

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GENDER EQUALITY PLAN)

## SBI Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

---

### 1. Dane podmiotu

- **Nazwa:** SBI Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
  - **Rejestr:** Rejestr Przedsiębiorców
  - **Numer KRS:** 0000748030
  - **NIP:** 7393919323
  - **REGON:** 38135383200000
  - **Forma prawna:** Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- 

### 2. Cel dokumentu

Celem niniejszego dokumentu jest zapewnienie równości płci w ramach działalności firmy SBI Sp. z o.o., zgodnie z wytycznymi programu Horyzont Europa. Plan ten służy jako narzędzie wspierające budowanie równościowej, sprawiedliwej i włączającej kultury organizacyjnej oraz przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji.

---

### 3. Zakres i ramy organizacyjne

Plan Równości Płci obowiązuje wszystkich pracowników firmy bez względu na zajmowane stanowisko. Dokument został zatwierdzony przez Zarząd Spółki i jest publicznie dostępny na stronie internetowej firmy.

---

### 4. Cztery minimalne filary procesu wdrażania GEP

#### 4.1 Publiczny dokument

Niniejszy Plan Równości Płci jest formalnym dokumentem, który został zatwierdzony przez najwyższe kierownictwo firmy SBI Sp. z o.o. i opublikowany na stronie internetowej:

<https://sbinno.pl/>

#### 4.2 Dedykowane zasoby

W firmie wyznaczono osobę odpowiedzialną za koordynację działań związanych z wdrażaniem planu. W razie potrzeby Spółka zapewni wsparcie zewnętrznych ekspertów ds. równości płci.

#### 4.3 Zbieranie danych i monitoring

Firma zobowiązuje się do corocznego zbierania danych według płci w zakresie zatrudnienia oraz do analizy wskaźników dotyczących równości płci. Dane te będą służyły monitorowaniu realizacji planu i podejmowaniu dalszych działań naprawczych.

#### 4.4 Szkolenia i podnoszenie świadomości

Firma będzie organizować działania zwiększające świadomość na temat równości płci oraz przeciwdziałania nieświadomym uprzedzeniom, w tym warsztaty i szkolenia dla pracowników i kadry zarządzającej w razie potrzeby.

---

### 5. Obszary tematyczne objęte planem

#### 5.1 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna

Firma wspiera elastyczne formy pracy i podejmuje działania na rzecz zachowania równowagi praca–życie, niezależnie od płci. Promowana jest kultura wzajemnego szacunku i włączenia.

#### 5.2 Równowaga płci w podejmowaniu decyzji

Dążymy do zwiększenia udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, przy uwzględnieniu kompetencji i doświadczenia zawodowego.

#### 5.3 Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery

Procesy rekrutacji, awansów i wynagrodzeń są przejrzyste i wolne od dyskryminacji. Dbamy o to, by wszyscy kandydaci mieli równe szanse rozwoju zawodowego.

#### 5.4 Integracja perspektywy płci w działaniach badawczo-rozwojowych (jeśli dotyczy)

W przypadku realizacji projektów badawczo-rozwojowych, firma uwzględnia wpływ aspektów płci na wyniki badań i rozwój produktów/usług.

#### **5.5 Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu**

Wprowadzone są zasady zapobiegania przemocy i molestowaniu. Pracownicy mają możliwość zgłaszania incydentów anonimowo i z zapewnieniem ochrony.

---

#### **6. Zatwierdzenie i publikacja**

Niniejszy plan został zatwierdzony przez Zarząd Spółki dnia **[data bieżąca]** i będzie podlegał corocznemu przeglądowi oraz aktualizacji w razie potrzeby.

.....  
**Imię i nazwisko prezesa**

.....  
**Imię i nazwisko wiceprezesa**

.....  
**Imię i nazwisko wiceprezesa**

**Data:** 3.03.2025