



Instytut
Centrum
Zdrowia
Matki
Polki

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GEP)

ICZMP

na lata 2025-2028

Opracował:
Komisja ds. Równości i Dyskryminacji
Łódź 2024

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	str. 3
Założenia Planu Równości Płci w ICZMP w Łodzi.....	str. 4
Diagnoza ICZMP	str. 4
Analiza mocnych i słabych stron Planu Równości Płci	str. 15
Cele i zadania Planu Równości Płci	str. 16
Wdrożenie i monitorowanie Planu Równości Płci w ICZMP	str. 18
Podsumowanie	str. 18
Wybrana bibliografia	str. 19

WSTĘP

Plan Równości Płci (dalej: GEP „Gender Equality Plan”) Instytutu Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi (dalej ICZMP) został zredagowany w celu wypracowania jak najlepszych rozwiązań, które zapewnią bezpieczeństwo pracownikom Instytutu z poszanowaniem równości i różnorodności, braku dyskryminacji, wolności od uprzedzeń, a także zapewnienia swobody rozwoju naukowego oraz zawodowego.

Posiadanie Planu Równości Płci realizuje obowiązki wypływające z 7 ust. 6 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013. *„Program zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Program dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz innych odpowiednich gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie”.*

Plan Równości Płci obejmuje pięć obszarów wskazanych przez Komisję Europejską jako kluczowe do uzyskania równowagi płci w danej instytucji:

1. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
2. Równowaga płci w kadrze zarządzającej;
3. Włączenie kwestii płci do badań i realizacji projektów;
4. Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
5. Podjęcie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć.

W celu opracowania, a następnie realizacji Planu Równości Płci (dalej: GEP „ Gender Equality Plan”), w ICZMP za pośrednictwem odrębnego zarządzenia powołana została Komisja ds. Równości i Dyskryminacji. Zadaniem komisji było stworzenie Planu Równości Płci w oparciu o dane statystyczne i analizę struktur zatrudnienia w ICZMP. Głównymi kryteriami wprowadzenia w życie Planu Równości Płci są:

- statystyki zatrudnienia;
- rekrutacja i wynagrodzenie;
- rozwój kariery zawodowej.

W skład Komisji ds. Równości i Dyskryminacji wchodzi osoby, które są przedstawicielami różnych działów w Instytucie. Komisja skonstruowana jest tak by obejmowała grupy pracowników będących na każdym etapie kariery naukowej, z różnym stażem pracy oraz z odmiennymi przekonaniami i poglądami.

Równość i poszanowanie różnorodności w społeczności ICZMP są niezwykle istotne i wyznaczają kierunek rozwoju tej instytucji na najbliższe lata. Nadrzędnym celem Instytutu jest prowadzenie badań naukowych oraz propagowanie szeroko rozumianej akceptacji i poszanowania względem płci.

ZAŁOŻENIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

1. Każdy pracownik ICZMP powinien być traktowany jednakowo;
2. Każdy pracownik ICZMP powinien być oceniany jednakowo;
3. Każdy pracownik ICZMP powinien mieć stworzone warunki do rozwoju świadomości społecznej dotyczącej dyskryminacji i stereotypów utrudniających rozwój zawodowy i naukowy;
4. ICZMP wspiera równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym („work - life balance”);
5. Promowanie równości płci powinno skutkować zmianą jakościową przy jednoczesnym zachowaniu znaczenia obowiązujących merytorycznych kryteriów, które są kluczowe ze względu na prowadzoną w ICZMP działalność leczniczą, dydaktyczną i naukowo - badawczą;
6. Plan Równości Płci opracowany w ICZMP wchodzi do zestawu obowiązujących wewnętrznych aktów prawnych Instytutu;
7. Plan Równości Płci ma charakter programowy, a jego wdrażanie i realizacja następować będzie w drodze szczegółowych aktów wewnętrznych o różnym charakterze, takich jak zarządzenia lub polecenia służbowe Dyrektora ICZMP, pisma informacyjne, powołania zespołów, pełnienia funkcji itp.;
8. Realizacja Planu Równości Płci przewidziana jest na lata 2025-2028;
9. Plan Równości Płci będzie na bieżąco monitorowany, a po każdym zakończonym roku kalendarzowym ewaluowany i modyfikowany.

DIAGNOZA ICZMP

1. Stan i struktura zatrudnienia w ICZMP w Łodzi

Punktem wyjścia do stworzenia Planu Równości Płci w Instytucie jest analiza stanu i struktury zatrudnienia, uwzględniająca udział płci wśród osób pracujących, w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych, kategorii i rodzaju zatrudnienia.

Badania ilościowe

Jednym z najważniejszych elementów Planu Równości Płci jest analiza zatrudnionych osób na stanowiskach kierowniczych, w różnych grupach oraz poszczególnych jednostkach ICZMP pod względem podziału na płeć.

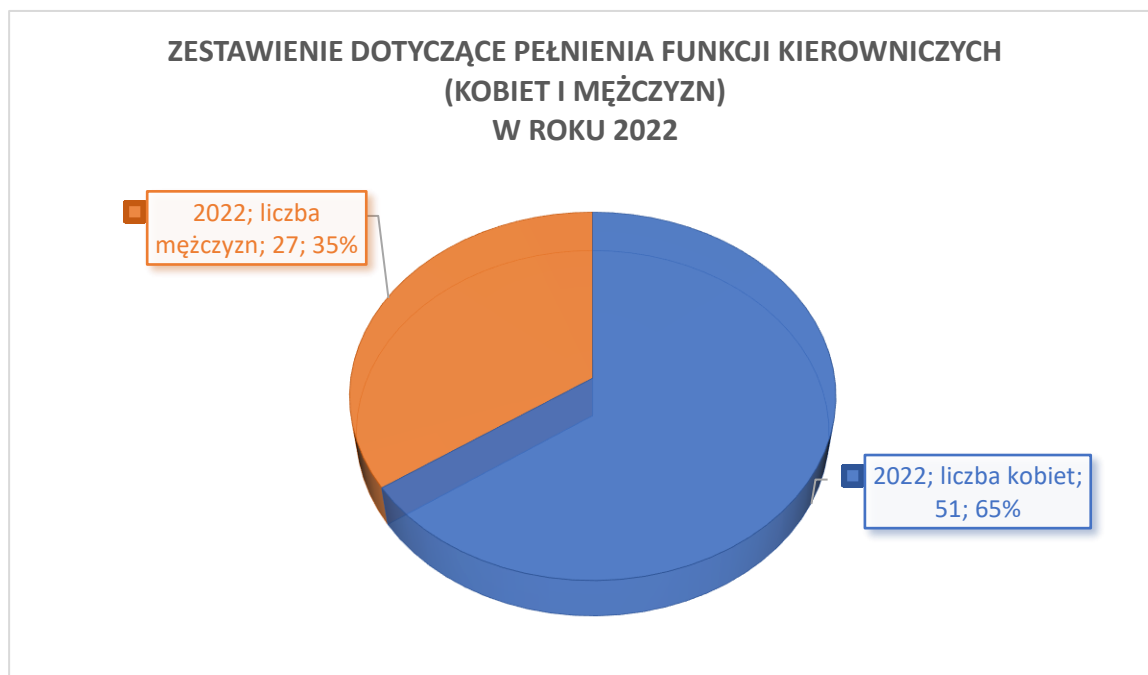
Do analizy zostały wykorzystane dane statystyczne z lat 2022-2023, na podstawie których wyodrębniono poniższe komponenty:

- płeć;
- całkowity stan zatrudnienia;
- osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (kierownika i zastępcy kierownika);
- osoby zatrudnione w charakterze personelu medycznego oraz jako inny personel medyczny.

Zestawienie dotyczące pełnienia funkcji kierowniczych (kobiet i mężczyzn) w latach 2022-2023

- liczba kobiet zatrudnionych na stanowisku kierownika i zastępcy kierownika w 2022 r. wynosiła 51, zaś w 2023 r. liczba ta wzrosła do 58 osób, stanowi to 70,7% osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w 2023 r.;
- liczba mężczyzn zatrudnionych na stanowisku kierownika i zastępcy kierownika w 2022 r. wynosiła 27, zaś w 2023 r. liczba ta wynosiła 24 osoby, stanowi to 29,3% osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w 2023 r.

Wykres nr 1



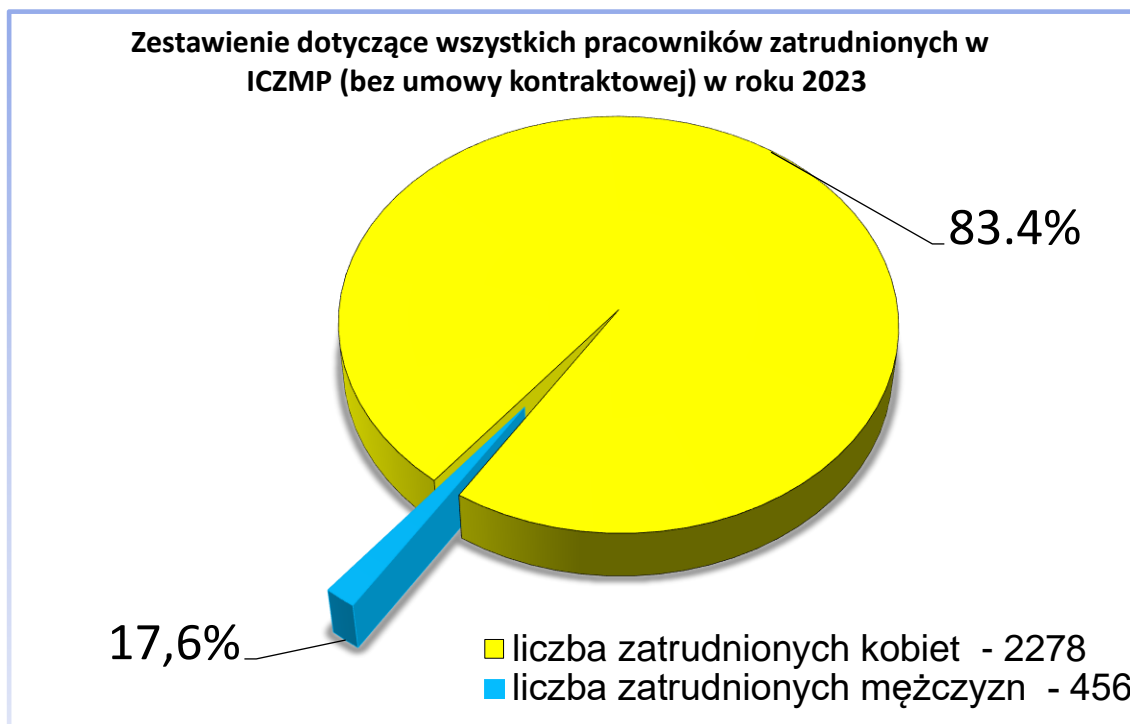
Źródło: opracowanie własne

Zestawienie dotyczące wszystkich pracowników zatrudnionych w ICZMP (bez umowy kontraktowej) w latach 2022-2023

- liczba kobiet zatrudnionych w roku 2022 r. wynosiła 2163, zaś w 2023 r. liczba ta wzrosła do 2278;
- liczba mężczyzn zatrudnionych w roku 2022 r. wynosiła 430, zaś w 2023 r. liczba ta wzrosła do 456.

Mężczyźni 430 w stosunku do 456 daje 6% wzrostu. Natomiast w przypadku kobiet zauważalny jest wzrost na poziomie 5%. Udział kobiet w 2023r. stanowi aż 83% w stosunku do zatrudnionych mężczyzn. W 2022r. tendencja była taka sama i plasowała się na poziomie 83%.

Wykres nr 2



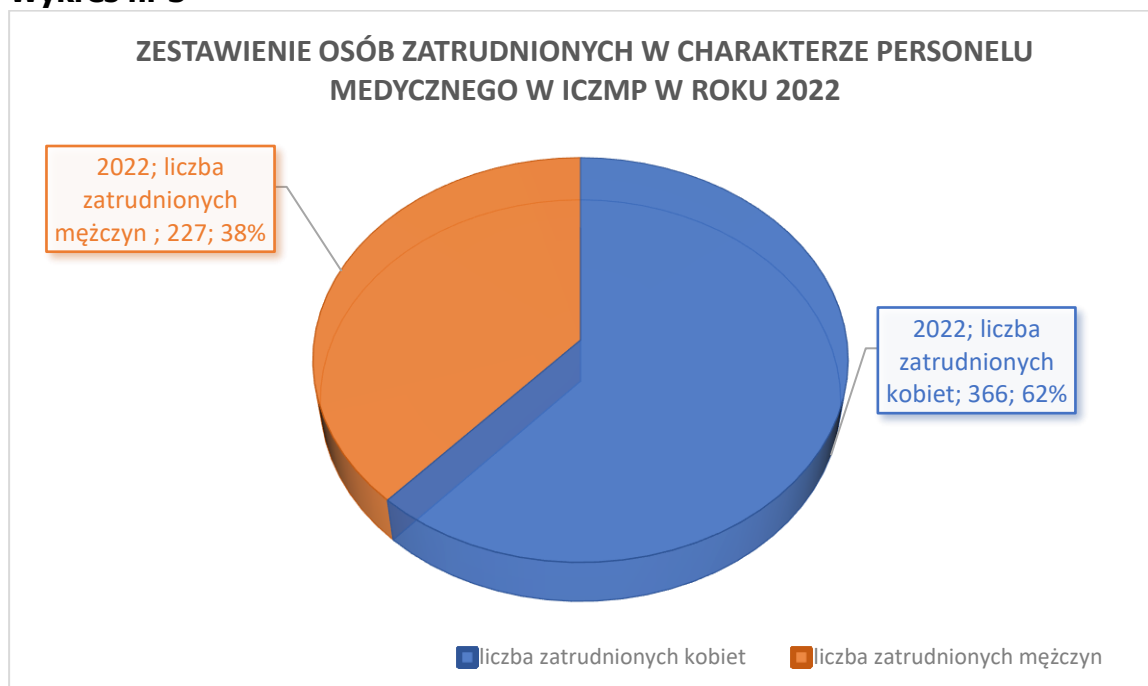
Źródło: opracowanie własne

Zestawienie osób zatrudnionych w charakterze personelu medycznego w ICZMP w latach 2022-2023

a. Osoby zatrudnione na stanowisku lekarza w latach 2022 i 2023

- liczba kobiet zatrudnionych na stanowisku lekarz w 2022 r. wynosiła 366, zaś w 2023 r. liczba ta wynosiła 394, stanowi to 62,2% osób zatrudnionych w 2023 r.,
- liczba mężczyzn zatrudnionych na stanowisku lekarz w 2022 r. wynosiła 227, zaś w 2023 r. liczba ta wzrosła do 239, stanowi to 37,7% osób zatrudnionych w 2023 r.

Wykres nr 3



Źródło: opracowanie własne

b. Osoby zatrudnione na stanowisku pielęgniarki/pielęgniarza w latach 2022 i 2023

- liczba kobiet zatrudnionych na stanowisku pielęgniarki w 2022 r. wynosiła 700, zaś w 2023 r. liczba ta wynosiła 734, stanowi to 97,7% osób zatrudnionych na tym stanowisku w 2023 r.
- liczba mężczyzn zatrudnionych na stanowisku pielęgniarza w 2022 r. wynosiła 15, zaś w 2023 r. liczba ta wynosiła 17 jest to 2,3% osób zatrudnionych na tym stanowisku w 2023 r.

Wykres nr 4

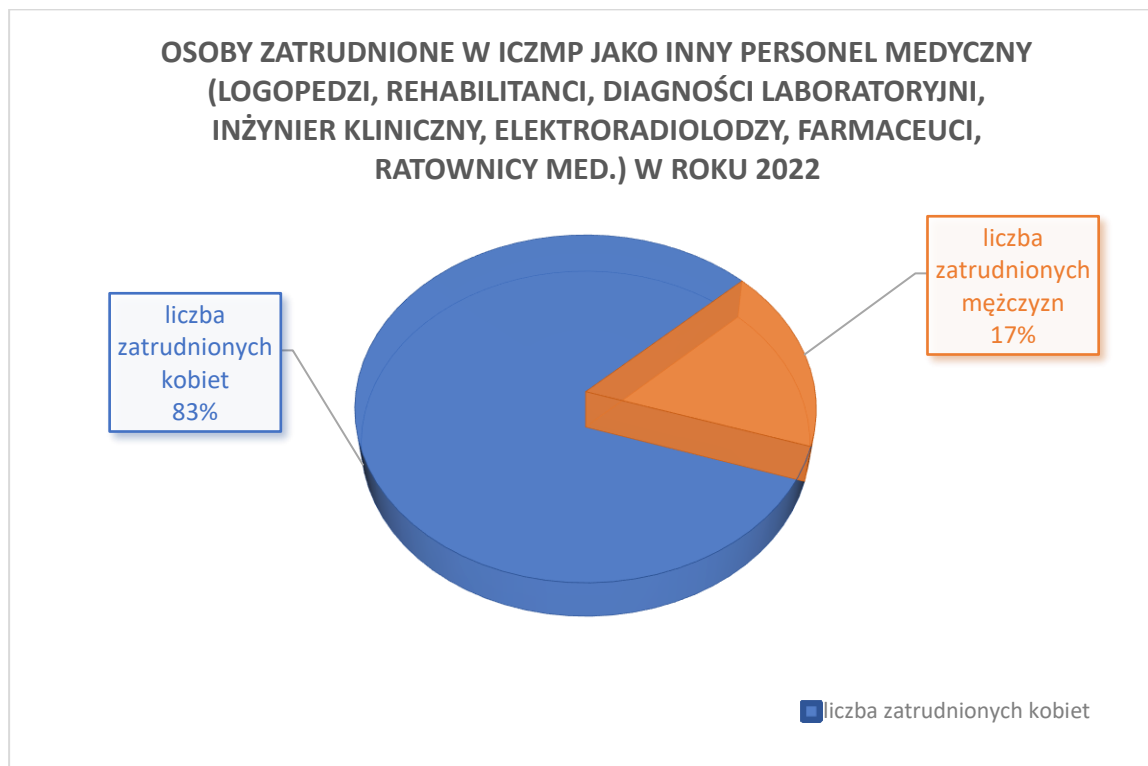


Źródło: opracowanie własne

Osoby zatrudnione w ICZMP jako inny personel medyczny (logopedzi, rehabilitanci, diagności laboratoryjni, inżynier kliniczny, elektroradiolodzy, farmaceuci, ratownicy med.) w latach 2022-2023

- liczba kobiet zatrudniona jako inny personel medyczny w 2022 r. wynosiła 73, zaś w 2023 r. liczba ta wynosiła 83.
- liczba mężczyzn zatrudniona jako inny personel medyczny w 2022 r. wynosiła 15, zaś w 2023 r. liczba ta wzrosła do 18.

Wykres nr 5



Źródło: opracowanie własne

Badania jakościowe

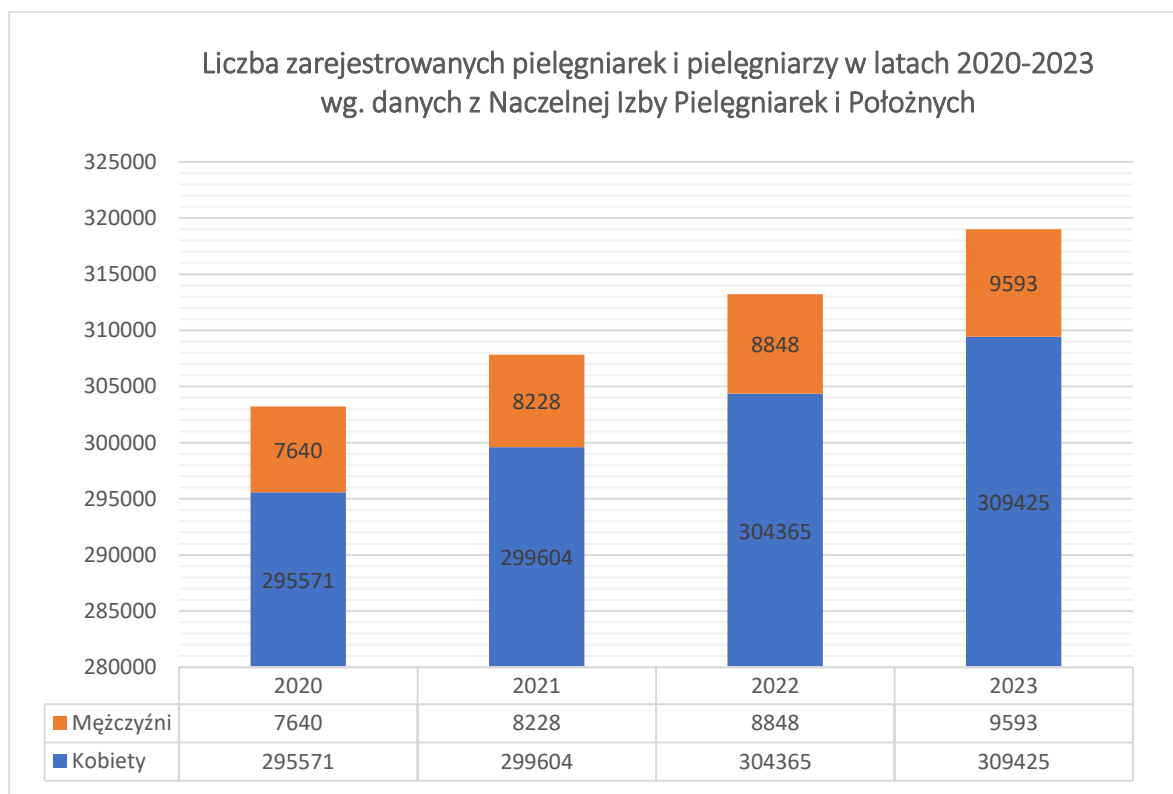
Badania jakościowe przeprowadzone na grupach docelowych zostały poprzedzone szczegółową analizą danych liczbowych za pomocą badania etnograficznego.

W tym celu wykorzystano metodę obserwacji, która pozwala nam jako badaczom na zebranie danych w wyniku obserwacji badanych w ich naturalnym środowisku. Ze względu na czasochłonność tej metody badawczej, skupiliśmy się jedynie na obserwacji poszczególnych grupy. Grupy pielęgniarzy i pielęgniarek.

Wedle danych z Głównego Urzędu Statystycznego z 2022 r. wynika, że liczba osób wykonujących zawód pielęgniarki lub pielęgniarskiego mieszkających w Polsce i posiadających prawo do wykonywania zawodu wyniosła 310 tys. Wśród osób uprawnionych do wykonywania tego zawodu dominującą grupą, są kobiety (97,2%).

Nie jest to jedyna placówka, która zajmuje się analizą zatrudnienia w sektorze medycznym. Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych (NIPiP) prowadzi wewnętrzny rejestr osób uprawnionych do wykonywania zawodu. Po zapoznaniu się z charakterystyką pracy na tym stanowisku, okazuje się, że kobiet uprawiających ten zawód jest więcej niż mężczyzn. Natomiast ostatnie lata pokazują, że dane te ulegają modyfikacji. Na podstawie uzyskanych danych z NIPiP stworzono wykres, który ilustruje wzrost w zatrudnieniu mężczyzn.

Wykres nr 6



Źródło: opracowanie własne

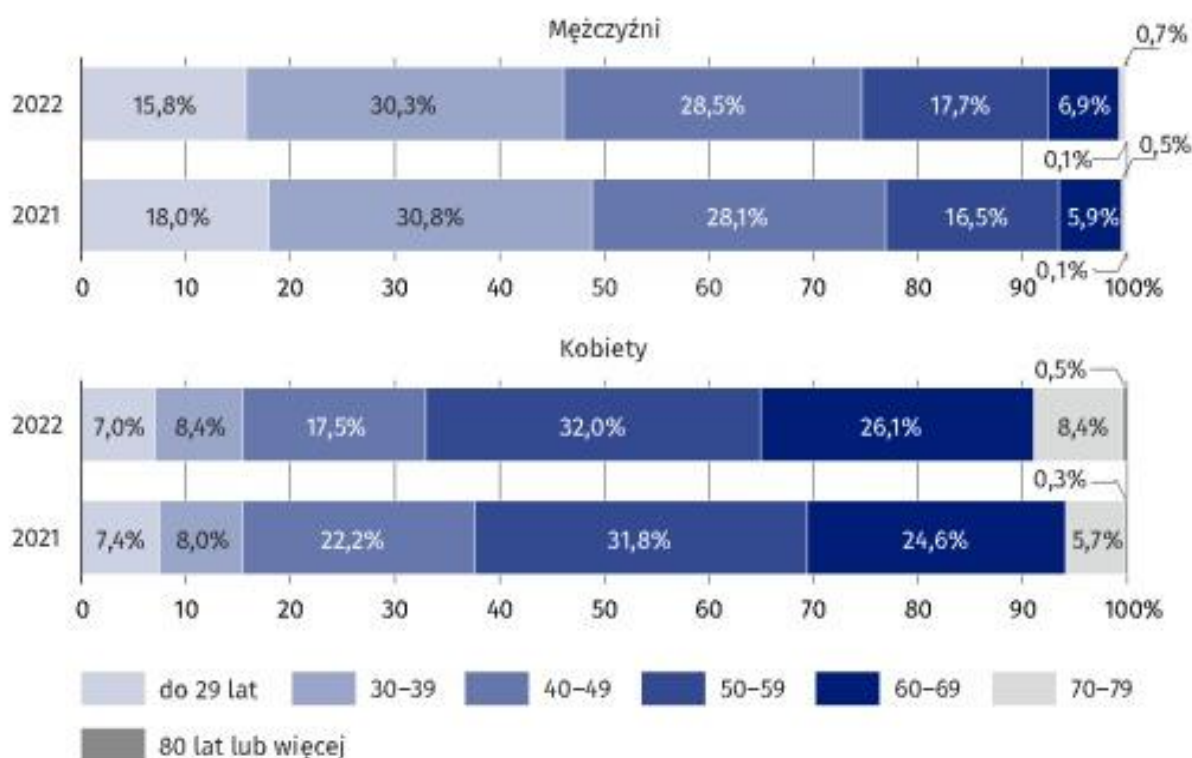
Z powyższych danych zauważalny jest przyrost zatrudnionych pielęgniarzy do 3%. Biorąc pod uwagę przekrój (od 2020 do 2023 r.) daje to w rezultacie 1953 mężczyzn uprawnionych do wykonywania tego zawodu na przestrzeni 3 lat. Dzięki czemu możemy obserwować zwiększenie udziału mężczyzn w środowisku pielęgniarskim. Ponadto NIPiP na bieżąco nadzoruje wzrost zatrudnionych mężczyzn na danym stanowisku w placówkach medycznych.

Tablica 3. Pielęgniarki posiadające prawo wykonywania zawodu według płci i grup wieku
Stan w dniu 31 grudnia

Wyszczególnienie	2021				2022			
	razem		mężczyźni	kobiety	razem		mężczyźni	kobiety
	w tysiącach	w %	w tysiącach		w tysiącach	w %	w tysiącach	
Ogółem	305,8	100,0	8,2	297,7	310,0	100,0	8,7	301,3
do 29 lat	23,4	7,7	1,5	22,0	22,5	7,2	1,4	21,1
30-39	26,2	8,6	2,5	23,7	27,9	9,0	2,6	25,3
40-49	68,3	22,3	2,3	66,0	55,3	17,8	2,5	52,8
50-59	96,1	31,4	1,3	94,8	98,0	31,6	1,5	96,4
60-69	73,7	24,1	0,5	73,2	79,2	25,5	0,6	78,6
70-79	17,1	5,6	0,0	17,0	25,5	8,2	0,1	25,5
80 lat lub więcej	1,0	0,3	0,0	1,0	1,7	0,5	0,0	1,7

Statystyki z 31.12.2022 r. GUS pokazują, że z roku na rok mężczyzn pracujących na oddziałach jako pielęgniarz jest więcej. W szczególności w przedziale wiekowym 40-49 oraz 50-59.

1



2

1

[zasoby kadrowe w wybranych zawodach medycznych na podstawie zrodel administracyjnych w 2022.pd f](#) (dostęp 22.05.2024r.)

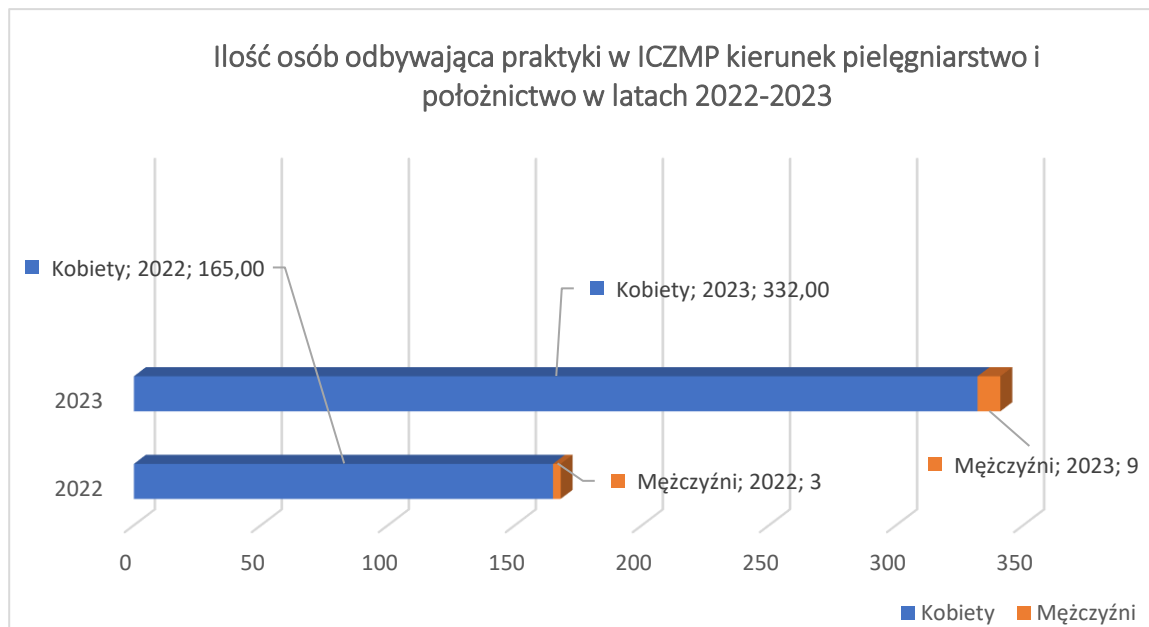
2

[zasoby kadrowe w wybranych zawodach medycznych na podstawie zrodel administracyjnych w 2022.pd f](#) (dostęp 24.05.2024r.)

Analizie zostały poddane także dane ilościowe dot. osób odbywających praktyki w ICZMP:

a. na kierunkach pielęgniarstwo i położnictwo

Wykres nr 7



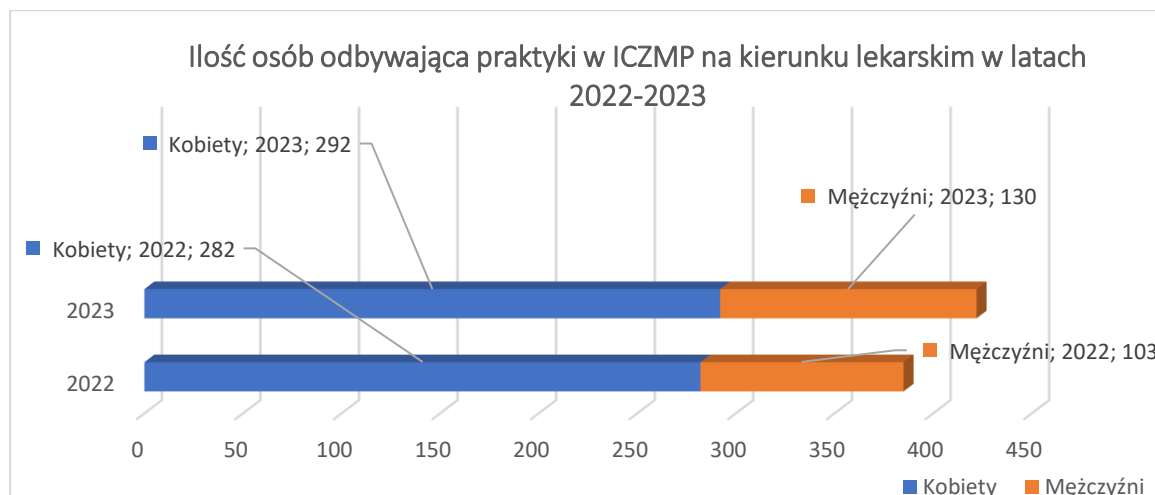
Źródło: opracowanie własne

Z danych statystycznych ICZMP wynika, że zauważalna jest tendencja wzrostowa wśród praktykantów oraz praktykantek na kierunku pielęgniarstwo i położnictwo. W 2022 r. mężczyzn uczęszczających na praktyki było trzech. Natomiast w 2023 r. liczba ta wzrosła do dziewięciu.

W rezultacie daje to 200% przyrostu w zatrudnieniu praktykantów. W przypadku kobiet liczba ta zwiększyła się dwukrotnie. Dokładnie o 101,2%.

b. na kierunku lekarskim

Wykres nr 8



Źródło: opracowanie własne

Prezentując wykres nr 8, który dotyczy ilości praktykantów/ praktykantek na kierunku lekarskim, zauważalny jest stopniowy przyrost w uczęszczających na praktyki mężczyzn. Wzrost zainteresowania stażem lekarskim wśród mężczyzn, zaowocował przyrostem aż o 26 % w skali roku. W przypadku kobiet, wzrost plasuje się na poziomie 3,5%.

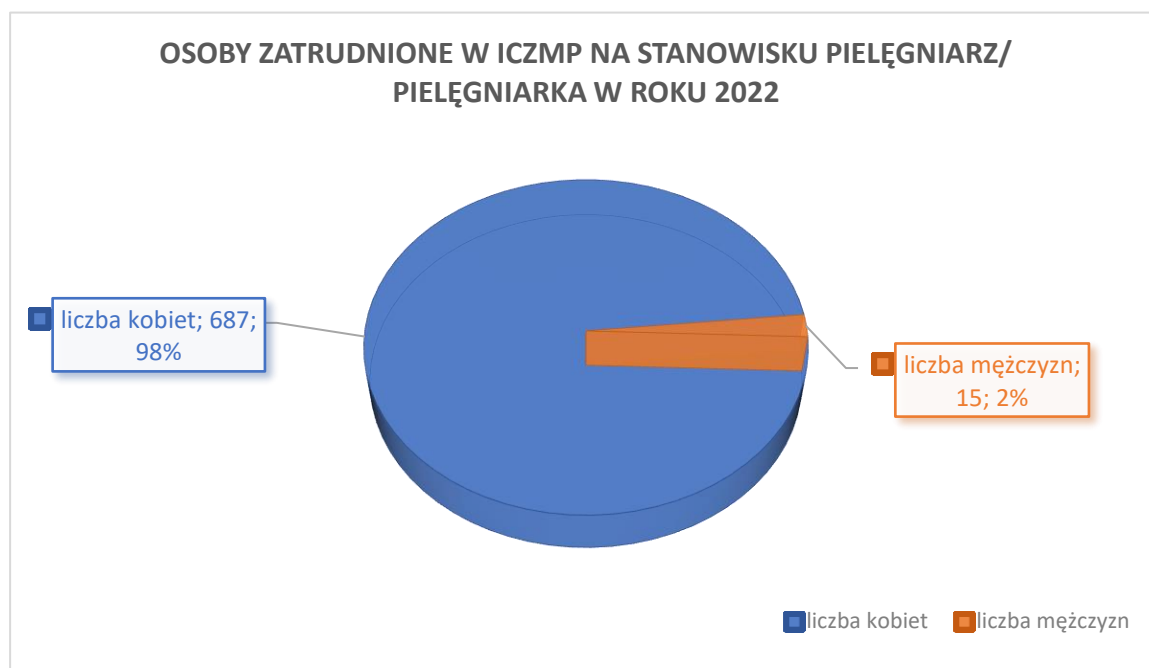
Institut jako jednostka naukowo-badawcza monitoruje współczynnik przyrostu pod kątem płci w procesie rekrutacyjnym oraz podczas realizacji praktyk zawodowych.

Z powyższych danych wynika, że już na przestrzeni roku zauważalne są zmiany w kierunku wyrównania rozbieżności względem płci.

Institut systematycznie wdraża dwutorowe podejście w kwestii uwzględnienia aspektu płci. Jest to połączone z ukierunkowanymi działaniami, w których interselekcyjność pełni ważną funkcję dla placówki. Ma to przełożenie na poziom zatrudnienia pielęgniarzy i pielęgniarek w ICZMP.

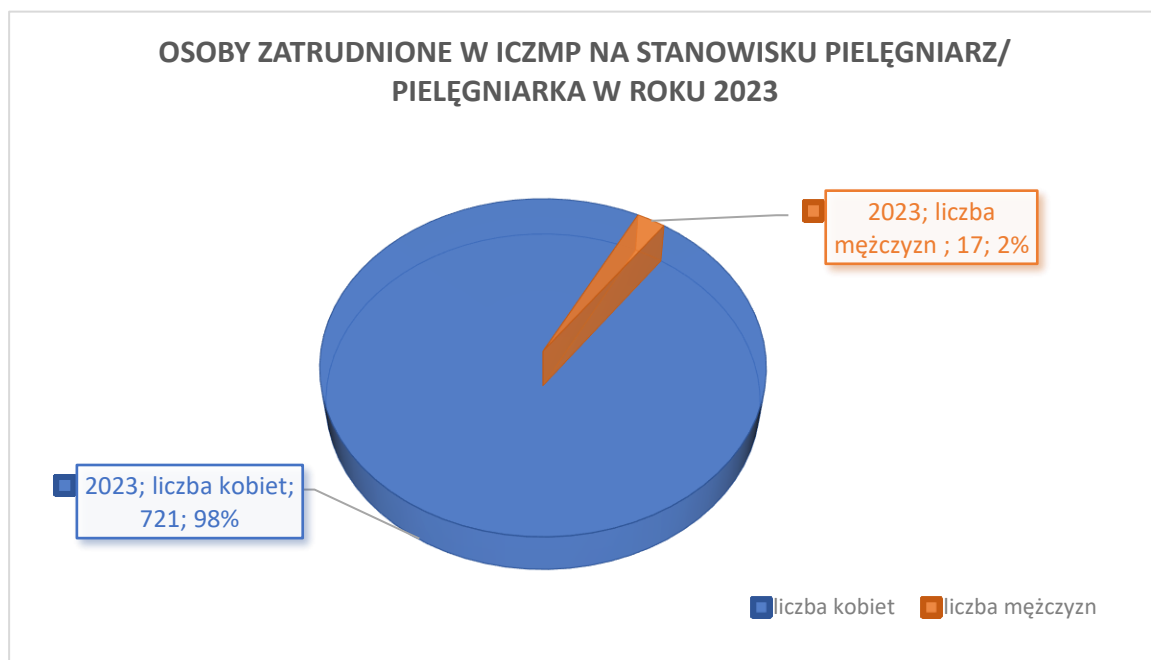
Osoby zatrudnione w ICZMP na stanowisku pielęgniarz/ pielęgniarka w latach 2022-2023

Wykres nr 9



Źródło: opracowanie własne

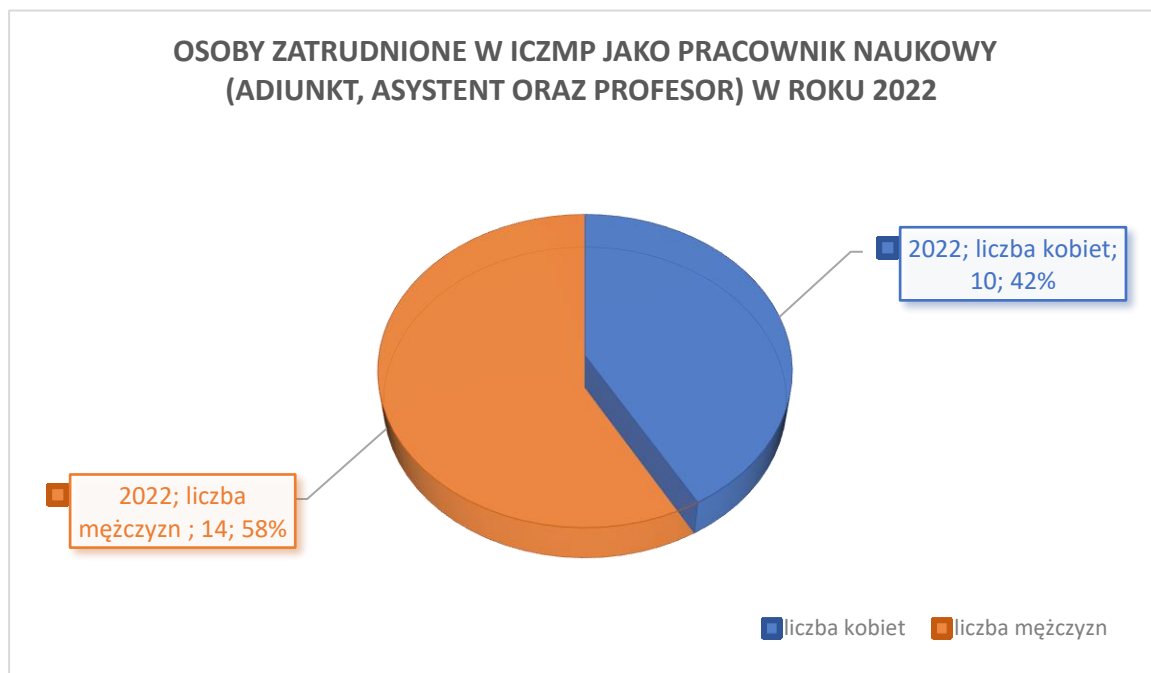
Wykres nr 10



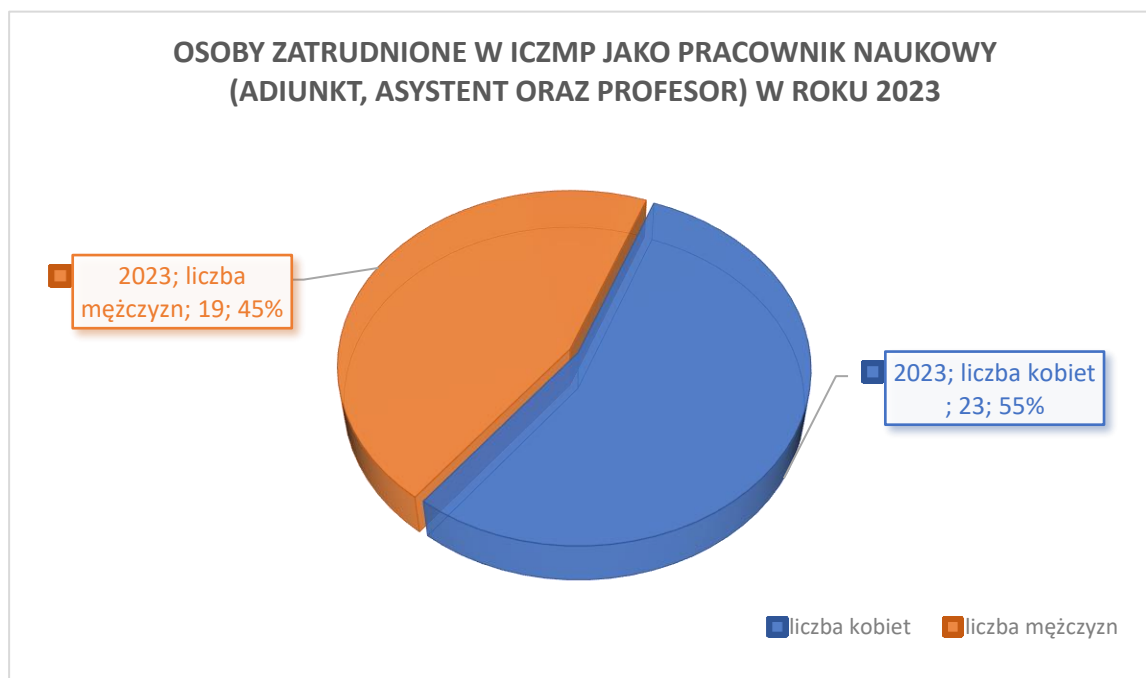
Od 2022r. liczba osób zatrudnionych na stanowisku pielęgniarz zwiększyła się o 13,3% w skali roku. Zaś liczba kobiet przyjęta na stanowisko pielęgniarki w ICZMP została podwyższona do 4,95% na przestrzeni roku.

Osoby zatrudnione w ICZMP jako pracownik naukowy (adiunkt, asystent oraz profesor) w latach 2022-2023

Wykres nr 11



Wykres nr 12



Źródło: opracowanie własne

Analizując przekrój zatrudnienia w ICZMP pracowników naukowych (adiunktów, asystentów oraz profesorów) w latach 2022-2023, obserwujemy niemalże równomierny podział ze względu na płeć. Na przestrzeni roku zaobserwowano wzrost o 35,7% w grupie zatrudnionych mężczyzn. Proces wzrostu w zatrudnieniu kobiet jest zauważalny na poziomie 130%, czyli jest to ponad dwukrotna eskalacja w zatrudnieniu osób z tej grupy.

Zasada równości pracowników jest kluczowym punktem odniesienia w tworzeniu nowych miejsc pracy w Instytucie Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi. Proporcja zatrudnionych pracowników naukowych w instytucji w sposób przejrzysty pokazuje, że przestrzegana jest zasada równego traktowania w zawieraniu stosunku pracy w przypadku obu płci.

Podsumowanie części empirycznej (podsumowanie wszystkich wykresów):

Analizując dane statystyczne Instytutu Centrum Zdrowia Matki Polki można zauważyć, że we wszystkich badanych grupach oraz na stanowiskach kierowniczych większość zatrudnionych osób to kobiety. Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o informacje z lat 2022- 2023. Widoczny jest wzrost osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych (kierownika oraz zastępcy kierownika) .

Natomiast analizując zestawienie osób zatrudnionych w Instytucie (bez umowy kontraktowej), obserwujemy równomierny przyrost pracowników u obu płci. Na przestrzeni roku, liczba kobiet zatrudnionych w Instytucie wzrosła o 115 osób, a liczba zatrudnionych mężczyzn zwiększyła się o 26 osób.

Całkowity stan zatrudnienia w Instytucie w 2023 r. wskazuje na to, że kobiety stanowiły 83,4% wszystkich pracowników. Poddając analizie kolejne grupy takie jak: personel medyczny (osoby zatrudnione na stanowisku lekarza) oraz inny personel medyczny (osoby zatrudnione na stanowisku np. logopedy) obserwujemy minimalny wzrost zarówno w przypadku zatrudnionych kobiet jak i mężczyzn. Przyrost zatrudnienia widoczny jest także w grupie pielęgniarek i pielęgniarzy.

Zatem w Instytucie możemy zaobserwować tendencje wzrostową w zatrudnieniu mężczyzn na stanowisku – pielęgniarz. Jest to widoczne w danych statystycznych Instytutu Centrum

Zdrowia Matki Polki z roku 2022-2023. Dodatkowo, na praktykach lekarskich liczba mężczyzn stale rośnie. Od 2022 roku wartość ta zwiększyła się o 26% na przestrzeni 12 miesięcy.

Ilość osób zatrudnionych jako pracownik naukowy na przykładzie stanowiska adiunkt, również pokazuje, że Instytut jest organizacją, która tworzy miejsca pracy dla każdego. Decyzja o przyjęciu potencjalnego pracownika nie jest warunkowana kwestią płci. Instytut jako jednostka wolna od wszelkich uprzedzeń, w tym również rasowych kładzie duży nacisk na szeroko rozumianą równość. Także o podłożu egalitarnym. Z roku na rok obserwujemy zmiany, które w sposób bezpośredni dotyczą kwestii zawartych w Planie Równości Płci. Podstawowym czynnikiem kształtującym wspólnotę w Instytucie jest zrozumienie oraz poszanowanie drugiego człowieka.

Plan Równości Płci w Instytucie Centrum Zdrowia Matki Polki na lata 2025-2028, zakłada niwelowanie dysproporcji w procesie rekrutacji oraz zatrudnieniu ze względu na płeć.

Powołując się na Statut Instytutu oraz inne akty prawne, realizacja Planu Równości Płci ma również ułatwić wprowadzenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym u pracowników Instytutu.

2. Rekrutacja i wynagrodzenie w ICZMP w Łodzi

Rekrutacja w ICZMP w Łodzi jest procesem jawnym, odbywającym się według klucza merytorycznego. Podstawą oceny pracownika są jego kwalifikacje i kompetencje adekwatne do stanowiska pracy i zawarte w opisach poszczególnych stanowisk pracy, bez określania płci.

W procedurach konkursowych czynniki takie jak: płeć, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, niepełnosprawność nie są brane pod uwagę.

Wynagrodzenia pracowników ustalane są w oparciu o Regulamin Wynagradzania pracowników ICZMP oraz obowiązujące przepisy prawa w tym zakresie. Wysokość wynagrodzenia zależy od zajmowanego stanowiska.

ANALIZA MOCNYCH I SŁABYCH STRON POLITYKI RÓWNOŚCI REALIZOWANEJ W ICZMP

Mocne strony:

- możliwości kształcenia, szkoleń, podnoszenia kwalifikacji oraz nabywania nowych kompetencji, są określone równomiernie dla wszystkich pracowników bez uwzględniania jego płci.

Słabe strony:

- specyfika sektora usług medycznych nie daje możliwości wprowadzenia pełnej równości płci w niektórych sprawowanych funkcjach i na niektórych stanowiskach, co spowodowane jest m.in. sfeminizowaniem zawodu pielęgniarki, trudnościami podażowymi na rynku pracy w w/w grupie zawodowej;
- specyfika sektora usług medycznych utrudnia a niekiedy uniemożliwia stosowanie różnorodnych form pracy np. pracy zdalnej.

CELE STRATEGICZNE I ZADANIA NA 2025 - 2028

Przeprowadzona analiza obecnej sytuacji zatrudnienia oraz procesu rekrutacji w Instytucie Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi, pozwoliła na wyznaczenie celów których realizacja ma przyczynić się do przeciwdziałania dyskryminacji, promowania równych szans kobiet i mężczyzn oraz wprowadzenia polityki równościowej wśród pracowników.

CEL 1. Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Działania służące realizacji wyznaczonego celu:

- 1) rozpowszechnienie wśród osób zatrudnionych w ICZMP wiedzy w zakresie równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi;
- 2) budowanie świadomości i promowanie równościowych inicjatyw wśród osób zatrudnionych w ICZMP;
- 3) stworzenie cyklu spotkań dotyczących rozwiązań równościowych, promowanie równego traktowania, wprowadzenie standardów antydyskryminacyjnych oraz działań walczących z mobbingiem w środowisku pracy;
- 4) gromadzenie i analizowanie danych na temat równości płci;
- 5) gromadzenie wyników badań na temat równości i różnorodności, prowadzonych w otoczeniu społecznym;
- 6) badanie stanu równości płci oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych;
- 7) publikacja wyników badań i analiz na stronie intranetowej Instytutu;
- 8) tworzenie sprawozdań rocznych z realizacji polityki równościowej w Instytucie;
- 9) przeprowadzanie szkoleń i akcji informacyjnych dla pracowników, zwiększających wiedzę oraz umiejętności z rozpoznawaniem i reagowaniem na zjawiska przemocy, dyskryminacji i mobbingu.

Wskaźniki:

- 1) wskaźnik wzrostu świadomości oraz wskaźnik zmiany postaw i przekonań, mierzony przeprowadzeniem badania ankietowego wśród personelu; stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniach; informacje o uzyskanych wynikach wpisywane do formularzy oceny okresowej pracowników;
- 2) przeprowadzenie badania ankietowego stopnia zadowolenia osób zatrudnionych w Instytucie po wprowadzonych zmianach związanych z Planem Równości Płci (ankiety będą przeprowadzane raz w roku);

CEL 2. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników w kadrze kierowniczej, zespołach i grup eksperckich.

Działania służące realizacji celu:

- 1) formułowanie ogłoszeń konkursowych w taki sposób, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne;
- 2) docieranie z informacją o postępowaniach konkursowych do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów;
- 3) w przypadku osób kandydujących na dane stanowisko, posiadających identyczne kwalifikacje sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci/grupy;
- 4) komisje konkursowe i zespoły eksperckie powinny być zrównoważone płciowo bądź składać się z przedstawicieli obu płci - opracowanie wytycznych.

Wskaźniki:

- 1) zbieranie i publikacja danych statystycznych o liczbie osób kandydujących oraz o osobach wybranych w postępowaniach konkursowych, z podziałem na płeć;
- 2) stworzenie polityki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych, w sposób transparentny określający zasady wynagradzania na poszczególnych stanowiskach;
- 3) monitorowanie zatrudnienia według kryterium formy i czasu pracy.

CEL 3. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym „work-life balance”.

Działania służące realizacji celu:

- 1) zwiększenie możliwości korzystania z ruchomych godzin pracy oraz elastycznego czasu pracy;
- 2) wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form, pozwalających na udane łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym;
- 3) ubezpieczenia grupowe w wariantach dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników;
- 4) atrakcyjne, niskoprocentowane w formie pożyczki dla pracowników oraz w uzasadnionych przypadkach bezzwrotna pomoc a formie zapomogi;
- 5) dofinansowanie wypoczynku urlopowego pracowników oraz dzieci pracowników;
- 6) pomoc finansowa z okazji świąt;
- 7) realizacja kampanii dotycząca możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego i wychowawczego z pracą zawodową (plakaty, ulotki, post na stronie Instytutu);

- 8) diagnozowanie potrzeb osób powracających do pracy po urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych w kontekście wsparcia ze strony ICZMP;
- 9) diagnozowanie potrzeb osób, opiekunów dzieci i dorosłych ze szczególnymi potrzebami;
- 10) karty sportowe.

Wskaźniki:

- 1) monitorowanie ruchomego czasu pracy oraz elastycznych form zatrudnienia pracowników z uwzględnieniem kryterium płci;
- 2) monitorowanie korzystania z benefitów, z uwzględnieniem kryterium płci.

CEL 4. Opracowanie strategii upowszechniania Planu Równości Płci w ICZMP

Zgodnie z wymogiem stawianym przez Komisję Europejską w programie Horyzont Europa, konieczne jest informowanie pracowników ICZMP o opracowaniu Planu Równości Płci.

Aby wypełnić to zadanie, w ICZMP planowane jest:

1. udostępnienie Planu Równości Płci na wewnętrznej stronie intranetowej ICZMP dostępnej dla pracowników ICZMP;
2. udostępnienie Planu Równości Płci na stronach internetowych ICZMP:
<https://www.iczmp.edu.pl>;
3. zamieszczenie informacji o opublikowaniu Planu Równości Płci na tablicy ogłoszeniowej ICZMP.

WDROŻENIE, MONITOROWANIE, ANALIZOWANIE I RAPORTOWANIE

1. Ustalenie obowiązków Komisji ds. Równości i Dyskryminacji takich jak: rozpatrywanie skarg i zarzutów, opiniowanie spraw. Zespół będzie spotykał się co najmniej raz na pół roku w celu monitorowania postępu realizacji działań na lata 2025-2028;
2. Systematyczne monitorowanie działań, analizowanie i raportowanie postępów wdrażania Planu Równości Płci przez Komisję ds. Równości i Dyskryminacji. Prowadzenie półrocznych raportów;
 - a. 1 raport roczny w ciągu trwania planu z przeglądu procedury rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe pod względem równego dostępu kandydatów niezależnie od płci.
3. Systematyczne gromadzenie i monitorowanie danych statystycznych po każdym roku, po wprowadzeniu Planu Równości Płci;
4. W wyznaczonym przez Komisję ds. Równości i Dyskryminacji terminie składanie do władz ICZMP pisemnej oceny realizacji założonych przez Instytut planów dotyczących Gender Equality Plan;
5. Ocena i weryfikacja skuteczności działań związanych z Planem Równości Płci będzie przeprowadzona w drugiej połowie 2026 r. (w połowie założonego czasu realizacji planu).

PODSUMOWANIE

Instytut Centrum Zdrowia Matki Polki uznaje równość płci jako fundament dla prawidłowo funkcjonującego środowiska, idealnego do rozwoju dla każdego z pracowników. Pojęcie równości, różnorodności i akceptacji jest wpisane w działania prowadzone przez Instytut.

Dbamy o to, aby nasza instytucja była miejscem wolnym od dyskryminacji, w tym dyskryminacji płciowej. Wdrożone działania pozwolą na jeszcze lepszy rozwój kariery zawodowej naszych pracowników, bez względu na płeć.

Aby zniwelować dysproporcję w procesie zatrudnienia w ICZMP (m. in. w zawodzie pielęgniarza) zakładamy szereg paneli dyskusyjnych, programów edukacyjnych, zwiększających świadomość, bloki tematyczne poświęcone m.in. psychologicznym uwarunkowaniom kobiet i mężczyzn w pracy z pacjentem.

Plan uwzględnia założenia edukacyjne na najbliższe 3 lata. Będą to działania o charakterze uwrażliwiającym na sprawy związane z dyskryminacją i wykluczeniem zawodowym ze względu na płeć.

Gender Equality Plan jest wynikiem starań władz Instytutu Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi, o zwiększenie świadomości zagadnień dotyczących kwestii równościowych. Instytut kładzie nacisk na praktyki uświadamiające i uwrażliwiające na kwestie dyskryminacji oraz wykluczenia ze względu na płeć.

Plan Równości Płci opracowany w oparciu o charakterystykę pracy w Instytucie na lata 2025-2028, będzie stanowił bazę oraz swego rodzaju wyznacznik dla dalszego rozwoju polityki równościowej w Instytucie Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi.

Założony czas na realizację Planu pozwoli Instytutowi na stopniowe wprowadzenie działań, które poprawią funkcjonowanie placówki oraz rozwiną kwestie świadomościowe u pracowników Instytutu, w oparciu o szereg materiałów edukacyjnych oraz szkoleń.

Nadrzędnym celem wprowadzenia Planu Równych Szans jest wykorzystanie wiedzy w praktyce i systematyczne monitorowanie wprowadzanych zmian. Naszym celem jest także wyrobienie pewnych nawyków u osób zatrudnionych w Instytucie Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi, które pozwolą zminimalizować ryzyko wystąpienia sytuacji dyskryminujących oraz mobbingujących ze względu na płeć.

Wybrana bibliografia

Opracowano na podstawie:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r. (Dz.U z 1997r. Nr 78, poz. 483);
2. Traktat o Unii Europejskiej, art. 157 - o równości wynagrodzeń dla pracowników płci (męskiej i żeńskiej);
3. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, art. 23 – o równości kobiet i mężczyzn;
4. Plany Równości Płci (GEP) w Horyzoncie Europa, NCBR;
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2023 r. poz.1465 ze zm.) art.11(3) KP o zakazie dyskryminacji;
6. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks Cywilny (Dz.U. 2023 poz. 1610 Dz. U. z 2023r. poz.1610 ze zm.) art.23 oraz art.24 KC o dobrach osobistych człowieka;
7. Statut Instytutu „Centrum Zdrowia Matki Polki” w Łodzi z dnia 7 czerwca 2023r.;
8. Regulamin Instytutu „Centrum Zdrowia Matki Polki”;
9. Regulamin Wynagradzania Instytutu „Centrum Zdrowia Matki Polki”;
10. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń ICZMP;
11. Zarządzenie 33/2020 Instytutu „Centrum Zdrowia Matki Polki” z dnia 18 czerwca 2020r. – aktualizacja procedury antymobbingowej;

12. Pismo Ogólne Nr 6/2020 Dyrektora Instytutu „Centrum Zdrowia Matki Polki” z dnia 1 września 2020r. – w sprawie ponownego zapoznania pracowników z zasadami postępowania w przypadku wystąpienia niepożądanych zachowań.
13. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy

Wersja elektroniczna dokumentu. Podpisy – na oryginale.