



**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
INSTYTUTU TECHNIKI GÓRNICZEJ KOMAG
NA LATA 2026-2029**

Zatwierdzam:

Wydanie pierwsze
Gliwice, luty 2026

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	3
1. Uwarunkowania prawne.....	3
1.1. Podstawy prawne i dokumenty strategiczne Unii Europejskiej dotyczące równości płci.....	4
1.2. Podstawy prawne równości płci w polskim porządku prawnym.....	5
2. Metodologia opracowania Planu Równości Płci.....	7
3. Diagnoza.....	8
3.1. Informacje ogólne.....	8
3.2. Kobiety i mężczyźni w strukturze Instytutu KOMAG.....	9
3.3. Zatrudnienie w ITC KOMAG w poszczególnych obszarach organizacyjnych.....	10
3.4. Zatrudnienie w Instytucie KOMAG według stanowisk.....	12
3.5. Zatrudnienie w ITC KOMAG – pozostałe stanowiska (stanowiska inżyniersko-techniczne, stanowiska administracyjno-ekonomiczne i stanowiska obsługi i ochrony mienia).....	13
3.6. Uzasadnienie nierównowagi płciowej w strukturze zatrudnienia.....	14
3.7. Diagnoza stanu obecnego w świetle zapisów aktów wewnętrznych.....	15
3.7.1. Diagnoza stanu obecnego w świetle zapisów Regulaminu Pracy.....	15
3.7.2. Polityka przeciwdziałania mobbingowi i przemocy psychicznej.....	16
3.7.3. Kodeks etyczny jako fundament równego traktowania i kultury organizacyjnej.....	17
3.7.4. Równość płci w zakresie awansowania i wynagradzania.....	18
4. Plan równości płci: cele, działania, wskaźniki	18
OBSZAR 1. INFRASTRUKTURA INSTYTUCJONALNA.....	19
OBSZAR 2. RÓWNOŚĆ PŁCI W REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY.....	21
OBSZAR 3. RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM I KULTURA ORGANIZACYJNA.....	22
Podsumowanie.....	26



WPROWADZENIE

Równość płci stanowi jeden z fundamentalnych filarów sprawiedliwości społecznej, zrównoważonego rozwoju oraz doskonałości naukowej i innowacyjnej. Wspieranie równości kobiet i mężczyzn jest nie tylko obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa krajowego i międzynarodowego, ale także strategicznym celem instytucji naukowych, które dążą do tworzenia inkluzywnego, otwartego i sprawiedliwego środowiska pracy.

Plan Równości Płci (ang. Gender Equality Plan – GEP) opracowany przez Instytut Techniki Górniczej KOMAG stanowi odpowiedź na wyzwania i potrzeby związane z zapewnieniem równych szans w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery naukowej, uczestnictwa w procesach decyzyjnych oraz godzenia życia zawodowego z prywatnym.

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

Celem niniejszego dokumentu jest nie tylko formalne zobowiązanie się do działań na rzecz równości płci, ale także realna zmiana instytucjonalna oparta na wartościach sprawiedliwości, różnorodności i szacunku. Plan ma charakter otwarty i rozwojowy – będzie regularnie monitorowany, aktualizowany i dostosowywany do zmieniających się potrzeb i kontekstu funkcjonowania instytutu.

1. UWARUNKOWANIA PRAWNE

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

Zarówno prawo unijne, jak i krajowe wskazują jednoznacznie na konieczność zapewnienia kobietom i mężczyznom równych szans w zatrudnieniu, dostępie do awansu, edukacji, udziału w procesach decyzyjnych, a także w godzeniu życia

zawodowego z prywatnym. Instytucje naukowe, jako miejsca pracy i rozwoju kariery zawodowej, są zobowiązane do aktywnego wspierania tych zasad. W niniejszym rozdziale przedstawiono kluczowe akty prawne i dokumenty strategiczne na poziomie Unii Europejskiej oraz Rzeczypospolitej Polskiej, które stanowią ramy normatywne dla opracowania i realizacji Planu Równości Płci w Instytucie. Przegląd tych dokumentów ma na celu wskazanie, w jakim otoczeniu prawnym funkcjonuje Instytut oraz jakie obowiązki i możliwości wynikają z aktualnych regulacji.

1.1. PODSTAWY PRAWNE I DOKUMENTY STRATEGICZNE UNII EUROPEJSKIEJ DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI PŁCI.

Zagadnienie równości płci stanowi jeden z priorytetów polityki Unii Europejskiej i znajduje swoje odzwierciedlenie w licznych 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) – art. 157 ustanawia zasadę równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę.
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – 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.
- Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, przyjęta przez Komisję Europejską, określa kierunki działań zmierzających do zbudowania Europy równości płciowej, wolnej od przemocy i stereotypów.
- Komunikat Komisji Europejskiej „Roadmap on Women’s Rights” (2025) – jako rozwinięcie i aktualizacja realizacji Strategii na rzecz równości płci 2020–2025. Dokument stanowi drogowskaz działań na najbliższe lata, akcentując:
 - ◊ wzmacnianie ochrony praw kobiet we wszystkich obszarach,
 - ◊ przyspieszenie wdrażania polityk antyprzemocowych i antydyskryminacyjnych,
 - ◊ wspieranie równowagi między pracą a życiem prywatnym,
 - ◊ integrację kwestii płci w strategiach „zielonej” i „cyfrowej” transformacji,
 - ◊ intensyfikację wsparcia organizacji kobiecych i inicjatyw oddolnych.

- Dyrektywa 2006/54/WE 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.
- Europejski filar praw socjalnych – zasada 2 podkreśla konieczność zapewnienia równych szans i równego traktowania niezależnie od płci.
- Komunikaty Komisji Europejskiej dotyczące wdrażania strategii równości płci, wskazujące na postępy oraz wyzwania dla państw członkowskich.
- Rezolucje Parlamentu Europejskiego, apelujące o intensyfikację działań na rzecz równości płci w UE.

Dokumenty te stanowią punkt odniesienia dla działań podejmowanych na poziomie instytucjonalnym, w tym dla opracowania i wdrażania Planu Równości Płci w Instytucie KOMAG. Plan wpisuje się tym samym w europejskie standardy promowania równego traktowania i różnorodności w sektorze nauki i innowacji.

1.2. PODSTAWY PRAWNE RÓWNOŚCI PŁCI W POLSKIM PORZĄDKU PRAWNYM

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn znajduje solidne oparcie zarówno w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak i w krajowych regulacjach prawnych dotyczących rynku pracy, systemu nauki i szkolnictwa wyższego oraz działalności instytucji publicznych.

Konstytucja, jako najważniejszy akt normatywny w Polsce, jednoznacznie zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć. Gwarantuje kobietom i mężczyznom pełne równouprawnienie w sferze życia rodzinnego, społecznego, politycznego i gospodarczego. Do obowiązków państwa należy m.in. zapewnienie równych szans w dostępie do edukacji, zatrudnienia (w tym wolności wyboru pracy), awansu zawodowego oraz powierzania funkcji kierowniczych. Ustawa zasadnicza chroni także zasadę jednakowego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości, prawo do zabezpieczenia społecznego, a także równy dostęp do stanowisk, funkcji publicznych, godności państwowych i odznaczeń.

Do kluczowych dokumentów prawnych odnoszących się do równości płci należą:

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 jakiegokolwiek 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. 11³ 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.

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 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.

Jako instytut badawczy jesteśmy także zobowiązani do realizacji zaleceń wynikających z Europejskiej Karty Naukowca, która określa standardy odpowiedzialnego i etycznego prowadzenia badań oraz promuje równe traktowanie i rozwój kariery naukowej w duchu otwartości, przejrzystości i równości płci.

Europejska Karta Naukowca to zestaw zasad przyjętych przez Komisję Europejską oraz Radę UE, stanowiący fundament polityki personalnej w instytucjach badawczych. Skierowana jest do naukowców, instytucji badawczych, finansujących oraz decydentów – w celu tworzenia atrakcyjnego i etycznego środowiska pracy. Dokument opiera się na czterech filarach:

- Etyka, integralność, płeć i otwarta nauka,
- Ocena, rekrutacja i rozwój kariery naukowców,
- Warunki pracy i praktyki zawodowe,
- Ścieżki kariery i rozwój talentów.

W zakresie równości płci Karta:

- wzywa do zapewnienia równowagi płci w zespołach badawczych, organach decyzyjnych, komitetach rekrutacyjnych i promocyjnych,
- promuje uwzględnienie perspektywy płci w treściach badawczych w celu podniesienia jakości i trafności naukowej,

- zachęca do organizacji Gender Equality Plans oraz mechanizmów monitorowania przestrzegania praw i przeciwdziałania dyskryminacji,
- zobowiązuje instytucje do przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu.

Realizujemy również zasady określone w **Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**, który – obok Europejskiej Karty Naukowca – stanowi podstawę do zapewnienia przejrzystości, równości szans oraz niedyskryminującego podejścia w procesach rekrutacyjnych i rozwoju kariery naukowej.

Wprowadzenie i realizacja Planu Równości Płci w Instytucie KOMAG stanowi nie tylko wyraz zgodności z przepisami prawa krajowego, ale także praktyczną realizację konstytucyjnej zasady równości wobec prawa oraz obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy.

2. METODOLOGIA OPRACOWANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Plan Równości Płci w Instytucie KOMAG został opracowany na podstawie podejścia opartego na analizie danych, identyfikacji potrzeb oraz zgodności z krajowymi i europejskimi regulacjami prawnymi. Proces tworzenia planu przebiegał etapowo i obejmował zarówno elementy diagnozy ilościowej, jak i jakościowej.

Etapy opracowania ostatecznego dokumentu obejmowały:

- Przegląd dokumentów i regulacji, w tym:
 - ◇ regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania,
 - ◇ polityk wewnętrznych – antymobbingowych oraz kodeksu etycznego,
 - ◇ obowiązujących procedur oceny okresowej.
- Analizę wewnętrznych danych kadrowych, takich jak:
 - ◇ struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci i obszarów organizacyjnych,
 - ◇ awanse, udział w szkoleniach i projektach badawczych,
 - ◇ korzystanie z uprawnień związanych z opieką nad dziećmi.
- Zidentyfikowanie obszarów potencjalnych nierówności oraz wskazanie miejsc wymagających interwencji.
- Porównanie aktualnych zapisów z dobrymi praktykami oraz wymaganiami wynikającymi z przepisów krajowych i unijnych, w tym Strategii UE na rzecz równości płci 2020–2025, Komunikatu Komisji Europejskiej „Roadmap on Women’s Rights” (2025), Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji.
- Opracowanie celów i działań.

Na podstawie przeprowadzonej diagnozy opracowano cele strategiczne oraz działania rozwojowe.

3. DIAGNOZA

3.1. INFORMACJE OGÓLNE

Plan Równości Płci jest jednym z narzędzi wspierających równość płci w środowisku naukowym. Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych, które powinny zostać ujęte w tym planie dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach.

Należą do nich:

- Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji.
- Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych.
- Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
- Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Na osiągnięcie faktycznego stanu równości płci wpływają nie tylko zapisy uwzględnione w aktach prawnych, lecz także inne czynniki, takie jak normy kulturowe obowiązujące w danym społeczeństwie, czy sposób organizacji życia społecznego. W przypadku organizacji bez wątplenia do tych czynników należy kultura organizacyjna, stosowane rozwiązania w zakresie organizacji pracy oraz wewnętrzne procedury.

Instytut Techniki Górniczej KOMAG, w rozumieniu Ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 534) jest państwową jednostką organizacyjną, wyodrębnioną pod względem prawnym, organizacyjnym i ekonomiczno-finansowym, która prowadzi badania naukowe i prace rozwojowe ukierunkowane na ich wdrożenie i zastosowanie w praktyce.

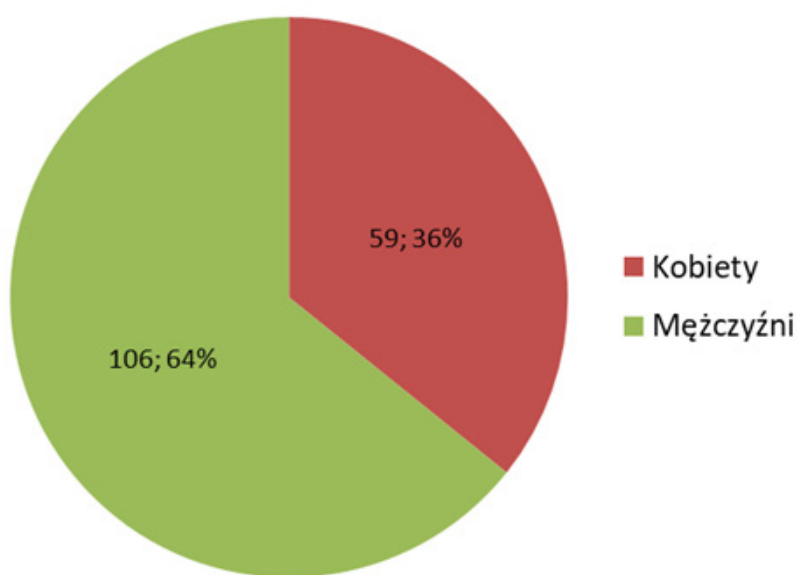
Do podstawowych zadań Instytutu należy prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, przystosowywanie wyników badań naukowych i prac rozwojowych do potrzeb praktyki oraz wdrażanie wyników badań naukowych i prac rozwojowych. ITG KOMAG działa na podstawie:

- ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych, zwanej dalej „ustawą”,
- zarządzenia Nr 82/ORG/90 Ministra Przemysłu z dnia 26 marca 1990 r. w sprawie utworzenia jednostki badawczo – rozwojowej o nazwie Centrum Mechanizacji Górnictwa KOMAG w Gliwicach, z późn. zm.;
- rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 19 września 2005 r. w sprawie połączenia Centrum Mechanizacji Górnictwa „KOMAG” i Ośrodka Badawczo – Rozwojowego Motoreduktorów i Reduktorów „Redor” (Dz. U. Nr 186, poz.1556);
- rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 27 lipca 2006 r. w sprawie połączenia Centrum Mechanizacji Górnictwa „KOMAG” i Ośrodka Badawczo – Rozwojowego Budownictwa Górniczego „BUDOKOP” (Dz. U. Nr 136, poz.966);

- rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 2 grudnia 2008 r. w sprawie reorganizacji Centrum Mechanizacji Górnictwa KOMAG w Gliwicach (Dz. U. Nr 221, poz. 1440);
- rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 sierpnia 2016 r. w sprawie reorganizacji Instytutu Techniki Górniczej KOMAG (Dz. U. z 2016 r., poz. 1468);
- planu działalności Instytutu ustalanego na okres roku kalendarzowego w terminie do dnia 30 czerwca roku poprzedzającego;
- statutu Instytutu Techniki Górniczej KOMAG.

3.2. KOBIECY I MĘŻCZYŻNI W STRUKTURZE INSTYTUTU KOMAG

Aktualnie w ITG KOMAG zatrudnionych jest 165 pracowników (według stanu na dzień 31.12.2025 r.), z czego kobiety stanowią 36% ogółu zatrudnionych, natomiast mężczyźni 64%. W roku poprzedzającym, tj. w 2024 r. średnia roczna liczba zatrudnionych pracowników wynosiła 157 osoby, z czego, 36% stanowiły kobiety, a 64% mężczyźni.

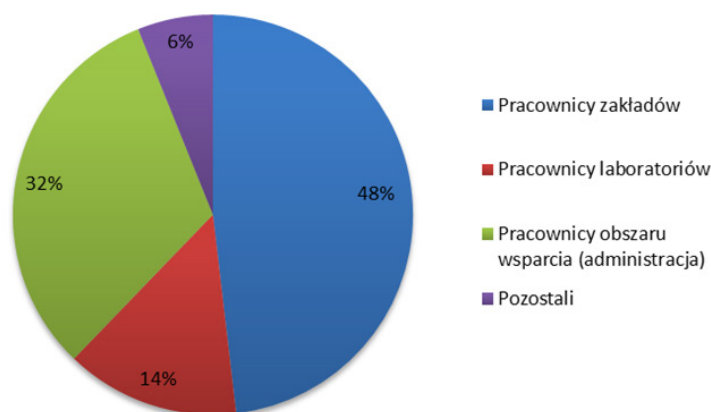


Wykres 1. Zatrudnienie w ITG KOMAG według płci, stan na 31.12.2025 r.

3.3. ZATRUDNIENIE W ITG KOMAG W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH ORGANIZACYJNYCH

Zakłady i laboratoria Instytutu KOMAG prowadzą działalność badawczo-rozwojową oraz usługową w kluczowych obszarach związanych z przemysłem i ochroną środowiska. Obejmuje ona m.in.: mechanizację procesów wydobywczych i przeróbczych w górnictwie, automatyzację i robotyzację procesów technologicznych, mechanizację procesów produkcyjnych i transportowych, opracowywanie technologii i urządzeń służących ochronie środowiska, doskonalenie metod badawczych oraz prowadzenie badań laboratoryjnych i eksploatacyjnych w zakresie funkcjonalności, niezawodności, ergonomii, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska.

W dalszej części przedstawiono analizę aktualnej struktury zatrudnienia w Instytucie KOMAG na dzień 31 grudnia 2025 r., z uwzględnieniem podziału na obszary organizacyjne oraz ze względu na płeć oraz rodzaj stanowisk pracy.



Wykres 2. Zatrudnienie w ITG KOMAG według poszczególnych obszarów organizacyjnych, stan na dzień 31.12.2025 r.

Największą grupę stanowią pracownicy sześciu Zakładów Instytutu, co odpowiada 48% ogółu zatrudnionych. Są to:

- Zakład Maszyn i Urządzeń,
- Zakład Systemów Przeróbczych,
- Zakład Systemów Mechatronicznych
- Zakład Infrastruktury Przemysłowej
- Zakład Obudów Zmechanizowanych
- Laboratorium Metod Modelowania i Ergonomii

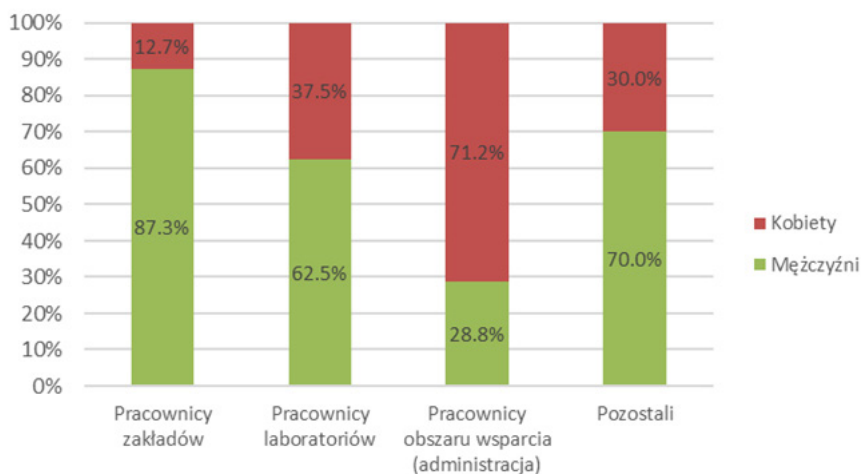
Kolejną pod względem liczebności grupę stanowią pracownicy obszaru wsparcia, obejmujący 32% zatrudnionych. Są to:

- Zakład Badań Atestacyjnych
- Dział Finansowo-Księgowy
- Dział Spraw Pracowniczych
- Dział Zarządzania Jakością i Wiedzą
- Dział Zarządzania Projektami
- Dział Organizacji i Public Relations
- Dział Zarządzania Majątkiem

Z kolei pracownicy Laboratoriów, stanowiący 14% całkowitego zatrudnienia. W skład tej grupy wchodzi trzy laboratoria badawcze:

- Laboratorium Badań Stosowanych
- Laboratorium Badań
- Laboratorium Inżynierii Materiałowej i Środowiska

Dla lepszego zrozumienia struktury zatrudnienia w Instytucie KOMAG i oceny reprezentacji kobiet i mężczyzn w różnych obszarach działalności, przeprowadzono analizę kadrową z podziałem na główne grupy stanowiskowe. Dane obejmują liczbę zatrudnionych według płci w czterech obszarach: pracownicy zakładów, pracownicy laboratoriów, pracownicy obszaru wsparcia (administracja) oraz pozostali pracownicy (stanowiska fizyczne).



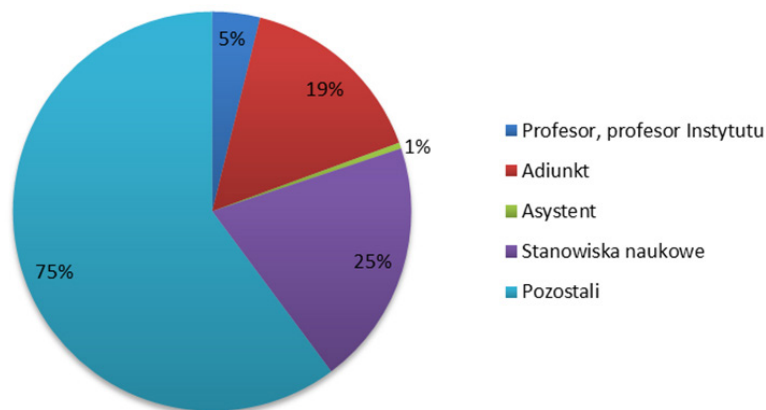
Wykres 3. Zatrudnieni w podziale na płeć w danych obszarach organizacyjnych
– stan na 31.12.2025 r.

Na podstawie powyższych danych można zauważyć, że w komórkach organizacyjnych obejmujących laboratoria oraz zakłady badawczo-rozwojowe, odpowiedzialnych za realizację kluczowych zadań Instytutu, większość stanowią mężczyźni – odpowiednio 87% i 62% zatrudnionych. Z kolei w obszarze wsparcia administracyjnego dominują kobiety – 71% zatrudnienia w tym segmencie.

3.4. ZATRUDNIENIE W INSTYTUCIE KOMAG WEDŁUG STANOWISK

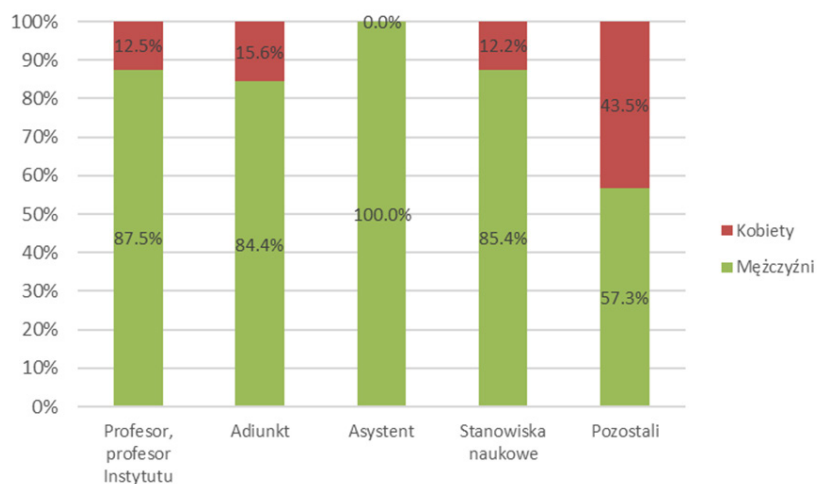
Zatrudnienie w ITG KOMAG na stanowiskach naukowych

Zatrudnienie na stanowiskach naukowych, takich jak profesor, profesor instytutu, adiunkt i asystent w porównaniu z pozostałymi stanowiskami zostało przedstawione na Wykresie 4.



Wykres 4. Zatrudnieni w podziale na stanowiska naukowe – stan na 31.12.2025 r.

Zatrudnienie w podziale na stanowiska naukowe i pozostałe według płci zostało przedstawione na poniższym wykresie.

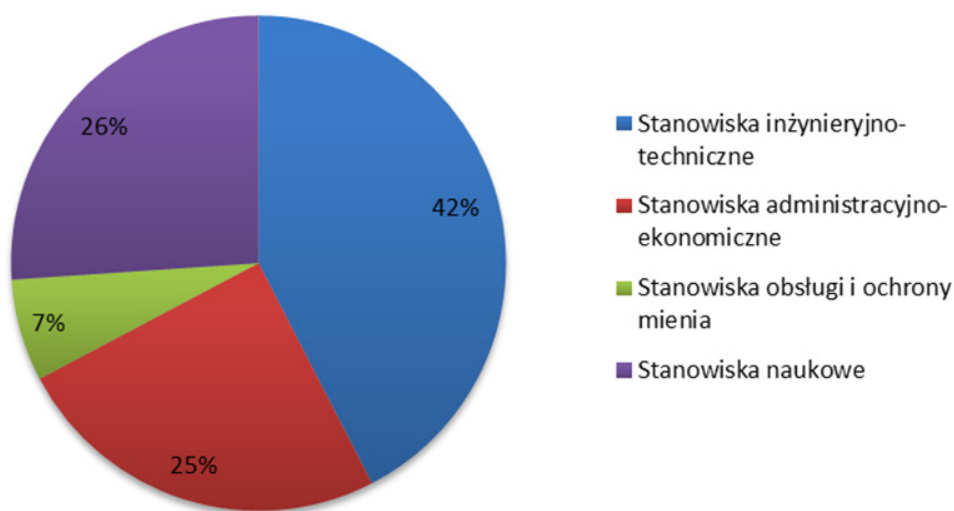


Wykres 5. Zatrudnienie w ITG KOMAG w podziale na stanowiska naukowe według płci – stan na dzień 31.12.2025 r.

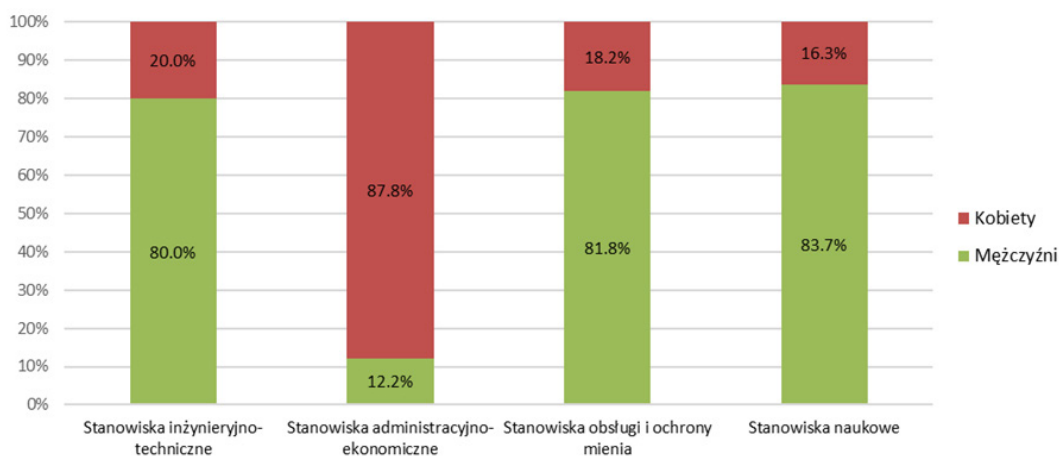
3.5. ZATRUDNIENIE W ITG KOMAG – POZOSTAŁE STANOWISKA (STANOWISKA INŻYNIERYJNO-TECHNICZNE, STANOWISKA ADMINISTRACYJNO-EKONOMICZNE I STANOWISKA OBSŁUGI I OCHRONY MIENIA)

Oprócz kadry naukowej istotną część struktury zatrudnienia w ITG KOMAG stanowią pracownicy zatrudnieni na stanowiskach inżyniersko-technicznych, administracyjno-ekonomicznych oraz w obszarze obsługi i ochrony mienia. Grupy te pełnią kluczową rolę we wspieraniu działalności badawczo-rozwojowej Instytutu, zapewniając realizację procesów operacyjnych, organizacyjnych i technicznych.

Poniżej przedstawiono strukturę zatrudnienia w tych trzech kategoriach stanowisk, stanowiących największy odsetek ogółu zatrudnionych, wraz z uwzględnieniem podziału na płeć oraz specyfikę wykonywanych zadań.



Wykres 6. Zatrudnienie w podziale na pracowników naukowych i pozostałych (stanowiska inżyniersko-techniczne, stanowiska administracyjno-ekonomiczne i stanowiska obsługi i ochrony mienia) – stan na dzień 31.12.2025 r.



Wykres 7. Zatrudnienie w podziale na pracowników naukowych i pozostałych (stanowiska inżynieryjno-techniczne, stanowiska administracyjno-ekonomiczne i stanowiska obsługi i ochrony mienia) wg płci – stan na dzień 31.12.2025 r.

3.6. UZASADNIENIE NIERÓWNOWAGI PŁCIOWEJ W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA

W strukturze zatrudnienia Instytutu KOMAG zauważalna jest przewaga liczby mężczyzn, szczególnie wśród pracowników zatrudnionych w laboratoriach i w zakładach badawczo-rozwojowych. Zjawisko to nie wynika z polityki nierównego traktowania, lecz z charakterystyki branży oraz czynników systemowych.

Instytut działa w obszarze badań stosowanych i rozwoju technologii w sektorze górnictwa, inżynierii mechanicznej i automatyzacji przemysłowej – czyli w dziedzinach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn. Branże te od wielu lat charakteryzują się niskim udziałem kobiet, co znajduje odzwierciedlenie zarówno w strukturze zatrudnienia, jak i w dostępności kandydatów na rynku pracy.

Dodatkowo, dane statystyczne dotyczące edukacji wyższej w Polsce pokazują, że kierunki techniczne i inżynierskie są nadal częściej wybierane przez mężczyzn. W rezultacie pula kandydatek spełniających wymagania specjalistyczne, charakterystyczne dla profilu działalności Instytutu, jest ograniczona już na etapie rekrutacji.

Pomimo tych uwarunkowań, Instytut KOMAG deklaruje gotowość do promowania równości płci m.in. poprzez działania zachęcające kobiety do ubiegania się o pracę w zawodach technicznych, wspieranie ich rozwoju zawodowego i naukowego, a także uwzględnianie perspektywy płci w polityce kadrowej i komunikacyjnej.

3.7. DIAGNOZA STANU OBECNEGO W ŚWIETLE ZAPISÓW AKTÓW WEWNĘTRZNYCH

3.7.1. DIAGNOZA STANU OBECNEGO W ŚWIETLE ZAPISÓW REGULAMINU PRACY

Regulamin Pracy Instytutu KOMAG zawiera jednoznaczne zapisy zobowiązujące pracodawcę do przestrzegania zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, w tym ze względu na płeć. Szczególne znaczenie mają postanowienia dotyczące stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy, kształtowania zasad współżycia społecznego, przeciwdziałania dyskryminacji, równego traktowania w zakresie zatrudnienia, awansu i dostępu do szkoleń oraz przeciwdziałania mobbingowi.

Instytut KOMAG umożliwia pracownikom i pracowniczkom korzystanie z pracy zdalnej w ramach obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych procedur. Rozwiązanie to stanowi istotne wsparcie w godzeniu życia zawodowego i prywatnego oraz sprzyja wyrównywaniu szans rozwoju zawodowego, zwłaszcza dla osób pełniących obowiązki opiekuńcze. Dążenie do elastycznych i dostępnych form zatrudnienia stanowi element realizacji zasady równości płci w praktyce.

Instytut KOMAG respektuje zasady wynikające z przepisów prawa pracy dotyczące szczególnej ochrony kobiet w ciąży oraz kobiet karmiących dziecko piersią. Celem tych regulacji jest zapewnienie bezpiecznych i godnych warunków pracy oraz umożliwienie pracowniczkom łączenia obowiązków zawodowych z macierzyństwem bez ryzyka utraty zatrudnienia lub pogorszenia sytuacji zawodowej.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami:

- kobieta w ciąży nie może być zatrudniana przy pracach uciążliwych, szkodliwych lub niebezpiecznych dla jej zdrowia lub dla rozwoju dziecka;
- kobieta w ciąży nie może być zatrudniana w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, a także bez jej zgody delegowana poza stałe miejsce pracy;
- kobieta karmiąca dziecko piersią ma prawo do jednej lub dwóch przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, w zależności od liczby dzieci karmionych;
- w przypadku braku możliwości zapewnienia odpowiednich warunków pracy, pracownicy przysługuje przeniesienie do innej pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Instytut zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania tych zasad oraz do tworzenia przyjaznego i wspierającego środowiska pracy, w którym macierzyństwo nie stanowi przeszkody w rozwoju zawodowym. Pracowniczki informowane są o przysługujących im prawach, a kadra kierownicza jest zobowiązana do ich respektowania w praktyce organizacyjnej.

Instytut KOMAG zapewnia pracownikom i pracowniczkom możliwość korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 180–186^a). Rozwiązania te wspierają godzenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi i stanowią istotny element realizacji zasady równości płci w miejscu pracy. Zasady te są wspierane przepisami chroniącymi pracowników przed rozwiązaniem umowy o pracę w okresie ciąży oraz w czasie korzystania z urlopów rodzicielskich. Od momentu złożenia wniosku o urlop macierzyński, rodzicielski lub ojcowski – aż do jego zakończenia – pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy, z wyjątkiem szczególnych przypadków przewidzianych przez prawo.

Instytut umożliwia również:

- łączenie pracy z opieką nad dzieckiem poprzez możliwość świadczenia pracy w częściowym wymiarze etatu w trakcie urlopu rodzicielskiego,
- podjęcie pracy w czasie urlopu wychowawczego, pod warunkiem, że nie wyklucza to osobistej opieki nad dzieckiem.

Rozwiązania te służą nie tylko ochronie praw kobiet, ale również wspierają aktywne uczestnictwo mężczyzn w opiece nad dziećmi, promując bardziej zrównoważony model podziału ról rodzinnych i zawodowych. Tym samym przyczyniają się do budowania kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku, elastyczności i równości szans.

3.7.2. POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I PRZEMOCY PSYCHICZNEJ

W Instytucie KOMAG obowiązuje wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, która stanowi istotny element budowania bezpiecznego, równościowego i inkluzywnego środowiska pracy. Dokument ten określa definicję mobbingu, zakres ochrony oraz procedury postępowania w przypadku zgłoszenia skargi. Zgodnie z przyjętą polityką, mobbingiem są wszelkie uporczywe i długotrwałe działania lub zachowania wymierzone przeciwko pracownikowi, mające na celu jego poniżenie, ośmieszenie, izolację lub eliminację z zespołu.

Polityka antymobbingowa dotyczy wszystkich pracowników i pracowniczek bez względu na zajmowane stanowisko. Pracodawca deklaruje przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy psychicznej oraz organizuje działania informacyjne i szkoleniowe w tym zakresie. Pracownicy są zobowiązani nie tylko do powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingowym, ale również do przeciwdziałania ich występowaniu w otoczeniu zawodowym.

W przypadku zgłoszenia skargi na mobbing, uruchamiana jest transparentna procedura wyjaśniająca. Pracownik może złożyć pisemne zawiadomienie do Dyrektora lub jego Zastępcy, a następnie powoływana jest komisja antymobbingowa, w skład której wchodzi przedstawiciel pracodawcy,

organizacji związkowej, Rady Naukowej oraz kancelarii prawnej. Postępowanie ma charakter poufny.

Obowiązujące regulacje w zakresie przeciwdziałania mobbingowi stanowią istotne narzędzie wspierające równość płci, ponieważ to kobiety – zgodnie z danymi i badaniami – częściej padają ofiarami przemocy psychicznej i dyskryminacji w miejscu pracy. Jasne i przejrzyste procedury umożliwiają każdej osobie zatrudnionej dochodzenie swoich praw i sprzyjają tworzeniu środowiska pracy wolnego od nierównego traktowania, napięć i wykluczenia.

3.7.3. KODEKS ETYCZNY JAKO FUNDAMENT RÓWNEGO TRAKTOWANIA I KULTURY ORGANIZACYJNEJ

Kodeks Etyczny ITG KOMAG stanowi zbiór wartości i zasad, które wyznaczają standardy postępowania obowiązujące wszystkich pracowników instytutu. Dokument ten podkreśla znaczenie godnych warunków pracy, szacunku wobec drugiego człowieka, a także jednoznacznie sprzeciwia się wszelkim formom dyskryminacji i nierównego traktowania.

Z perspektywy równości płci, kluczowe są zapisy, które:

- gwarantują równe szanse w zakresie rekrutacji, zatrudnienia, awansu i dostępu do szkoleń,
- zobowiązują do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie, religię, orientację seksualną czy przekonania,
- zapewniają, że jedynym kryterium oceny i nagradzania pracowników są wyniki pracy,
- nakładają obowiązek niezwłocznego reagowania na przypadki mobbingu,
- akcentują wagę szacunku dla godności, prywatności i bezpieczeństwa wszystkich osób zatrudnionych.

Kodeks etyczny wzmacnia tym samym podstawy kultury organizacyjnej opartej na równości, zaufaniu i odpowiedzialności. Wpisuje się w cele Planu Równości Płci poprzez tworzenie środowiska pracy, które sprzyja integracji, wyklucza dyskryminację oraz umożliwia rozwój zawodowy wszystkim pracownikom – niezależnie od ich płci czy sytuacji życiowej.

3.7.4. RÓWNOŚĆ PŁCI W ZAKRESIE AWANSOWANIA I WYNAGRADZANIA

Zasady dotyczące awansowania i wynagradzania pracowników Instytutu KOMAG określone w Regulaminie Wynagradzania odwołują się do obiektywnych kryteriów takich jak: kwalifikacje zawodowe, doświadczenie, zakres powierzanych obowiązków oraz osiągnięcia zawodowe. Powierzenie stanowisk i ustalanie płacy zasadniczej odbywa się zgodnie z tabelą stanowisk, a decyzje w zakresie awansów podejmowane są przez Dyrektora – samodzielnie lub na wniosek kierownika komórki organizacyjnej – z uwzględnieniem poziomu wiedzy, umiejętności, wyników pracy i odpowiedzialności pracownika.

W świetle tych zapisów, procesy awansowania i kształtowania wynagrodzeń opierają się na przesłankach merytorycznych, niezależnych od cech osobistych, w tym płci. Takie sformułowanie zasad formalnie wspiera realizację polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn w rozwoju zawodowym, dostępie do stanowisk kierowniczych oraz w wynagradzaniu za pracę o porównywalnej wartości.

4. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI: CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

W oparciu o przeprowadzoną diagnozę stanu równości płci w Instytucie KOMAG oraz identyfikację obszarów wymagających interwencji, opracowano kompleksowy plan działań na lata 2026–2029. Celem przedstawionych działań jest systematyczne wzmacnianie równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach funkcjonowania Instytutu – zarówno na poziomie organizacyjnym, jak i w sferze badawczej oraz kadrowej.

Plan ten stanowi narzędzie strategiczne, wspierające budowę bardziej inkluzyjnego środowiska pracy, promującego różnorodność, transparentność procesów 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 planu będzie podlegać systematycznemu monitorowaniu oraz ewaluacji, umożliwiając bieżące dostosowanie działań do zmieniających się potrzeb i uwarunkowań.

Plan równości płci oraz związane z nim zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z zachowania równości płci umożliwi ułatwić podejmowanie w Instytucie odpowiednich działań zmierzających do równego traktowania każdej osoby w zakresie wykonywanej pracy, rozwoju ścieżki kariery oraz wynagradzania pracowników za efekty wykonanej pracy. Pozwoli on również na promowanie postaw opartych na różnych perspektywach i doświadczeniach, które mogą ubogacić i prowadzić do innowacyjnych rozwiązań w ramach wykonywanych prac.

OBSZAR 1. INFRASTRUKTURA INSTYTUCJONALNA

1. Powołanie Pełnomocnika ds. Równości Płci w Instytucie KOMAG

Aby zagwarantować spójność, ciągłość i efektywność wdrażania Planu Równości Płci, Instytut KOMAG powoła Pełnomocnika ds. Równości Płci. Osoba ta będzie odpowiedzialna za koordynację realizacji działań przewidzianych w Planie, współpracę z komórkami organizacyjnymi Instytutu, zbieranie danych, prowadzenie okresowego monitoringu oraz przygotowywanie raportów z postępów.

Powołanie Pełnomocnika umożliwi również lepsze reagowanie na bieżące potrzeby związane z polityką równościową oraz zapewni instytucjonalne zakorzenienie podejścia opartego na równości szans. W przypadku konieczności realizacji szczegółowych zadań lub inicjatyw, Pełnomocnik będzie uprawniony do powoływania zespołów zadaniowych lub wyznaczania konkretnych osób odpowiedzialnych za wykonanie określonych działań w ramach Planu.

Planowane działania:

- Opracowanie zakresu obowiązków Pełnomocnika oraz trybu jego powołania (I kwartał 2026 r.)
- Oficjalne powołanie Pełnomocnika przez Dyрекcję Instytutu (do końca I kwartału 2026 r.)
- Zapewnienie Pełnomocnikowi dostępu do niezbędnych zasobów (czasowych, organizacyjnych i analitycznych)
- Ustanowienie systemu raportowania postępów w realizacji Planu Równości Płci (najpóźniej do końca III kwartału 2026 r.)

Działanie	Wskaźnik realizacji
Powołanie Pełnomocnika ds. Równości Płci w Instytucie KOMAG	Imienne powołanie – zarządzenie Dyrekcji
Opracowanie zakresu obowiązków Pełnomocnika	Zakres obowiązków zatwierdzony przez Dyrekcję
Udostępnienie zasobów (czasowych, organizacyjnych, analitycznych)	Liczba pracowników lub działów wspierających działania Pełnomocnika
Ustanowienie systemu raportowania postępów	Harmonogram i wzór raportu zatwierdzone przez Dyrekcję
Liczba cyklicznych raportów opracowanych przez Pełnomocnika	≥ 1 raport rocznie
Liczba spotkań Pełnomocnika z kadrą kierowniczą w celu omówienia wdrażania Planu	≥ 1 spotkanie rocznie

2. Podejmowanie współpracy z innymi instytucjami w celu porównania stosowanych rozwiązań i rozpoznania najlepszych praktyk w zakresie działań równościowych pod kątem możliwości ich wdrożenia w Instytucie KOMAG

Wzajemna wymiana doświadczeń oraz analiza sprawdzonych rozwiązań stosowanych przez inne instytucje badawcze stanowi istotny element doskonalenia polityki równościowej w Instytucie KOMAG. Nawiązywanie kontaktów i współpraca z instytucjami posiadającymi własne plany równości płci umożliwi identyfikację dobrych praktyk, ocenę ich skuteczności oraz adaptację wybranych rozwiązań do specyfiki i potrzeb naszego Instytutu.

Działania te będą ukierunkowane na budowanie współpracy, a także inicjowanie bezpośrednich konsultacji z przedstawicielami innych jednostek. Celem jest nie tylko wzbogacenie wewnętrznych kompetencji w zakresie polityki równościowej, lecz także zwiększenie spójności i jakości działań realizowanych na poziomie instytucjonalnym.

Działanie	Wskaźnik realizacji
Inicjowanie współpracy z jednostkami posiadającymi własne Plany Równości Płci w celu wymiany doświadczeń i identyfikacji możliwych do wdrożenia rozwiązań	• Liczba nawiązanych kontaktów/współprac (min. 3 do 2029 r.)
	• Liczba spotkań lub konsultacji z innymi instytucjami (min. 1 rocznie)
	• Liczba dobrych praktyk ocenionych pod kątem możliwości wdrożenia w KOMAG (min. 1 rocznie)
	• Liczba działań/rekomendacji przyjętych do wdrożenia na podstawie współpracy

3. Opracowanie i udostępnienie materiałów informacyjnych z zakresu równości płci, adresowanych do wszystkich grup pracowniczych

W celu podnoszenia świadomości w zakresie równości płci oraz promowania kultury organizacyjnej opartej na szacunku, włączaniu i niedyskryminacji, Instytut KOMAG podejmie działania edukacyjne skierowane do wszystkich grup pracowniczych. Zamiast tradycyjnych szkoleń, przygotowane zostaną przystępne materiały informacyjne, które w sposób syntetyczny i praktyczny przybliżą zagadnienia związane z polityką równościową, językiem włączającym, przeciwdziałaniem dyskryminacji, mikroagresji oraz zasadami równego traktowania.

Materiały będą dostosowane do specyfiki Instytutu i potrzeb poszczególnych grup zawodowych: kadra kierownicza, kadra badawczo-techniczna, administracja, a ich forma umożliwi samodzielne zapoznanie się z treścią w dogodnym czasie (np. broszury, infografiki, materiały online). Celem działania jest kształtowanie postaw sprzyjających równości oraz budowanie wspólnej odpowiedzialności za tworzenie przyjaznego i równego środowiska pracy.

Działanie	Wskaźnik realizacji
Opracowanie i udostępnienie materiałów informacyjnych z tematyki równościowej dla wszystkich grup pracowniczych	• Liczba przygotowanych materiałów (min. 1 format)
	• Liczba grup pracowniczych objętych dystrybucją
	• Liczba pobrań lub wyświetleń

4. Zbadanie opinii i doświadczeń pracowników Instytutu nt. równości płci

W celu lepszego zrozumienia potrzeb pracowników oraz identyfikacji ewentualnych barier i nierówności w środowisku pracy, planuje się przeprowadzenie badania opinii oraz doświadczeń związanych z tematyką równości płci. Badanie to pozwoli na zebranie danych jakościowych i ilościowych dotyczących m.in. poczucia równego traktowania, dostępu do awansu, udziału w procesach decyzyjnych, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz znajomości procedur przeciwdziałania dyskryminacji.

Uzyskane wyniki posłużą jako podstawa do doskonalenia polityki równościowej w Instytucie KOMAG oraz do podejmowania bardziej adekwatnych i ukierunkowanych działań. Badanie zostanie przeprowadzone z zachowaniem pełnej anonimowości i dobrowolności.

Działanie	Wskaźnik realizacji
Opracowanie i przeprowadzenie anonimowego badania opinii pracowników Instytutu	• Opracowanie kwestionariusza badania
	• Liczba respondentów (min. 50% zatrudnionych)
	• Opracowanie raportu z wynikami
	• Liczba wniosków/rekomendacji uwzględnionych w działaniach Instytutu

OBSZAR 2. RÓWNOŚĆ PŁCI W REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY

1. Gromadzenie i udostępnianie danych statystycznych dotyczących liczby osób ubiegających się o zatrudnienie (i zatrudnionych) dla poszczególnych grup stanowisk z podziałem na płeć

Transparentność i monitorowanie procesów kadrowych stanowią kluczowy element polityki równościowej. Dlatego Instytut KOMAG wdroży systematyczne gromadzenie danych dotyczących liczby osób aplikujących o zatrudnienie oraz zatrudnionych – z uwzględnieniem podziału na płeć i typ stanowiska (np. badawcze, techniczne, administracyjne). Zestawienia będą opracowywane corocznie i udostępniane w formie raportu wewnętrznego.

Działanie	Wskaźnik realizacji
Systematyczne zbieranie i udostępnianie danych dotyczących liczby kandydatów i zatrudnionych z podziałem na płeć i grupy stanowisk	• Opracowany wzór zestawienia danych
	• Liczba raportów/statystyk udostępnianych rocznie (min. 1)
	• Zakres danych obejmujący wszystkie grupy stanowisk

2. Wspomaganie rozwoju zawodowego niezależnie od płci

Zapewnienie równych szans rozwoju zawodowego dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich płci, jest jednym z kluczowych elementów polityki równościowej Instytutu KOMAG. Działania w tym zakresie mają na celu przeciwdziałanie utrwalonym stereotypom, które mogą wpływać na decyzje o udziale w szkoleniach, delegowaniu zadań rozwojowych czy promowaniu pracowników.

Instytut dąży do tego, aby wszystkie osoby – niezależnie od płci, wieku, statusu rodzinnego czy innych czynników – miały równy dostęp do programów doskonalenia zawodowego, szkoleń, mentoringu oraz możliwości awansu. W celu bieżącego monitorowania udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniach będą cyklicznie tworzone stosowne raporty.

Działanie	Wskaźnik realizacji
Monitorowanie udziału pracowników w szkoleniach z podziałem na płeć	• Opracowanie raportu z udziału w szkoleniach wg płci – 1x rocznie

OBSZAR 3. RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM I KULTURA ORGANIZACYJNA

1. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym

Wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest jednym z fundamentów polityki równościowej i elementem sprzyjającym zwiększeniu satysfakcji oraz retencji pracowników. Instytut KOMAG podejmuje działania mające na celu stworzenie bardziej elastycznego i przyjaznego środowiska pracy, uwzględniającego potrzeby osób wychowujących dzieci lub sprawujących opiekę nad innymi członkami rodziny.

W ramach tego działania możliwe będzie wprowadzenie lub promowanie istniejących rozwiązań, takich jak: praca zdalna w określonych sytuacjach czy planowania urlopów w sposób sprzyjający opiece nad dzieckiem. Działania będą poprzedzone rozpoznaniem potrzeb oraz konsultacjami z pracownikami i przełożonymi.

Działanie	Wskaźnik realizacji
Identyfikacja i wdrożenie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	• Liczba wdrożonych rozwiązań
	• Liczba pracowników korzystających z elastycznych form pracy (monitoring roczny)

2. Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich w kontekście wsparcia przez Instytut KOMAG

Powrót do pracy po przerwie związanej z rodzicielstwem może wiązać się z wyzwaniami organizacyjnymi, emocjonalnymi i zawodowymi. W trosce o dobrostan pracowników oraz zapewnienie im odpowiednich warunków adaptacji, Instytut KOMAG przeprowadzi diagnozę potrzeb osób powracających do pracy po urlopach macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich i wychowawczych. Celem działania jest identyfikacja oczekiwań i ewentualnych trudności, z jakimi mierzą się pracownicy w tej sytuacji, a także zaprojektowanie adekwatnych form wsparcia – takich jak elastyczne godziny pracy, dostęp do szkoleń przypominających czy informatorów ułatwiających ponowną integrację z zespołem. Diagnoza zostanie przeprowadzona w formie anonimowej ankiety, wywiadów lub konsultacji indywidualnych.

Działanie	Wskaźnik realizacji
Przeprowadzenie diagnozy potrzeb poprzez ankietę, rozmowy lub konsultacje indywidualne	• Liczba osób objętych badaniem (100% powracających w danym okresie)
	• Opracowany raport z wnioskami i rekomendacjami
	• Stopień wdrożenia rekomendacji w praktyce (ocena rok po badaniu)

3. Tworzenie integracyjnego i włączającego środowiska pracy

Wzmacnianie poczucia przynależności i wzajemnego szacunku w miejscu pracy to istotny element budowania kultury organizacyjnej opartej na równości, zrozumieniu i wsparciu. Instytut KOMAG podejmie działania na rzecz tworzenia integracyjnego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy – niezależnie od płci, wieku, statusu rodzinnego czy etapu kariery – będą czuli się traktowani z szacunkiem i będą mogli w pełni uczestniczyć w życiu zawodowym.

Działania będą obejmować promowanie wartości włączających, wspieranie relacji między pracownikami oraz organizowanie inicjatyw o charakterze integracyjnym. Celem jest przeciwdziałanie wykluczeniu oraz sprzyjanie równowadze między życiem zawodowym a prywatnym poprzez budowanie pozytywnej atmosfery i wzajemnego wsparcia.

Działanie	Wskaźnik realizacji
Promowanie wartości włączających i podejmowanie działań integrujących zespół pracowników	• Liczba zorganizowanych działań integracyjnych rocznie (min. 1)
	• Liczba zgłaszanych inicjatyw oddolnych wspierających integrację i współpracę

Cel	Działanie	Termin realizacji	Odpowiedzialność	Wskaźnik realizacji
Zapewnienie skutecznego wdrożenia, koordynacji i monitorowania działań na rzecz równości płci	- Powołanie Pełnomocnika ds. Równości Płci w Instytucie KOMAG - Opracowanie zakresu obowiązków Pełnomocnika - Udostępnienie zasobów (czasowych, organizacyjnych, analitycznych) - Ustanowienie systemu raportowania postępów - Liczba cyklicznych raportów opracowanych przez Pełnomocnika	I-III kwartał 2026 r. 2026-2029	- Dyrekcja Instytutu - Pełnomocnik ds. Równości Płci	- Imienne powołanie – zarządzenie Dyrekcji - Zakres obowiązków zatwierdzony przez Dyrekcję - Liczba pracowników lub działów wspierających działania Pełnomocnika - Harmonogram i wzór raportu zatwierdzone przez Dyrekcję - Raport - ≥ 1 rocznie
Rozpoznanie i adaptacja dobrych praktyk z innych instytutów	Inicjowanie współpracy z jednostkami posiadającymi własne Plany Równości Płci w celu wymiany doświadczeń i identyfikacji możliwych do wdrożenia rozwiązań	2026-2029	Pełnomocnik ds. Równości Płci	- Liczba nawiązanych kontaktów/ współprac (min. 3 do 2028 r.) - Liczba spotkań lub konsultacji z innymi instytutami (min. 1 rocznie) - Liczba dobrych praktyk ocenionych pod kątem możliwości wdrożenia w KOMAG (min. 1 rocznie) - Liczba działań/rekomendacji przyjętych do wdrożenia na podstawie współpracy
Zwiększenie wiedzy nt. równości płci	Opracowanie i udostępnienie materiałów informacyjnych z tematyki równościowej dla wszystkich grup pracowniczych	II kwartał 2026 r., aktualizacja coroczna	- Dział DLI - Pełnomocnik ds. Równości Płci	- Liczba przygotowanych materiałów (min. 1 format) - Liczba grup pracowniczych objętych dystrybucją - Liczba pobrań lub wyświetleń
Pozyskanie informacji o potrzebach pracowników	Opracowanie i przeprowadzenie anonimowego badania opinii pracowników Instytutu	III kwartał 2026 r., ponownie w 2029 r.	Pełnomocnik ds. Równości Płci	- Opracowanie kwestionariusza badania - Liczba respondentów (min. 50% zatrudnionych) - Opracowanie i publikacja raportu z wynikami - Liczba wniosków/ rekomendacji uwzględnionych w działaniach Instytutu

Cel	Działanie	Termin realizacji	Odpowiedzialność	Wskaźnik realizacji
Monitorowanie rekrutacji pod kątem równości płci	Systematyczne zbieranie i publikowanie danych dotyczących liczby kandydatów i zatrudnionych z podziałem na płeć i grupy stanowisk	Corocznie	• Pełnomocnik ds. Równości Płci • Dział DPS	• Opracowany wzór zestawienia danych • Liczba raportów/statystyk publikowanych rocznie (min. 1) • Zakres danych obejmujący wszystkie grupy stanowisk
Monitorowanie i promowanie równego dostępu do szkoleń	Monitorowanie udziału pracowników w szkoleniach z podziałem na płeć	2026–2029	• Pełnomocnik ds. Równości Płci • Dział DPS	• Opracowanie raportu z udziału w szkoleniach wg płci – 1x rocznie
Ułatwienie godzenia pracy z życiem prywatnym	Identyfikacja i wdrożenie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	Etapowo: 2026–2029	• Dyrekcja Instytutu • Pełnomocnik ds. Równości Płci • Dział DPS	• Liczba wdrożonych rozwiązań • Liczba pracowników korzystających z elastycznych form pracy (monitoring roczny)
Wsparcie osób powracających z urlopów rodzicielskich	Przeprowadzenie diagnozy potrzeb poprzez ankietę, rozmowy lub konsultacje indywidualne	III kwartał 2026 r.	• Dyrekcja Instytutu • Pełnomocnik ds. Równości Płci • Dział DPS	• Liczba osób objętych badaniem (100% powracających w danym okresie) • Opracowany raport z wnioskami i rekomendacjami
Budowanie integracyjnej kultury organizacyjnej	Promowanie wartości włączających i podejmowanie działań integrujących zespół pracowników	2026–2029 (cykliczne)	• Dyrekcja Instytutu • Pełnomocnik ds. Równości Płci • Dział DPS	• Liczba zorganizowanych działań integracyjnych rocznie (min. 1) • Liczba zgłaszanych inicjatyw oddolnych wspierających integrację i współpracę

PODSUMOWANIE

Plan Równości Płci Instytutu KOMAG stanowi kompleksową odpowiedź na potrzebę systemowego wspierania równości szans kobiet i mężczyzn w środowisku naukowo-badawczym. Uwzględnia on zarówno działania organizacyjne, edukacyjne, jak i kulturowe, których celem jest tworzenie inkluzywnego, bezpiecznego i wspierającego miejsca pracy. Przyjęte rozwiązania opierają się na diagnozie potrzeb oraz dobrych praktykach i są zorientowane na długofalowe zmiany.

Skuteczna realizacja Planu będzie możliwa dzięki zaangażowaniu kadry zarządzającej, wszystkich komórek organizacyjnych oraz powołanego Pełnomocnika ds. Planu Równości Płci. Regularny monitoring, otwarta komunikacja i gotowość do modyfikacji działań zgodnie z bieżącymi potrzebami zapewnią jego aktualność i efektywność. Instytut deklaruje gotowość do dalszego rozwijania kultury równości jako integralnego elementu swojej misji i wartości organizacyjnych.