



**Centralny Szpital
Kliniczny MSWiA**
w Warszawie

ul. Wołoska 137, 02-507 Warszawa,
tel. centrala: 47 722 20 00

Plan równości płci

Centralny Szpital Kliniczny

Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji

w Warszawie

na lata 2022-2025

Warszawa, 19.10.2022 r.

Centralny Szpital Kliniczny Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w Warszawie
ul. Wołoska 137, Warszawa 02-507

Wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego – Rejestru Stowarzyszeń, Innych Organizacji Społecznych i Zawodowych, Fundacji oraz Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej, Sąd Rejonowy dla m. St. Warszawy w Warszawie XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem.
KRS 0000133822, REGON 006472651, NIP 521-29-25-596

Spis treści

Wstęp	3
Diagnoza	4
1. Stan zatrudnienia	4
2. Rekrutacja i wynagrodzenie w CSK MSWiA w Warszawie	10
3. Elastyczne formy pracy – praca zdalna	10
4. Mocne i słabe strony obecnie realizowanej polityki równości w CSK MSWiA w Warszawie	10
5. Cele w zakresie polityki równości.....	11

Wstęp

Plan równości płci Centralnego Szpitala Klinicznego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w Warszawie (dalej CSK MSWiA w Warszawie), został opracowany w celu wypracowania rozwiązań, które zapewnią bezpieczeństwo pracownikom Szpitala z poszanowaniem równości i różnorodności, wolności od uprzedzeń i braku dyskryminacji, jak również zapewnienia swobody rozwoju naukowego oraz zawodowego.

Należy również podkreślić, że przedmiotowy plan realizuje obowiązki wyływające z art. 7 ust. 6 z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady(UE) 2021/695 ustanawiającego program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” zapewniające *„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 w innych odpowiednich gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie”*.

Założenia Planu równości płci:

- każdy pracownik CSK MSWiA w Warszawie powinien być traktowany jednakowo,
- każdy pracownik CSK MSWiA w Warszawie powinien być oceniany jednakowo,
- każdy pracownik CSK MSWiA w Warszawie powinien mieć stworzone warunki do rozwoju świadomości społecznej dotyczącej dyskryminacji i stereotypów utrudniających rozwój zawodowy i naukowy,
- wspieranie równowagi między życiem prywatnym (rodzinnym), a zawodowym.

Diagnoza

1. Stan zatrudnienia

Punktem wyjścia do stworzenia opracowania Planu Równości Płci dla CSK MSWiA w Warszawie była analiza udziału płci wśród osób pracujących, z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe i płeć.

Plan równości płci ma charakter programowy, a jego wdrożenie nastąpi w drodze szczegółowych aktów o różnym charakterze, takich jak zarządzenia, pisma informacyjne, polecenia służbowe, powołania do sprawowania określonych funkcji itp.

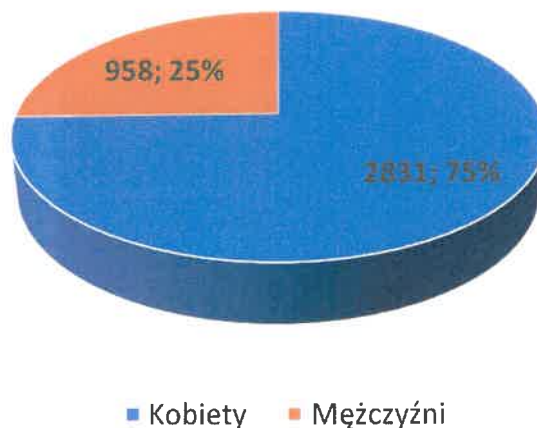
1. Zatrudnienie wg. stanu na 31.12.21 r. oraz 30.06.2022 r. z podziałem na płeć:

			31.12.2021			30.06.2022		
			KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RAZEM	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RAZEM
CAŁKOWITY STAN ZATRUDNIENIA (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa kontraktowa)			2882	995	3877	2831	958	3789
1	Personel medyczny:		1759	474	2233	1723	462	2185
-	w tym lekarze (z rezydentami)		505	347	852	518	347	865
-	w tym pielęgniarki i położne		1072	64	1136	1026	56	1082
-	w tym personel wyższy (logop., rehab., psych., diag. lab., inż. klin., farmaceutyci)		182	63	245	179	59	238
2	Personel średni (technicy, rejestracja, higienistki, ratownicy, itp.)		512	168	680	488	140	628
3	Personel niższy (salowe, sanitariusze, itp.)		266	53	319	265	51	316
4	Personel administracyjny		143	95	238	147	98	245
5	Personel gospodarczy i obsługi		51	134	185	56	134	190
6	Personel zarządzający		151	71	222	152	73	225

Z powyższych danych wynika, że liczba zatrudnionych kobiet jest istotnie wyższa niż liczba zatrudnionych mężczyzn. Jedynie w części Personelu gospodarczego i obsługi przeważają mężczyźni.

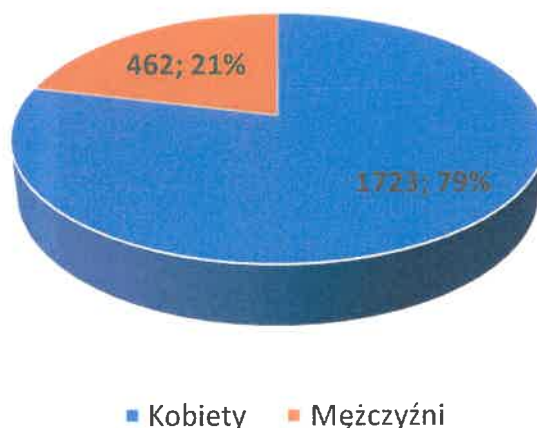
Według stanu na dzień 30.06.2022 r. roku w CSK MSWiA w Warszawie zatrudnionych było 3 789 osób, w tym 75 % stanowiły kobiety, a 25% mężczyźni.

Stan zatrudnienia wg. stanu na 30.06.2022



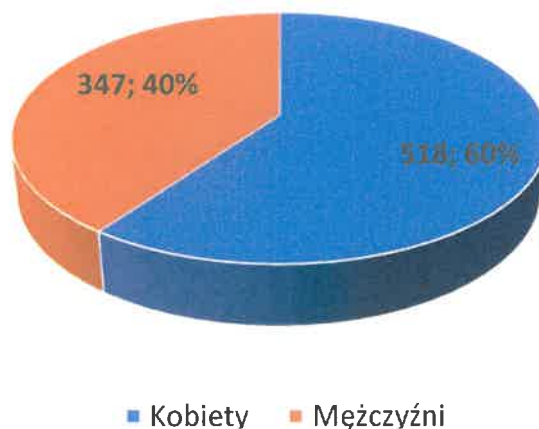
W grupie personelu medycznego również większość stanowiły kobiety – 79%.

Personel medyczny wg. stanu na 30.06.2022



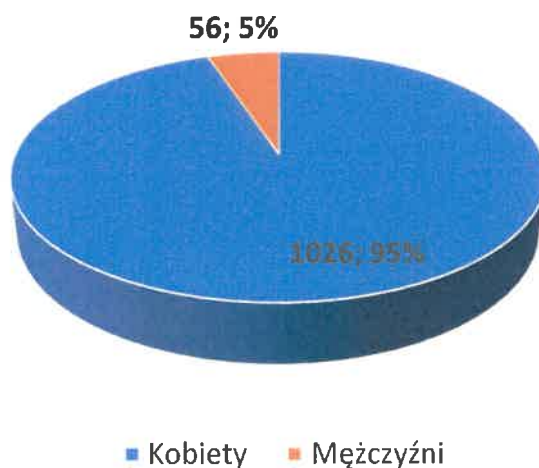
W grupie zawodowej lekarzy kobiety stanowiły 60%, a mężczyźni 40%.

Lekarze wg. stanu na 30.06.2022



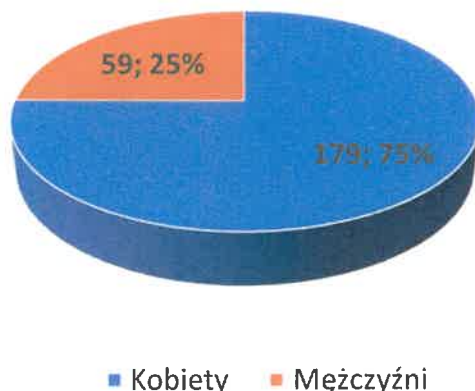
W CSK MSWiA w Warszawie w zakresie personelu pielęgniarskiego zatrudnionych było 95% kobiet i 5% mężczyzn.

Pielęgniarki i położne wg. stanu na 30.06.2022



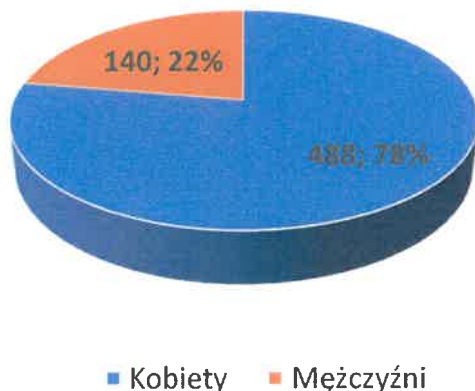
W grupie zawodowej personelu medycznego wyższego (logopeda, rehabilitant, psycholog, diabetolog, farmaceuci itp.) zatrudnionych było 75% kobiet i 25% mężczyzn.

Personel medyczny wyższy wg. stanu na
30.06.2022



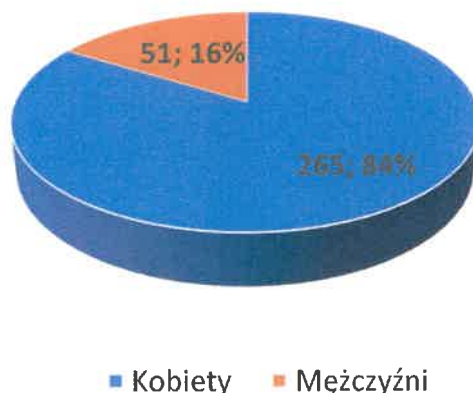
W grupie średniego personelu medycznego (technicy, rejestracja, higienistki, ratownicy, itp.) zatrudnionych było 78% kobiet i 22% mężczyzn.

Personel medyczny średni wg. stanu na
30.06.2022



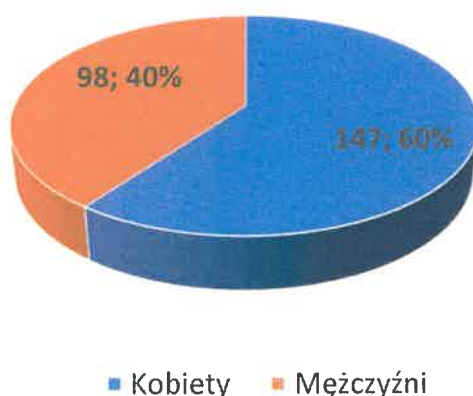
W grupie zawodowej personelu medycznego niższego szczebla (salowe, sanitariusze) zatrudnionych było 84% kobiet i 16% mężczyzn.

Personel medyczny niższy wg. stanu na
30.06.2022



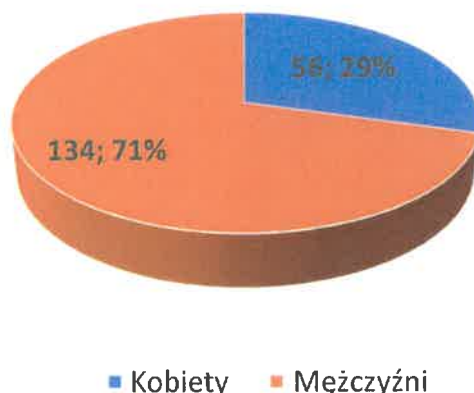
W działach administracyjnych CSK MSWiA w Warszawie pracowało 60% kobiet i 40% mężczyzn.

Personel administracyjny wg. stanu na
30.06.2022



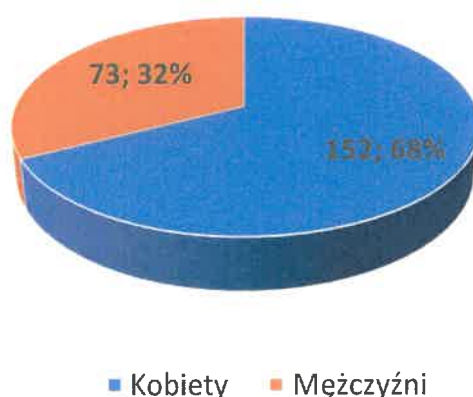
Jedynie wśród personelu gospodarczego i obsługowego mężczyźni stanowią większość zatrudnionych – 71%, a kobiety 29%.

Personel gospodarczy i obsługi wg. stanu na 30.06.2022



Biorąc pod uwagę personel zarządzający CSK MSWiA w Warszawie, kobiety stanowią 68% zatrudnionych, a mężczyźni 32%.

Personel zarządzający wg. stanu na 30.06.2022



Rozkład płci wśród personelu szpitala obrazuje znaczące dysproporcje pod kątem zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Kobiety zdecydowanie przeważają zarówno wśród pracowników medycznych, jak również niemedycznych. Jedynie w przypadku lekarzy, proporcja płci jest

najbardziej wyrównana, natomiast w przypadku personelu pielęgniarstwa dysproporcja jest największa – tu zdecydowanie przeważają kobiety.

2. Rekrutacja i wynagrodzenie w CSK MSWiA w Warszawie

Rekrutacja odbywa się z klucza merytorycznego, gdzie podstawą oceny pracownika są wyłącznie jego kwalifikacje. W procedurach konkursowych płeć, pochodzenie etniczne, religia, orientacja seksualna czy niepełnosprawność nie są brane pod uwagę. Zatrudnianie pracowników odbywa się zgodnie z Procedurą "Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w CSK MSWiA w Warszawie"

Wynagrodzenia pracowników ustalane są w oparciu o Regulamin wynagradzania pracowników CSK MSWiA w Warszawie oraz obowiązujące przepisy prawa w tym zakresie. Wysokość wynagrodzenia zależy od zajmowanego stanowiska.

3. Elastyczne formy pracy – praca zdalna/telepraca

W związku z zapowiedziami Rządu o zmianach legislacyjnych w przepisach dotyczących pracy zdalnej w przypadku przyjęcia tych przepisów, pracownicy (w działach, w których jest to możliwe – głównie pracownicy administracyjni) będą mogli składać wnioski o możliwość pracy zdalnej. W obecnym porządku prawnym możliwe jest składanie wniosków o telepracę. Przyjęcie rozwiązania będzie pozwalało pracownikom na realizowanie działań niezależnie od miejsca pracy. Ma to duże znaczenie w przypadku rodziców wracających do pracy po urlopach macierzyńskich/ojcowskich, tworząc dogodne warunki do sprawnego powrotu do pracy czy łączenia pracy zawodowej/naukowej z życiem prywatnym.

4. Mocne i słabe strony obecnie realizowanej polityki równości w CSK MSWiA w Warszawie

MOCNE STRONY

- Stopień wynagrodzeń w szpitalu jest wyrównany dla kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach.
- Wszystkie formy wsparcia socjalnego skierowane są w sposób zapewniający równe szanse ze względu na płeć.

- Możliwości kształcenia, szkoleń, podnoszenia kwalifikacji określany jest równomiernie do wszystkich pracowników w celu zapewnienia równości płci.
- CSK MSWiA w Warszawie wspiera działania mające na celu budowanie i wzmacnianie odpowiednich relacji między pracownikami.

SŁABE STRONY

- Specyfika sektora medycznego utrudnia wprowadzenie pełnej równości płci w niektórych sprawowanych funkcjach. Przykładem może być zawód pielęgniarki/pielęgniarza, gdzie znaczącą większość personelu stanowią kobiety.
- Specyfika jednostek ochrony zdrowia, a przede wszystkim świadczenie usług przez personel medyczny warunkuje ograniczenie pracy zdalnej.

5. Cele w zakresie polityki równości

Plan równości płci opierając się na Diagnozie, proponuje nowe lub rozwija i integruje dotychczasowe działania na rzecz równego traktowania wszystkich pracowników.

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

Działania:

- Gromadzenie danych na temat równości płci
- Gromadzenie wyników badań na temat równości i różnorodności prowadzonych wśród społeczności
- Badanie stanu równości płci oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych
- Publikacja wyników badań i analiz na stronie internetowej
- Przeprowadzenie szkoleń i akcji informacyjnej dla pracowników, zwiększających wiedzę oraz umiejętności związane z rozpoznawaniem zjawisk takich jak dyskryminacja, przemoc, mobbing i reagowaniem na nie.

Wskaźniki:

- Wzrost świadomości mierzony wynikami cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat wzrostu wiedzy, zmiany postaw i przekonań.
- Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu. Informację o certyfikacie ukończenia szkolenia można wpisać do formularza oceny okresowej.

Cel 2 . Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników, m. in. w kadrze zarządczej, w komisjach w zespołach eksperckich

Działania:

- Docieranie z informacją o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów
- Formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne
- W sytuacji kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci /grupy.
- Komisje konkursowe i zespoły eksperckie powinny być zrównoważone płciowo bądź składać się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci – stworzenie wytycznych.

Wskaźniki:

- Zbieranie i publikowanie danych statystycznych o liczbie osób kandydujących oraz o osobach wybranych, z podziałem na płeć, uwzględniających specyfikę dyscypliny.
- Tworzenie polityki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych w sposób transparentny określającej zasady wynagradzania na poszczególnych stanowiskach.
- Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia na podstawie elastycznych form zatrudnienia i/lub elastycznego czasu pracy.

CEL 3: Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Działania:

- Ułatwienie możliwości korzystania z ruchomych godzin pracy dla pracowników. Wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym
- Ubezpieczenia grupowe (konkurencyjne oferty)
- Atrakcyjne, nisko oprocentowane pożyczki dla pracowników oraz pomoc finansowa w formie zapomóg
- Dofinansowanie wypoczynku urlopowego pracowników i ich dzieci oraz pomoc finansowa z okazji świąt
- Diagnozowanie potrzeb osób wracających po - urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych
- Diagnozowanie potrzeb osób, które są opiekunami niepełnosprawnych dzieci i dorosłych.

Wskaźniki:

- Prowadzenie monitoringu ruchomych godzin pracy oraz elastycznych form zatrudnienia pracowników, który korzystają z nich ze względu na konieczność połączenia życia zawodowego z rodzinnym, z uwzględnieniem kryterium płci.
- Prowadzenie monitoringu dofinansowania wypoczynku urlopowego pracowników i ich dzieci z uwzględnieniem kryterium płci.

Podsumowanie:

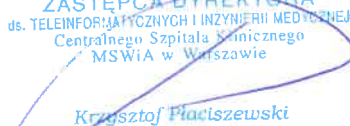
Realizując powyższy **Plan równości płci CSK MSWiA w Warszawie** będzie dążyć do podnoszenia świadomości na temat polityki równości płci wśród pracowników i osób współpracujących, identyfikowania i usuwania wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią, monitorowania ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju zawodowym, przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i w korzystania dobrych praktyk w procesach rekrutacyjnych i rozwojowych pracowników.

DYREKTOR
Centralnego Szpitala Klinicznego
MSWiA w Warszawie

prof. dr hab. n. med. Waldemar Wierzbę

KIEROWNIK
DZIAŁU ZASOBÓW LUDZKICH

Zofia Felczak

ZASTĘPCA DYREKTORA
ds. TELEINFORMATYCZNYCH I INŻYNIERII MEDYCZNEJ
Centralnego Szpitala Klinicznego
MSWiA w Warszawie

Krzysztof Płaczyszewski

Centralny Szpital Kliniczny Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w Warszawie
ul. Wołoska 137, Warszawa 02-507

Wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego – Rejestru Stowarzyszeń, Innych Organizacji Społecznych i Zawodowych, Fundacji oraz Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej, Sąd Rejonowy dla m. St. Warszawy w Warszawie XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem.
KRS 0000133822, REGON 006472651, NIP 521-29-25-596