



**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
WOJEWÓDZKIEGO SZPITALA SPECJALISTYCZNEGO
W OLSZTYNIE**

**Gender Equality Plan
Regional Specialist Hospital in Olsztyn**

Wydanie 1/2025

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	st.3
2. DIAGNOZA	st.4-6
• Struktura zatrudnienia (zawody medyczne, zawody niemedyczne). • Zatrudnienie uwzględniające wykształcenie pracowników. • Średni wiek pracowników według płci.	
3. CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI WOJEWÓDZKIEGO SZPITALA SPECJALISTYCZNEGO W OLSZTYNIE	st.6-7
• Cel 1. Podnoszenie świadomości na temat polityki równości wśród pracowników i osób współpracujących. Przestrzeganie praw równego traktowania. • Cel 2. Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności w polityce zatrudnienia. • Cel 3. Wzmocnienie działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu. • Cel 4. Monitorowanie ewentualnych różnic wynikających z płci.	
4. PLAN REALIZACJI CELÓW	st.7-8
• Realizacja Celu 1. Zwiększenie świadomości wag zagrożeń równościowych oraz uwzględnienie założeń Planu Równości w strategii szpitala, • Realizacja Celu 2. Respektowanie celów Planu Równości w polityce zatrudnienia, weryfikacji kadr, planowania rozwoju zawodowego, • Realizacja Celu 3. Monitorowanie ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju karier zawodowych pracowników oraz wszelkiej dyskryminacji, • Realizacja Celu 4. Zbieranie, analizowanie i raportowanie danych wynikających z różnic płci na podstawie diagnozy. Monitorowanie celów Planu Równości w corocznym przeglądzie zarządzania.	

1. WSTĘP

Dokument „Plan Równości Płci Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Olsztynie (WSS)” – *Gender Equality Plan* (GEP) – został opracowany dla całej społeczności Szpitala. Jego celem jest uwzględnienie idei równości płci, w procesach zarządczych szpitala.

Działania WSS w tym zakresie wzmacniają pozycję Szpitala, jako placówki medycznej opartej o zasady równości, wolnej od wszelkiej dyskryminacji i dającej możliwość indywidualnego rozwoju wszystkim pracownikom niezależnie od płci.

Zapewniając bezpieczne i wolne od dyskryminacji środowisko pracy, zapewniamy pracownikom pełną możliwość rozwoju, współpracy i osiągnięcie wytyczonych celów. Dlatego Szpital w swoich działaniach zapewnia optymalne warunki pracy, do poszerzania wiedzy, doskonalenia umiejętności i kwalifikacji wszystkich pracowników poprzez wzmacnianie, wśród nich świadomości na temat korzyści płynących z egalitaryzmu płciowego. Szpital promuje postawy wolne od uprzedzeń i wszelkich przejawów przemocy, wspiera wszystkich pracowników, którzy tego wsparcia potrzebują oraz robi wszystko, aby rozwój ich karier nie był utrudniany.

Przygotowany Plan obejmuje:

- Diagnozę, która zawiera najważniejsze analizy przygotowane na polu rekrutacji, zatrudnienia i rozwoju zawodowego pracowników Szpitala;
- Założenie, że prawa i możliwości pracowników powinny być niezależne od płci;
- Tworzenie zrównoważanych relacji, gdzie żadna płeć nie jest faworyzowana ani dyskryminowana;
- Sposoby realizacji celów.

STWORZONY PLAN RÓWNOŚCI PŁCI STANOWCZO PODKREŚLA, ŻE W WOJEWÓDZKIM SZPITALU SPECJALISTYCZNYM W OLSZTYNIE NIE SĄ AKCEPTOWANE ŻADNE PRZEJAWY DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ!

Podstawą prawną do tworzenia GEP jest obowiązujące prawodawstwo - w szczególności:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483);
2. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 2006. 204. 23);
3. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 2809 z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2025 r. poz. 383 z późn. zm.).

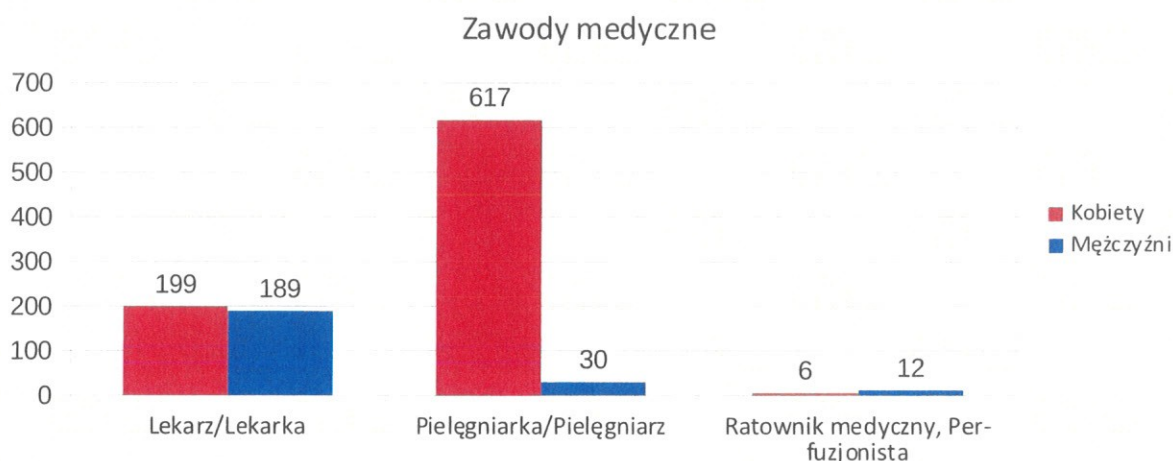
2. DIAGNOZA

Punktem wyjścia do przygotowania diagnozy zatrudnienia w WSS są dane dotyczące zatrudnienia w odniesieniu do grudnia 2024 roku, w tym czasie Szpital zatrudniał łącznie 1484 pracowników, w tym 1166 kobiet i 318 mężczyzn. Dane te stanowią punkt wyjściowy – odniesienie do oceny efektywności prowadzonych działań.

Ogólne dane dotyczące struktury zatrudnienia:

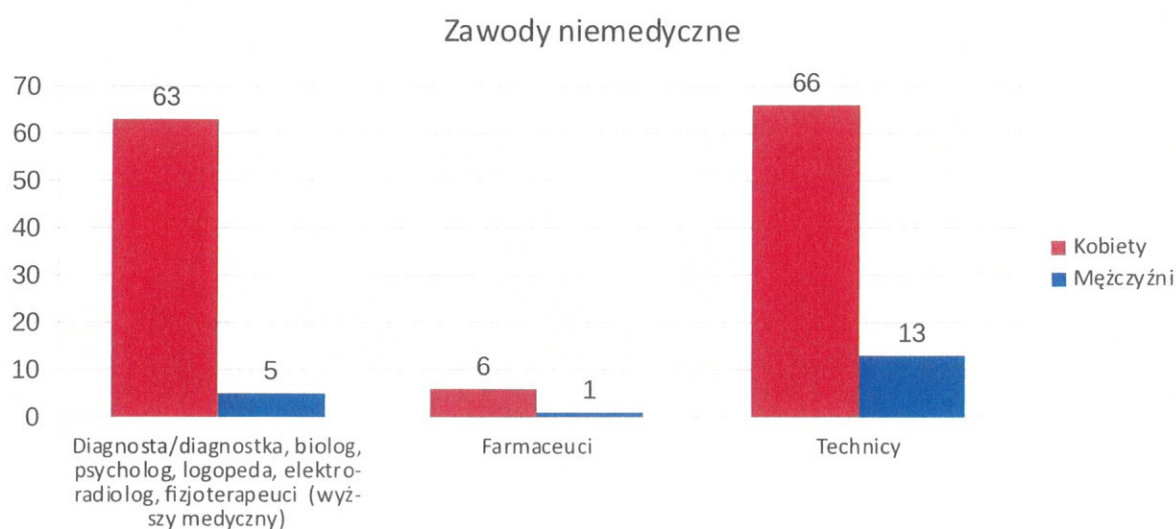
- Rodzaj wykonywanego zawodu uwzględniający podział na zawody medyczne i zawody niemedyczne.

Wykres nr 1



Analiza powyższych danych wskazuje znaczną przewagę w zatrudnieniu kobiet w zawodzie pielęgniarki. Najkorzystniejsze proporcje podziału płci występują na stanowiskach lekarskich, różnica na korzyść kobiet wynosi 10 punktów procentowych.

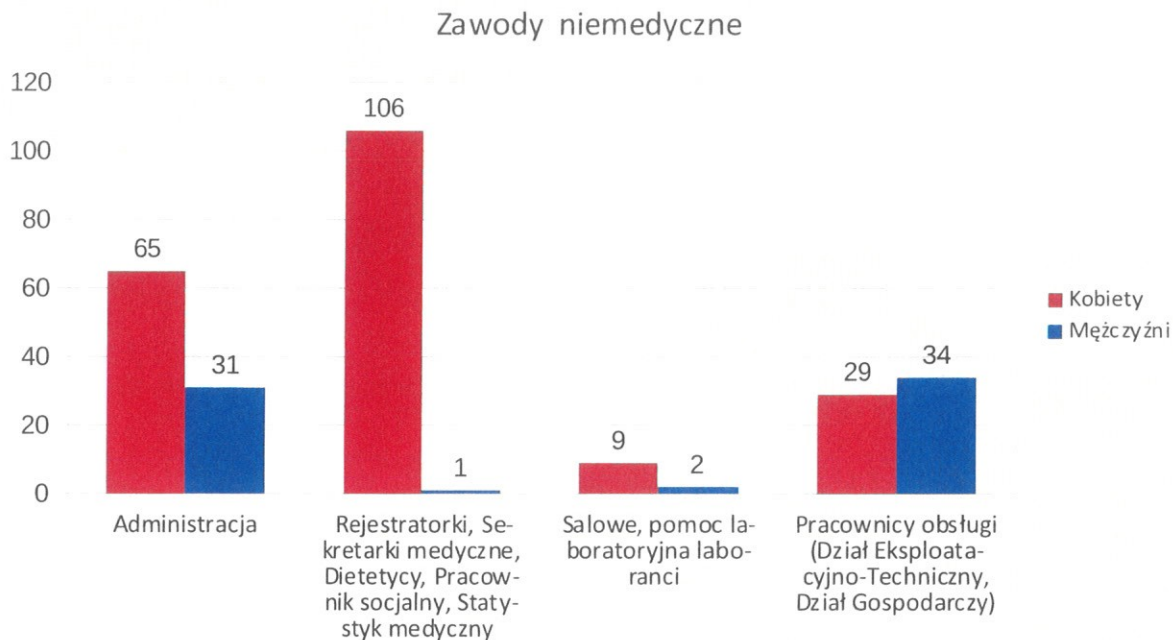
Wykres nr 2



Wykres z powyższymi danymi wskazuje na znaczną przewagę zatrudnienia kobiet w każdym przedstawianym zawodzie.

Wykres nr 3

Pracownicy administracji, rejestratorki, sekretarki medycznej to w głównej mierze kobiety,

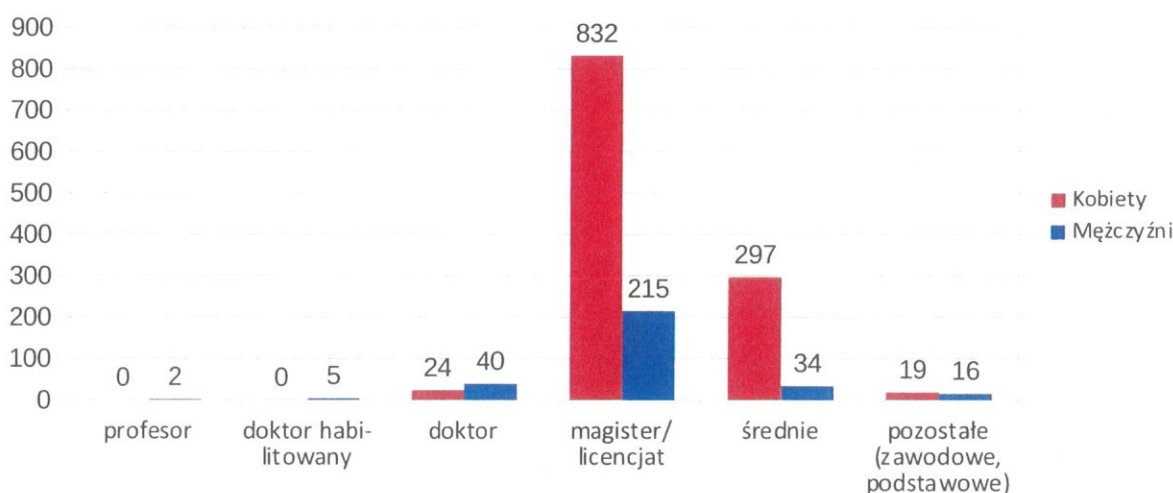


wynika to z faktu sfeminizowania niektórych zawodów w Polsce. Z kolei wśród pracowników obsługi wykwalifikowanych pracujących fizycznie widoczna jest niewielka przewaga płci męskiej. Oba te zjawiska uznajemy za „naturalne”, nie są one wynikiem żadnej formy dyskryminacji i nie wymagają żadnej ingerencji.

- Zatrudnienie uwzględniające wykształcenie pracowników WSS wg płci (ogół pracowników 1484 osób), XII 2024

Wykres nr 4

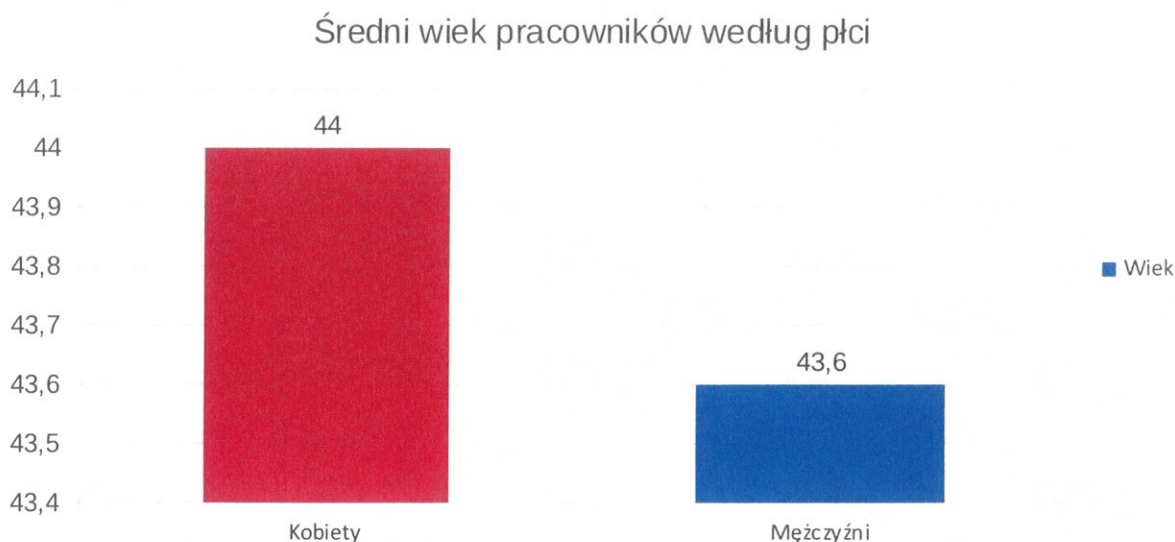
Zatrudnienie uwzględniające wykształcenie pracowników



Analiza powyższych danych wskazuje, że najwyższe wartości procentowe pracowników zatrudnionych w Szpitalu ma wykształcenie magisterskie/licencjat. Jest to odzwierciedleniem ilości potrzebnego zatrudnienia na danym stanowisku wraz z niezbędnym wykształceniem do wykonywania zawodu.

- Kolejne dane pokazują wiek pracowników w podziale na płeć (stan na 31.XII.24)

Wykres nr 5



Analiza powyższych danych wskazuje, iż utrzymujemy średni wiek pracownika zarówno kobiet jak i mężczyzn na tym samym poziomie. Przedstawiony wiek charakteryzuje się wysoką efektywnością działań zawodowych.

W przypadku wynagrodzeń na stanowiskach medycznych np. lekarz/lekarka, pielęgniarz/pielęgniarka, ratownik medyczny/ratowniczka medyczna, itp. nie zależnie od płci wynagrodzenie jest na tym samym poziomie i jest uzależnione od Ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw. Natomiast wynagrodzenia na stanowiskach niemedycznych są równoważne w płaszczyźnie liniowej.

3. CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA WOJEWÓDZKIEGO SZPITALA SPECJALISTYCZNEGO

Zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci poprzez zwiększenie świadomości wagi równego traktowania obu płci oraz przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji.

Cel 1. Podnoszenie świadomości na temat polityki równości wśród pracowników i osób współpracujących. Przestrzeganie praw równego traktowania.

Zapoznanie się wszystkich pracowników z ideą równości płci. Jest nierozdzielnie związany ze zrównoważonym rozwojem i jest niezbędny do realizacji praw człowieka, w którym kobiety i mężczyźni korzystają z tych samych możliwości, praw i obowiązków.

Cel 2. Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności w polityce zatrudnienia.

Dążenie do osiągnięcia równowagi płci poprzez równy udział pracowników w szkoleniach, sympozjach, konferencjach tematycznych, itp.

Cel 3. Wzmocnienie działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Zwrócenie szczególnej uwagi na aspekt płci w kwestii obowiązujących w Szpitalu procedur i regulacji wraz z wprowadzeniem zmian chroniących ofiary przemocy. Upowszechnienie wiedzy na temat:

- dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka),
- przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć),
- molestowania seksualnego, mobbingowania czy nieetycznego zachowania oraz analiza obowiązujących w Szpitalu procedur i regulacji wraz z wprowadzeniem zmian chroniących ofiary przemocy.

Cel 4. Monitorowanie ewentualnych różnic wynikających z płci.

Gromadzenie i monitorowanie danych z podziałem na płeć oraz analiza zmiennych wartości wskaźników przedstawionych w diagnozie, pozwoli zweryfikować ewentualne zróżnicowania oraz dokonać analizy diagnozy i konkluzji.

4. PLAN REALIZACJI CELÓW

Aktualizacja Polityki Równości Płci dla Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego nastąpi każdorazowo w przypadku nowelizacji przepisów prawa.

Realizacja celu 1

Zwiększenie świadomości wag zagrożeń równościowych oraz uwzględnienie założeń Planu Równości w strategii szpitala. Dzielimy się wiedzą i materiałami szkoleniowymi poprzez: wewnętrzną sieć komputerową „Intranet”, platformę szkoleniową „Dolineo”. Pracownicy Szpitala mają możliwość sprawnego dostępu do wszystkich materiałów poszerzających i ugruntowujących ich wiedzę w zakresie przeciwdziałania przemocy. Wprowadzenie nowych kryteriów oceny dotyczących zagadnień związanych z planem równości płci w dokumentacji ZZ/ZZ6 ocena pracownika, uwzględniając dokument w zadaniach strategicznych „UTRZYMANIA I WZMACNIANIA POTENCJAŁU KADROWEGO SZPITALA IDEI RÓWNOŚCI PŁCI”.

Realizacja celu 2

Respektowanie celów Planu Równości w polityce zatrudnienia, weryfikacji kadr, planowania rozwoju zawodowego. Informujemy o możliwości zdobywania lub uzupełniania wiedzy i umiejętności pracownika z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, poprzez platformy szkoleniowe „Dolineo”, „MedRisk”, tworzenie planów szkoleniowych oraz ich realizację.

Realizacja celu 3

Monitorowanie ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju karier zawodowych pracowników oraz wszelkiej dyskryminacji. Rozpowszechniamy informacje wśród pracowników o stworzonej przestrzeni w zasobach informatycznych Szpitala do dzielenia się wiedzą. Stworzyliśmy pracownikom łatwy dostęp do aktualnych dokumentów i przepisów prawa np. „procedura dotycząca zgłaszania naruszeń praw i zasad ochrony osób dokonujących zgłoszeń naruszenia prawa (sygnalistów)”, „procedura dotycząca Antymobbingu”, powołana Komisja Etyczna.

Realizacja celu 4

Monitorowanie celów Planu Równości w corocznym przeglądzie zarządzania. Zbieranie, analizowanie i raportowanie danych wynikających z różnic płci na podstawie diagnozy. Dane będą pochodzić z Działu Służby Pracowniczej w cyklu rocznym w oparciu o stan zatrudnienia na koniec roku kalendarzowego i będą przedstawiały:

- Zatrudnienie uwzględniające wykształcenie pracowników w WSS wg płci (ogół pracowników/osób w danym roku),
- Średni wiek pracowników w WSS wg płci,
- Rodzaj wykonywanego zawodu uwzględniający podział komórek organizacyjnych Szpitala na komórki medyczne i niemedyczne,
- Roczna ilość przeprowadzonych postępowań antymobbingowych, nieetycznych dotyczących dyskryminacji płci,
- Roczna ilość zgłoszeń dotyczących naruszeń praw i zasad ochrony osób dokonujących zgłoszeń naruszenia prawa w kwestii równości płci.

Zatwierdza:

DYREKTOR
WOJEWÓDZKIEGO SZPITALA SPECJALISTYCZNEGO
w OLSZTYNIE
Irena Kierzkowska