma znaczenie dla problemu badawczego, danych, użytkowników, ryzyka lub wyników; uzasadnienie także wtedy, gdy nie ma znaczenia	każdy projekt R&I	krótka ocena projektowa
Przemoc i molestowanie	kanal zgłoszeń, poufne rozpatrywanie, zakaz odwetu, działania ochronne i korygujące	ciągle	rejestr proceduralny bez ujawniania danych wrażliwych
Szkolenia	co najmniej jedno działanie awareness/training rocznie	rocznie	rejestr szkolenia

8. Procedura zgłoszeń i ochrona przed odwetem

Każda osoba zaangażowana w działalność Fundacji może zgłosić przypadek nierównego traktowania, dyskryminacji, molestowania seksualnego lub przemocy ze względu na płeć do wyznaczonej osoby odpowiedzialnej albo bezpośrednio do kierownictwa, jeżeli zgłoszenie dotyczy osoby wyznaczonej. Zgłoszenia są rozpatrywane poufnie, bez nieuzasadnionego ujawniania danych. Zakazane są działania odwetowe wobec osoby zgłaszającej w dobrej wierze lub uczestniczącej w wyjaśnianiu sprawy.

GEP nie zastępuje praw przysługujących na podstawie prawa pracy, prawa cywilnego, karnego, przepisów antydyskryminacyjnych ani prawa do zgłoszenia sprawy właściwemu organowi publicznemu.

9. Wymiar płci w badaniach i innowacjach

Dla każdego projektu badawczo-rozwojowego Fundacja ocenia na etapie planowania, czy płeć biologiczna (sex) lub płeć społeczno-kulturowa (gender) może wpływać na problem badawczy, dane, projekt systemu, użytkowników, dostępność, bezpieczeństwo, ryzyka, interpretację wyników lub wpływ społeczny. Jeżeli wymiar ten nie jest istotny, decyzja powinna być krótko uzasadniona. Ocena ta nie zmienia granic LEO dotyczących dowodów, provenance, human review ani zakazu autonomicznych werdyktów.

10. Cele i wskaźniki

Cel	Wskaźnik	Poziom docelowy
Publiczny i aktualny GEP	aktualna wersja dostępna publicznie	100% okresu obowiązywania po publikacji
Monitoring	wykonany przegląd danych i wskaźników	minimum 1 raz/rok
Szkolenie	działanie szkoleniowe/awareness	minimum 1 raz/rok
Nowe osoby	informacja o GEP przy rozpoczęciu współpracy	100% nowych osób objętych procesem
Projekty R&I	udokumentowana ocena wymiaru płci	100% nowych projektów R&I
Rekrutacje	udokumentowane kryteria równego traktowania	100% procesów prowadzonych przez Fundację

11. Roczny przegląd i działania korygujące

Co najmniej raz w roku Koordynator GEP przygotowuje zwięzły przegląd wdrożenia obejmujący: aktualne wskaźniki, wykonane szkolenia, ocenę działań, zidentyfikowane luki oraz działania korygujące na kolejny okres. Do czasu formalnego wyznaczenia innej osoby funkcję Koordynatora GEP pełni Pavlo Martseniuk, Prezes Zarządu. Kierownictwo zatwierdza przegląd i, w razie potrzeby, aktualizację GEP. Publiczny raport może być skrócony, jeżeli ujawnienie danych przy małej liczbie naruszałoby prywatność.

12. Rejestr wdrożenia — minimum dokumentacyjne

- zatwierdzona i podpisana wersja GEP;
- dowód publikacji na stronie internetowej;
- wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za koordynację GEP;
- roczny zestaw wskaźników i raport/przegląd;
- rejestr szkoleń i działań awareness;

- dowody oceny wymiaru płci w projektach R&I;
- dowody zastosowania zasad równego traktowania w rekrutacji, jeżeli rekrutacja wystąpiła;
- rejestr wersji i zmian GEP.

13. Ochrona danych

Dane przetwarzane na potrzeby monitorowania GEP podlegają zasadom legalności, minimalizacji, ograniczenia celu, bezpieczeństwa i poufności. GEP nie stanowi podstawy do zbierania danych wrażliwych ponad zakres prawnie dopuszczalny i rzeczywiście potrzebny. Publiczne raportowanie odbywa się w sposób zagregowany i proporcjonalny do liczebności organizacji.

14. Wejście w życie i zatwierdzenie

Plan wchodzi w życie w dniu podpisania lub równoważnego formalnego zatwierdzenia przez Prezesa Zarządu Fundacji. Po zatwierdzeniu dokument podlega publikacji na oficjalnej stronie internetowej. Dokument obowiązuje do 31 grudnia 2028 r., z możliwością wcześniejszej aktualizacji.

Pole	Dane do formalnego przyjęcia
Data przyjęcia	06.09.2026
Imię i nazwisko osoby uprawnionej	Pavlo Martseniuk
Funkcja	Prezes Zarządu
Podpis / zatwierdzenie	Zatwierdzono formalnie; podpisany oryginał przechowywany w dokumentacji Fundacji.
Wersja	1.0

15. Pierwsze działania wdrożeniowe po przyjęciu

Po formalnym przyjęciu GEP Fundacja realizuje następujące działania startowe, bez tworzenia fikcyjnych danych lub struktur:

- opublikowanie podpisanej lub równoważnie zatwierdzonej wersji GEP na <https://leonexus.org> i zachowanie dowodu publikacji;
- utworzenie bazowego zapisu monitoringu według Załącznika A, odzwierciedlającego rzeczywisty stan organizacji na dzień przyjęcia GEP;
- uruchomienie rejestru szkoleń i działań informacyjnych według Załącznika B oraz przeprowadzenie co najmniej jednego działania awareness/training do końca 2026 r.;
- stosowanie Załącznika C przy każdym nowym projekcie R&I, w tym przy projektach Horizon Europe, z krótkim uzasadnieniem także wtedy, gdy wymiar sex/gender nie jest istotny;

- prowadzenie rejestru wersji, publikacji i rocznych przeglądów GEP; pierwszy pełny przegląd roczny powinien zostać wykonany nie później niż 12 miesięcy od dnia przyjęcia.

16. Podstawa zgodności i zasada dowodowa

Plan został przygotowany w celu spełnienia obowiązujących wymogów procesu GEP w Horizon Europe dla organizacji badawczych z państw członkowskich UE. Fundacja utrzymuje dokumentację pozwalającą wykazać rzeczywiste wdrażanie planu. Samo oświadczenie w Participant Register nie zastępuje faktycznego spełnienia wymogów GEP.

Dokument należy interpretować łącznie z aktualnymi zasadami Horizon Europe i wymaganiami konkretnego zaproszenia do składania wniosków. W przypadku zmiany wymogów programu Fundacja dokonuje przeglądu GEP i, jeżeli jest to potrzebne, aktualizacji dokumentu.

Oficjalne odniesienia: Horizon Europe Programme Guide oraz materiały Komisji Europejskiej / European Research Executive Agency dotyczące Gender Equality Plans i kryterium kwalifikowalności GEP.

Załącznik A — Formularz rocznego monitoringu GEP

Pozycja	Stan / wynik	Uwagi / działanie
Liczba osób objętych monitoringiem		
Struktura płci — dane zagregowane		
Funkcje kierownicze/decyzyjne		
Rekrutacje / nowe zaangażowania		
Szkolenia / awareness		
Projekty R&I z oceną wymiaru płci		
Zgłoszenia/incydenty — liczba zagregowana		
Działania korygujące		

Załącznik B — Rejestr szkoleń i działań informacyjnych

Data	Temat	Forma	Grupa uczestników	Dowód

Załącznik C — Kontrola wymiaru płci w projekcie R&I

☐ Czy sex/gender może wpływać na problem badawczy lub hipotezy?

Odpowiedź: _____

☐ Czy może wpływać na dane, dobór próby, reprezentatywność lub interpretację?

Odpowiedź: _____

☐ Czy może wpływać na użytkowników, dostępność, bezpieczeństwo lub ryzyko?

Odpowiedź: _____

☐ Czy projekt może mieć zróżnicowany wpływ społeczny ze względu na płeć?

Odpowiedź: _____

☐ Jeżeli wymiar płci nie jest istotny — jakie jest krótkie uzasadnienie?

Odpowiedź: _____

☐ Jakie działania uwzględniające wymiar płci są potrzebne, jeżeli jest istotny?

Odpowiedź: _____