

ZARZĄDZENIE WEWNĘTRZNE nr 14 /2022

z dnia 17.03.2022 r.

Dyrektora

Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej  
Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1 im. Norberta Barlickiego  
Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

**w sprawie wprowadzenia w podmiocie leczniczym dokumentu  
p.n. Plan Równości Płci dla Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej  
Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1  
im. Norberta Barlickiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi**

Działając na podstawie art. 46 ust. 1 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tj. Dz. U. 2021, poz. 711 ze zm.), zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Propagowanie równości płci jest jednym z priorytetów UE wdrażanych przez Komisję Europejską zarówno za pomocą programu Horyzont Europa, jak i w ramach Europejskiej Przestrzeni Badawczej (The European Research Area, ERA) we współpracy z państwami członkowskimi i ośrodkami badawczymi, stąd koniecznym stało się przygotowanie Planu Równości Płci dla podmiotu leczniczego.
2. Opracowany przez Zespół powołany Zarządzeniem Wewnętrznym nr 1/2022 z 27.01.2022 r. dokument – Plan Równości Płci dla Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1 im. Norberta Barlickiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia (dokument dostępny w intranecie szpitalnym).
3. Plan Równości Płci dla Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1 im. Norberta Barlickiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi zostaje także udostępniony dla stronie internetowej Szpitala i przekazany do wiadomości Organowi założycielskiemu.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

§ 3

Nadzór nad realizacją zarządzenia powierza się Z-cy Dyrektora ds. Administracji i Rozwoju Szpitala.

Dyrektor  
Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej  
Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1  
im. Norberta Barlickiego  
Uniwersytetu Medycznego w Łodzi  
dr n. med. Monika Domarecka

Łódź, 17.03.2022 r.

**Plan Równości Płci dla Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1 im. Norberta Barlickiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi stanowi wynik badań, analiz i konsultacji przeprowadzonych w podmiocie leczniczym w I kwartale 2022 r. przez Zespół powołany Zarządzeniem Wewnętrznym nr 1/2022 z dnia 27.01.2022 r. w sprawie opracowania Planu Równości Płci i powołania Zespołu ds. Równości Płci.**

Propagowanie równości płci jest jednym z priorytetów UE, wdrożonych przez Komisję Europejską zarówno za pomocą programu Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027, jak i w ramach Europejskiej Przestrzeni Badawczej, we współpracy z państwami członkowskimi i ośrodkami badawczymi.

W kontekście Programu Horyzont Europa (HE) posiadanie planu jest obligatoryjne dla wszystkich organów publicznych i stanowi kryterium kwalifikowalności w konkursach Horyzont Europa. By spełnić w/w kryterium kwalifikowalności Plan na rzecz równouprawnienia płci (Plan Równości Płci) zawiera cztery obowiązkowe elementy: jest dokumentem publicznym (dostępnym np. na stronie internetowej podmiotu leczniczego), wyznacza konkretne cele, przewiduje zbieranie danych i monitoring oraz zakłada organizację szkoleń i budowanie potencjału organizacji).

Plan Równości Płci dla Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1 im. Norberta Barlickiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi opiera się na pięciu celach, które realizowane będą poprzez wyszczególnione działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników.

Dokument w swej treści zawiera:

- Diagnozę – najważniejsze wnioski z przeprowadzonej analizy kadry zatrudnionej w Szpitalu wg stanu zatrudnienia na 31.12.2021 r.
- Pięć Celów wraz ze wskazaniem koniecznych działań i określonych wskaźników oraz sposobu dokumentowania i monitorowania ich realizacji.

Plan Równości Płci dla Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1 im. Norberta Barlickiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi odpowiada na następujące potrzeby:

- upowszechnienie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji;
- promowanie i nagłaśnianie już istniejących przykładów i rozwiązań z zakresu wzmocnienia równości i różnorodności;
- przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na rekrutację, rozwój karier oraz wizerunek podmiotu leczniczego;
- wsparcie dla pracowników podmiotu leczniczego na wszystkich etapach kariery zawodowej i naukowej;
- wsparcie łączenia pracy zawodowej i naukowej z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi;

## **I. Diagnoza:**

Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Uniwersytecki Szpital Kliniczny nr 1 im. Norberta Barlickiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi jest podmiotem publicznym zatrudniającym w swych strukturach działalności medycznej i niemedycznej personel medyczny, pomocniczy i administracyjny.

Osoba wykonująca zawód medyczny to **osoba**, która na podstawie odrębnych przepisów uprawniona jest do udzielania świadczeń zdrowotnych lub **osoba** legitymująca się posiadaniem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych w określonej dziedzinie medycyny. Zawody medyczne możliwe do wykonywania w podmiocie leczniczym to:

lekarz, lekarz dentysta, diagnosta laboratoryjny, pielęgniarka, położna, ratownik medyczny, farmaceuta, fizjoterapeuta, asystentka stomatologiczna, dietetyk, elektroradiolog, higienistka stomatologiczna, logopeda, masażysta, opiekun medyczny, optometrysta, ortoptystka, profilaktyk, protetyk słuchu, technik dentystyczny, technik farmaceutyczny, technik ortopeda, technik sterylizacji medycznej, terapeuta zajęciowy.

W przyjętej metodologii i prezentacji danych statystycznych na potrzeby niniejszej diagnozy pracowników podmiotu leczniczego ujęto w grupy zawodowe: lekarze (w tym rezydenci i stażyści), farmaceuci, pielęgniarki i położne, technicy medyczni, sekretarki, salowi, obsługa, administracja.

Tabela nr 1 - pokazuje analizę zatrudnienia w podziale na płeć, wg stanu na 31.12.2021 r., przy czym do analizy wykorzystano wszystkie typy zawartych umów z pracownikami (umowa o pracę, umowa zlecenie, kontrakt).

Ogółem w Szpitalu (wg stanu na 31.12.2021 r.) zatrudnionych było **1410** osób, w podziale na 1072 kobiety i 338 mężczyzn. Udział % kobiet i mężczyzn w strukturze ogółu zatrudnionych jest następujący: 76,03 % kobiety, 23,97 % mężczyźni.

Najliczniejszą grupę zawodową stanowią pielęgniarki i położne – 457 osób, z czego 440 to kobiety i 17 to mężczyźni (udział % - 96,28 % kobiety, 3,72% mężczyźni).

W Szpitalu na dzień 31.12.2021 r. zatrudniano 421 lekarzy, 222 to kobiety a 199 to

mężczyźni. Lekarze w trakcie specjalizacji (rezydenci) stanowili grupę 120 osób, 67 osób to kobiety, a 53 osoby to mężczyźni. Lekarzy stażystów pracowało 22, kobiety stanowiły grupę 12 osób, 10 osób – to mężczyźni.

Wysoce sfeminizowana jest administracja Szpitala. Na łączną liczbę 89 osób zatrudnionych w administracji, 65 osób to kobiety a 24 to mężczyźni.

Analizy dokonano także w obszarze kadry kierowniczej Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1 im. N. Barlickiego w Łodzi. Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w Szpitalu - kadra kierownicza na dzień 31.12.2021 r. to 80 osób, kobiet - 50, mężczyzn - 30, stąd udział % jest następujący: kobiety 62,50 %, mężczyźni 37,50 %.

## II. Cele Planu Równości Płci dla Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1 im. N. Barlickiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi:

### **CEL 1. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.**

Działanie	Wskaźnik	Dokument
1. gromadzenie danych na temat równości	1. wzrost świadomości pracowników, wykorzystanie metod ankietowych do pozyskania wiedzy, zmiana postaw i przekonań pracodawcy i pracowników - analizy oceniające	1.dokumentacja wewnętrzna
2. szkolenia i podniesienie świadomości	2. zorganizowanie 2 spotkań w ciągu roku na temat równości płci, przeszkolenie co najmniej 60 % pracowników w tym kadry kierowniczej	2. listy obecności
3. umieszczenie informacji na stronie internetowej Szpitala	3. licznik wejść na stronę	3.zrzut ekranu
4. Kodeks Etyki, Procedura antymobingowa	4. wskaźnik spraw w Zespole ds. Etyki	4. pismo przypominające/ZW

5. aktualizacja obowiązujących Regulaminów	5. ilość przejranych i zaktualizowanych regulaminów	5. dokumentacja wewnętrzna
6. powołanie Pełnomocnika ds. Równości	6. wyodrębnienie 1-go stanowiska i przypisanie Pełnomocnikowi ds. Równości zadań	6. informacja z Działu Kadr i Płac

## **CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier pracowników (bez względu na wiek)**

<b>Działalność</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Dokumenty</b>
utrzymanie dni szkoleniowych w wymiarze 10 dni rocznie	raport roczny z Działu Kadr i Płac na temat wykorzystania dni szkoleniowych przez Kobiety i Mężczyzn – tendencja wzrostu wykorzystania dnia	raport z Działu Kadr i Płac

## **CEL 3. Utrzymanie równowagi płci w rekrutacji i zatrudnieniu**

<b>Działalność</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Dokumenty</b>
niedyskryminujące ogłoszenia rekrutacyjne	100% ogłoszeń bez wskazania na preferencję w zakresie płci	raport z Działu Kadr i Płac
jednakowe wynagradzanie (wszystkie składniki) na tych samych stanowiskach pracy za taki sam zakres obowiązków	100% pracowników otrzymuje jednakowe wynagrodzenie na tych samych stanowiskach - bez względu na płeć	raport z Działu Kadr i Płac

## **CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.**

<b>Działalność</b>	<b>Wskaźnik</b>
skierowanie oferty opieki nad dziećmi pracowników w czasie ich pracy (żłobek, klub dziecięcy, przedszkole)	wzrost liczby dzieci korzystających z oferowanej formy opieki w miejscu pracy

## **CEL 5. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: członkostwie/działalności w Komisjach i Zespołach powoływanych w USK nr 1, (dotyczy Komisji i Zespołów nie określonych przepisami prawa)**

<b>Działalność</b>	<b>Wskaźnik</b>
określenie procedury dotyczącej zasad powoływania składu Komisji, Zespołów z uwzględnieniem procentowego udziału kobiet i mężczyzn	dążenie do osiągnięcia poziomu 50% kobiety/50 %

Cele wskazane w Planie Równości Płci mają charakter dwojaki – instytucjonalny i budujący świadomość. Ich realizacja ma przynieść zmiany na poziomie instytucjonalnym, zmieniające dotychczasowe praktyki w Szpitalu, wprowadzić nowe procedury oraz działać na rzecz stworzenia warunków nauki i pracy, dzięki którym będzie można lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć. Cele są połączone synergicznie, wzmacniając się nawzajem.

Po dokonanej ocenie poprzez przyjęty wskaźnik dla danego celu, prezentowane będą zbiorcze dane w formie raportów, wykresów, analiz i przedkładane do publicznej wiadomości pracownikom podmiotu leczniczego.

Przygotowany dokument – wersja I, zostaje podany do publicznej wiadomości i przekazany do Organu założycielskiego – Uniwersytetu Medycznego w Łodzi do 31 marca 2022 r.

### **III. Uprawnienia i odpowiedzialność:**

Według decyzji Dyrekcji Szpitala i obowiązków ujawnionych w § 3 Zarządzenia Wewnętrznego nr 1/2022 z dnia 27.01.2022 r. w sprawie opracowania Planu Równości Płci i powołania Zespołu ds. Równości Płci.

Dyrektor  
Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej  
Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego nr 1  
im. Norberta Czajkowskiego  
Uniwersytetu Medycznego w Łodzi  
dr n. med. Monika Domarecka