



SAMODZIELNY PUBLICZNY ZAKŁAD OPIEKI ZDROWOTNEJ
CENTRALNY SZPITAL KLINICZNY

UNIWERSYTETU MEDYCZNEGO W ŁODZI

✉ 92-213 Łódź, ul. Pomorska 251

REGON:472147559 NIP:728-22-46-128 KRS:0000149790

✉ poczta@csk.umed.pl 🌐 www.csk.umed.pl

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI NA LATA 2026 - 2029
DLA SP ZOZ CENTRALNEGO SZPITALA KLINICZNEGO
UNIWERSYTETU MEDYCZNEGO W ŁODZI



Spis treści

I. Wprowadzenie	3
II. Diagnoza	4
1. Przedstawienie stanu obecnego w zakresie równości płci	4
2. Diagnoza potrzeb w zakresie warunków pracy, możliwości rozwoju, działaniach mobbingowych	8
3. Wskazanie mocnych i słabych stron obecnie realizowanej polityki równości	15
III. Cele w zakresie polityki równości.....	16
1. Cel 1. Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec równości	16
2. Cel 2. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników	16
3. Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	17
4. Cel 4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacji	17
IV. Działania służące realizacji celów planu równości płci	18

I. WPROWADZENIE

Kierując się zasadami wyrażonymi w:

- Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażającej Dyrektywę 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,
- Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. oraz innych przepisach prawa międzynarodowego o ogólnym charakterze.

Mając również na uwadze:

- wyrażoną w art. 18 Konstytucji RP zasadę ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem,
- wyrażoną w art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji RP zasadę równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowaną poprzez obowiązek zapewnienia osobom różnej płci równego prawa do kształcenia, zatrudnienia oznaczającego wolność pracy i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w jej realizacji, awansów, oznaczającego także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych, odznaczeń,
- konieczność zagwarantowania określonej w art. 73 Konstytucji RP wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, a także wolności korzystania z dóbr kultury.

Niniejszy Plan Równości Płci koncentruje się na działaniach, które należy podjąć w najbliższych latach, aby skuteczniej przestrzegać zasad równości szans i niedyskryminacji, a tym samym tworzyć transparentne i przyjazne środowisko pracy.

Zasadniczym celem planu jest sprawienie, by Centralny Szpital Kliniczny Uniwersytetu Medycznego w Łodzi (CSK UM w Łodzi) był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji, oraz zapewnienie wszystkim swobody rozwoju zawodowego.

II. DIAGNOZA

Przedstawienie stanu obecnego w zakresie równości płci

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do aktualizacji Planu Równości Płci było, sprawdzenie jak przedstawia się aktualnie rozkład płci wśród personelu z uwzględnieniem podziału na funkcje.

Plan równości płci ma jednak charakter programowy, a jego wdrożenie i aktualizacja nastąpi w drodze szczegółowych aktów o zróżnicowanym charakterze (zarządzeń, uchwał, powołań do sprawowania określonych funkcji, decyzji indywidualnych, itp.).

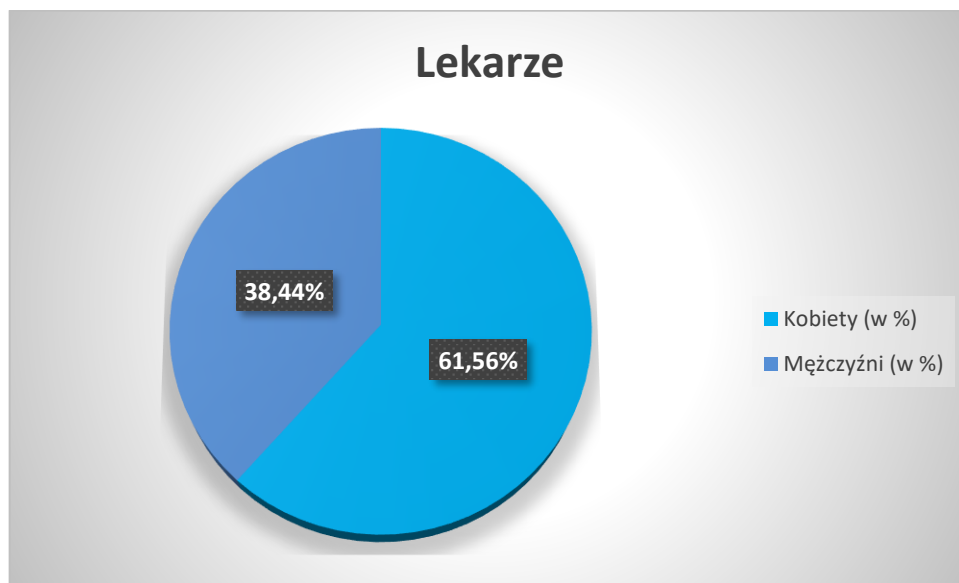
Na dzień 27 stycznia 2026 roku w Centralnym Szpitalu Klinicznym UM w Łodzi pracowało 4143 osoby. Wśród zatrudnionego personelu znaczną większość stanowiły kobiety w liczbie 3210, co daje 77,48% wszystkich zatrudnionych.

Wśród personelu medycznego 2098 osób to kobiety, co stanowiło 75,52% wszystkich pracowników tej grupy, a wśród personelu niemedycznego 1112 osób to kobiety, co stanowiło prawie 81,47 % wszystkich pracowników tej grupy.

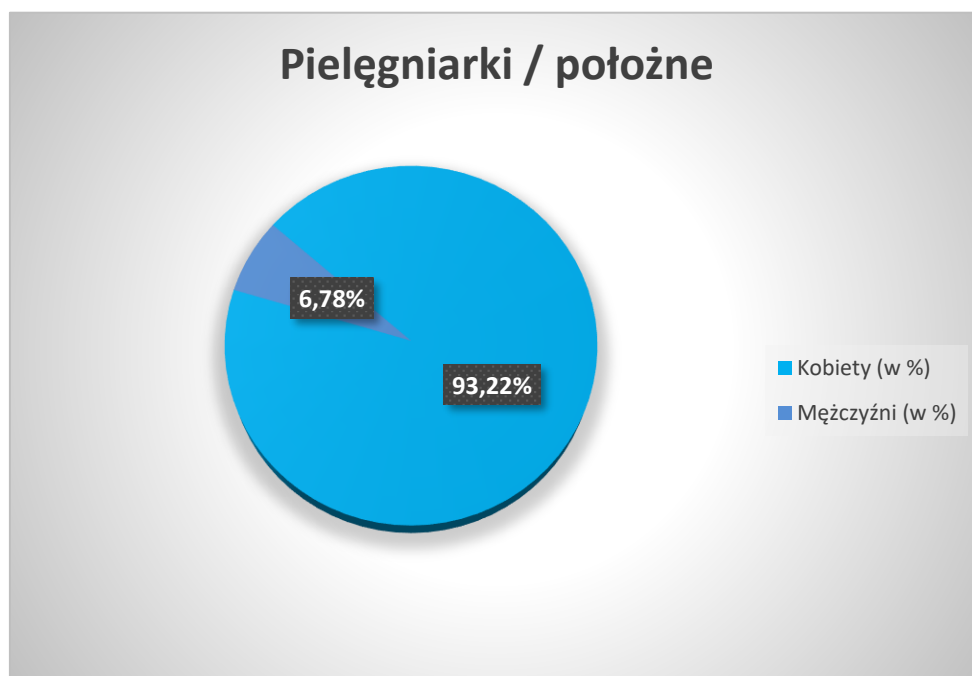
1. PRZEDSTAWIENIE STANU OBECNEGO W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI

L.p.	Zatrudniony personel	Kobiety (w %)	Mężczyźni (w %)
1.	Personel medyczny:	75,52	24,48
	- w tym lekarze	61,56	38,44
	- w tym pielęgniarki	93,22	6,78
2.	Personel średni	91,13	8,87
3.	Personel niższy	86,26	13,74
4.	Personel administracyjny	70,30	29,70

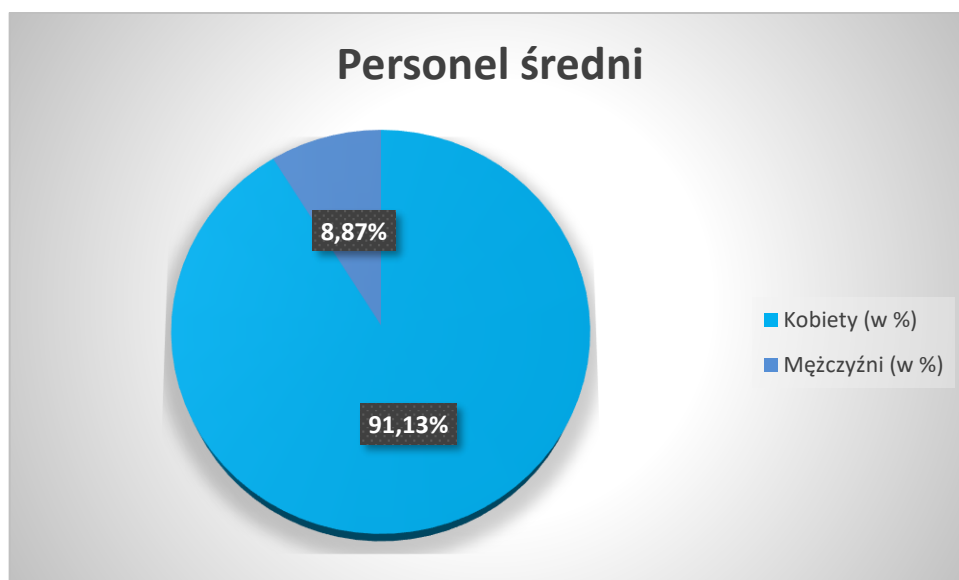
W grupie zawodowej lekarzy kobiety stanowiły 61,56%, a mężczyźni 38,44%.



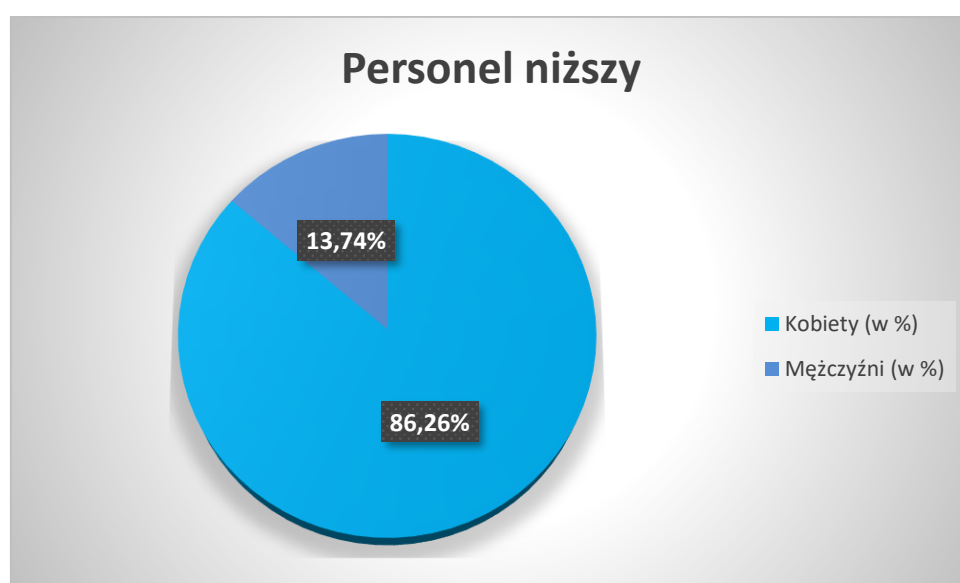
W szpitalu w zakresie zespołu pielęgniarskiego/położnego zatrudnionych było 1142 kobiety i 83 mężczyzn, kobiety stanowiły 93,22% a mężczyźni 6,78%.



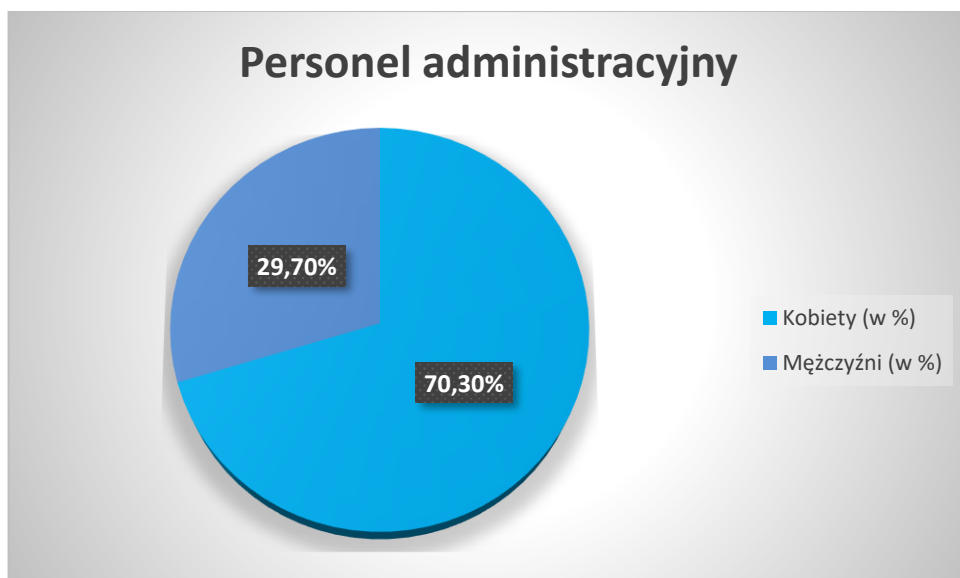
W grupie zawodowej personelu średniego kobiety stanowiły 91,13% a mężczyźni 8,87 %.



W grupie zawodowej personelu niższego kobiety stanowiły 86,26%, a mężczyźni 13,74%.



W działach administracyjnych szpitala, na dzień badania, pracowało 116 pracowników i 49 pracowników, co stanowiło 70,30% kobiet i 29,70% mężczyzn.



Rozkład płci wśród personelu szpitala obrazuje znaczące dysproporcje na poszczególnych stanowiskach. Kobiety zdecydowanie przeważają wśród pracowników medycznych oraz niemedycznych.

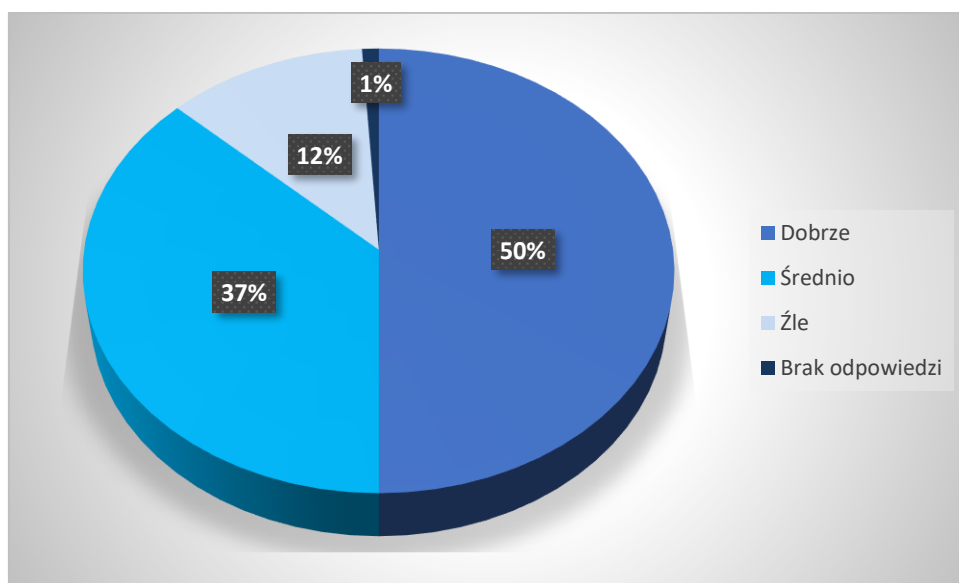
W przypadku lekarzy proporcja płci jest najbardziej wyrównana, natomiast najmniej w przypadku pielęgniarskiego – tu zdecydowanie przeważają kobiety.

2. DIAGNOZA POTRZEB W ZAKRESIE WARUNKÓW PRACY, MOŻLIWOŚCI ROZWOJU, DZIAŁANIACH MOBBINGOWYCH

Poniższe dane pochodzą z analizy ankiet satysfakcji pracowników przeprowadzonej w 2025 roku. Analiza dotyczy ankiet pracowników szpitala.

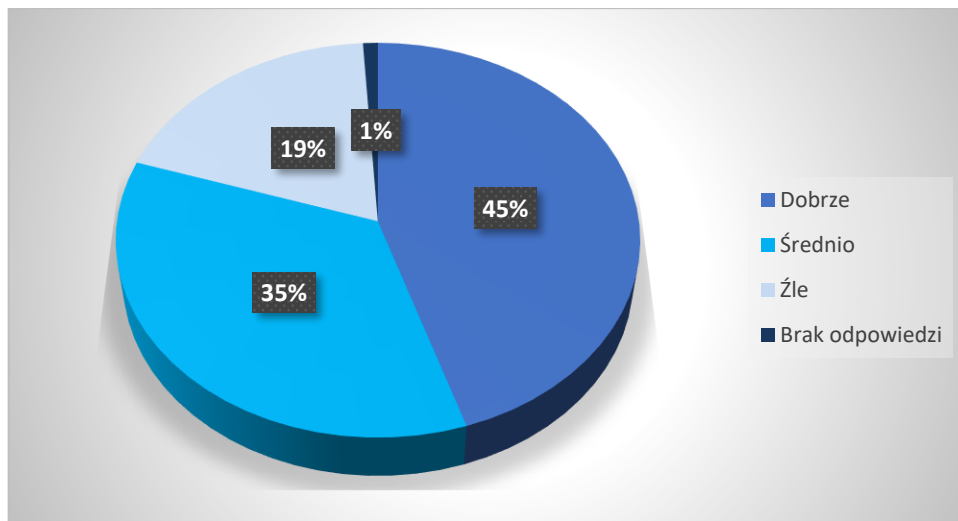
LEKARZE - 118 ANKIET

1. Jak oceniasz swoje miejsce pracy pod względem warunków i wyposażenia stanowiska?



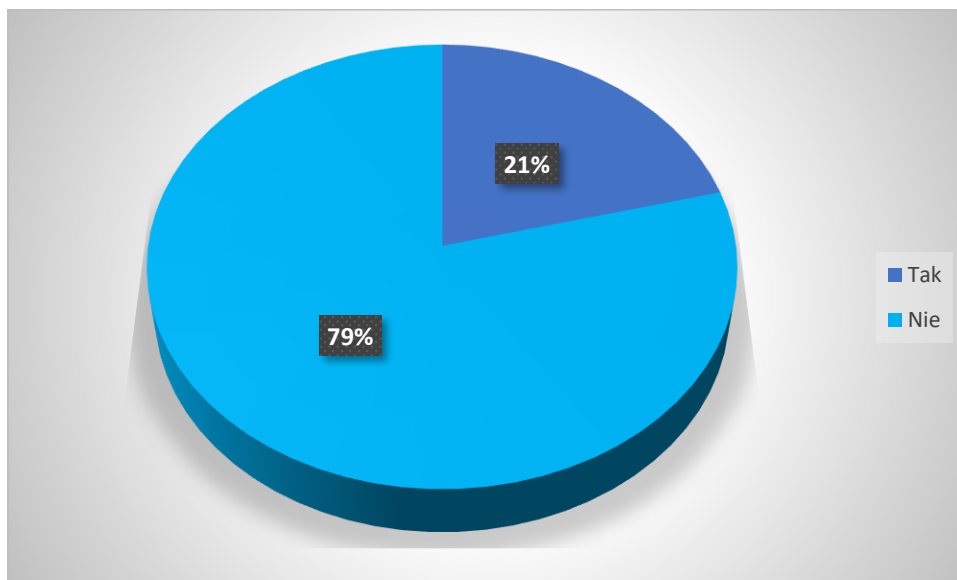
Według danych przedstawionych na wykresie pracownicy w 50% ocenili miejsce pracy jako dobre, natomiast 37% ankietowanych określiło jako średnie, 12% lekarzy jest niezadowolonych z miejsca pracy oraz wyposażenia stanowiska. Zaledwie 1% wstrzymało się od głosu.

2. Jak oceniasz swoje możliwości rozwoju zawodowego w Szpitalu (szkolenia, kursy, konferencje)?



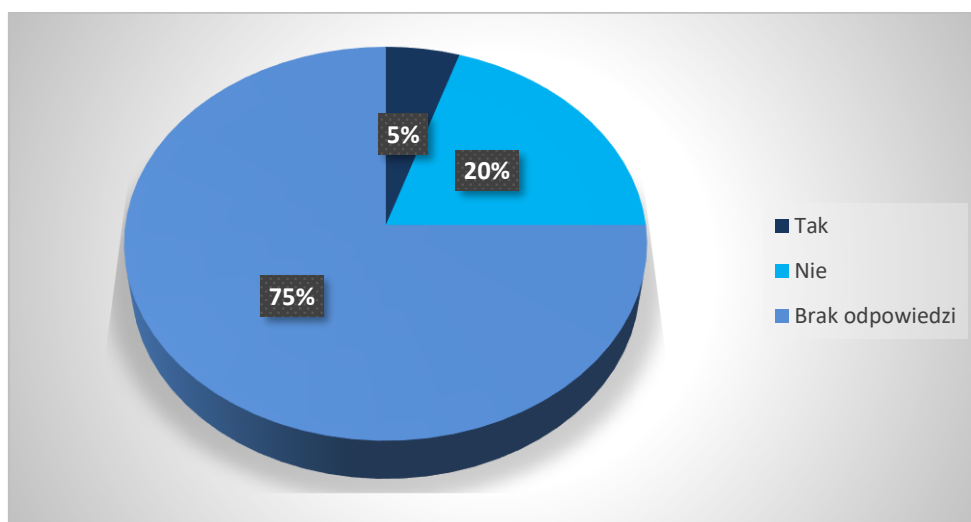
Według powyższych danych na wykresie pracownicy w 45% ocenili możliwości rozwoju jako dobre, 35% ankietowanych oceniło rozwój zawodowy w szpitalu na poziomie średnim, 19% oceniło źle możliwość rozwoju zawodowego w Szpitalu, natomiast 1% nie udzieliło odpowiedzi.

3. Czy zetknąłeś się ze zjawiskiem mobbingu w pracy?



W 79% ankietowani lekarze nie zetknęli się ze zjawiskiem mobbingu w pracy, 21% badanych odpowiedziało twierdząco.

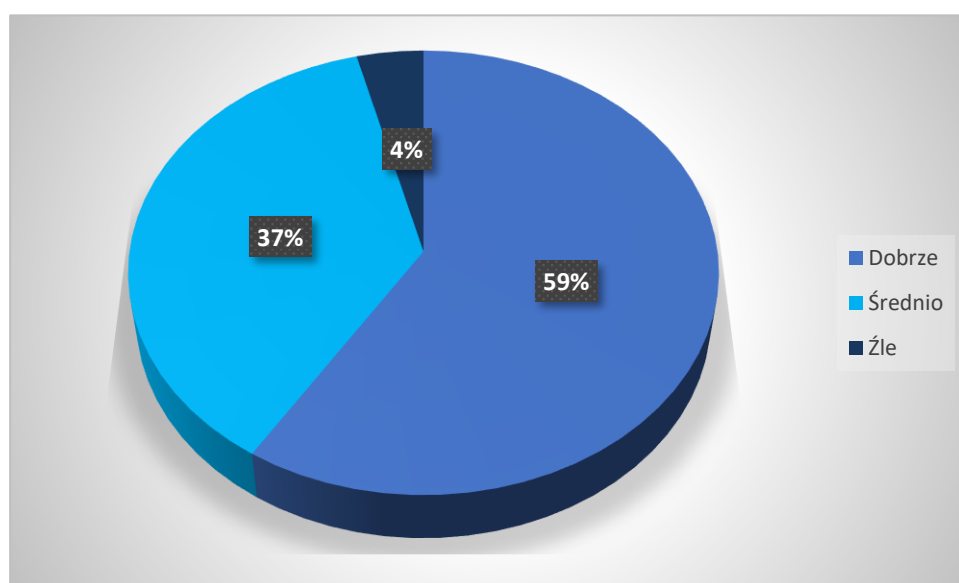
4. Jeśli na poprzednie pytanie odpowiedziałeś/aś „Tak” czy zgłosiłeś ten fakt Dyrekcji / bezpośredniemu przełożonemu / Zespołowi ds. Etyki / innej osobie lub instytucji?



Zdecydowana większość uczestników badania (75%) nie odpowiedziała na pytanie dotyczące zgłoszenia bezpośredniemu przełożonemu zjawiska mobbingu z jakim mieli styczność w pracy, 20% nie zawiadomiła o takim incydencie, natomiast 5% ankietowanych zgłosiło.

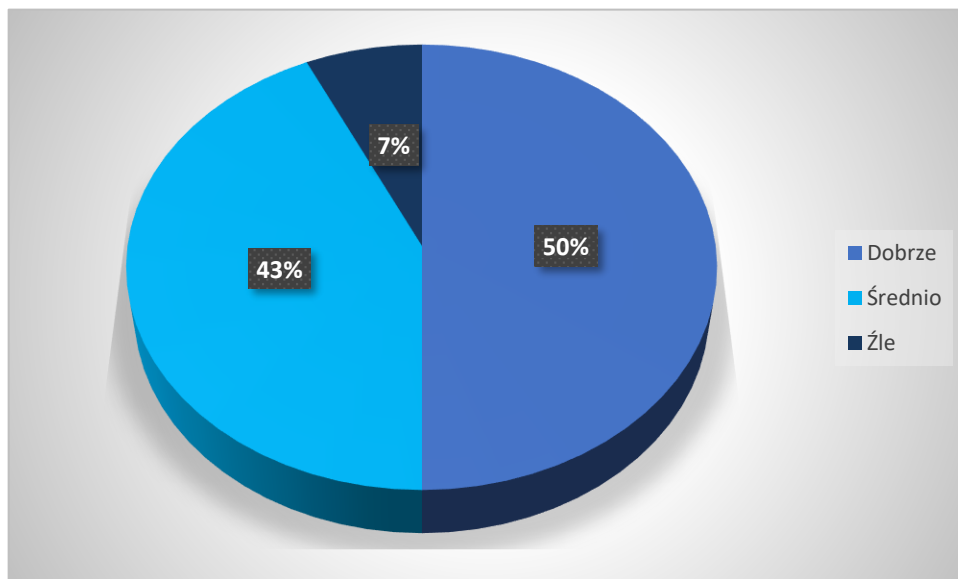
PIEŁĘGNIARKA/ PIEŁĘGNIARZ/ POŁOŻNA - 260 ANKIET

1. Jak oceniasz swoje miejsce pracy pod względem warunków i wyposażenia stanowiska?



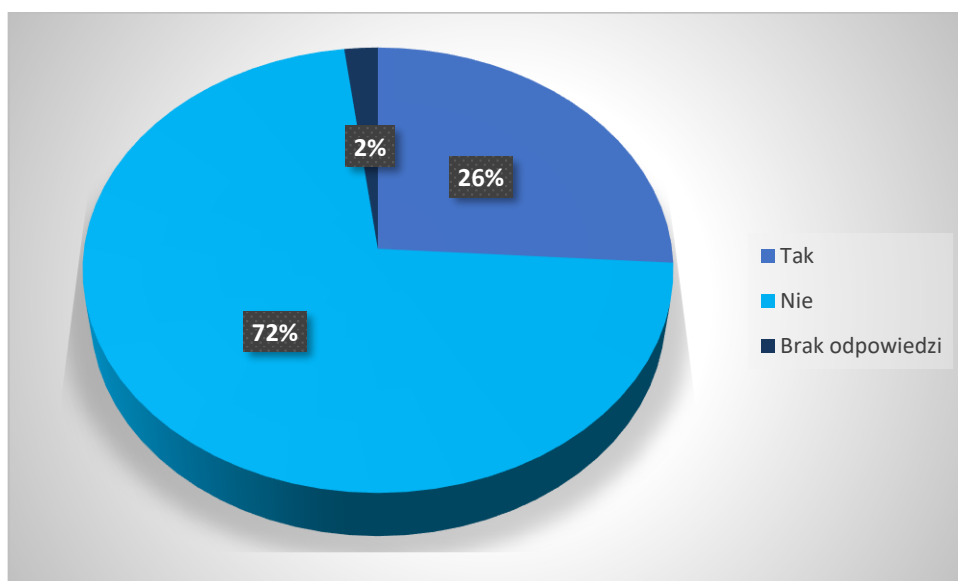
Według danych przedstawionych na wykresie pracownicy w 59% ocenili swoje miejsce pracy jako dobre, 37% ankietowanych określiło je jako średnie, 4% jest niezadowolonych.

2. Jak oceniasz swoje możliwości rozwoju zawodowego w Szpitalu (szkolenia, kursy, konferencje)?



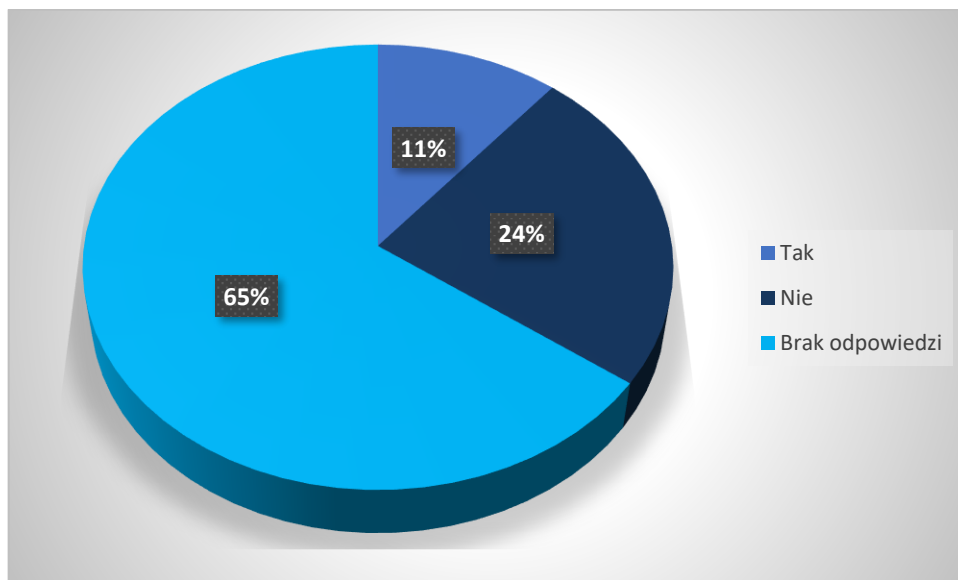
Możliwość rozwoju zawodowego w zakresie personelu pielęgniarstwa w 50% odpowiedziało, że jest dobra, w 43% została oceniona na poziomie średnim, 7% określiła ją jako złą.

3. Czy zetknąłeś się ze zjawiskiem mobbingu w pracy?



W 72% uczestnicy badania nie zetknęli się ze zjawiskiem mobbingu w miejscu pracy, 26% stwierdziło, że takie zjawisko miało miejsce oraz 2% nie wyraziło swojej opinii.

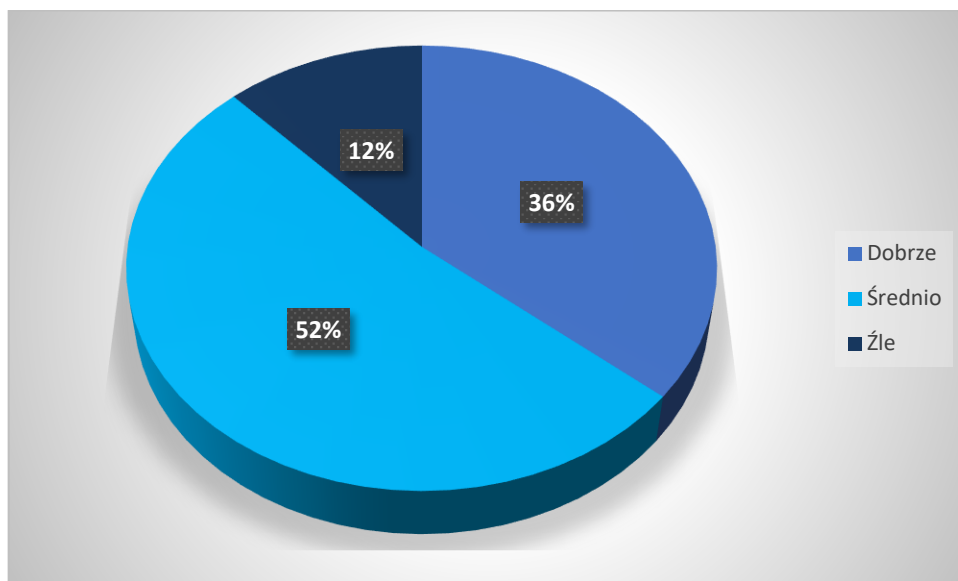
4. Jeśli na poprzednie pytanie odpowiedziałeś/aś „Tak” czy zgłosiłeś ten fakt Dyrekcji / bezpośredniemu przełożonemu / Zespołowi ds. Etyki / innej osobie lub instytucji?



Większość pracowników (65%) nie odpowiedziała na pytanie dotyczące zgłoszenia bezpośredniemu przełożonemu zjawiska mobbingu z jakim mieli styczność w pracy. Zaledwie 24% nie zawiadomiła o takim incydencie, natomiast 11% ankietowanych zgłosiło taką sytuację przełożonemu.

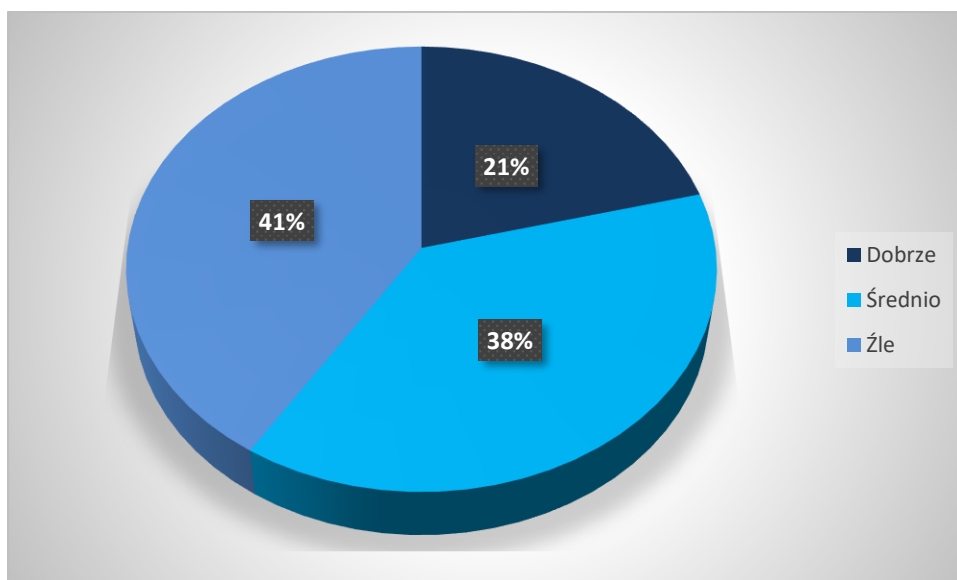
ADMINISTRACJA - 56 ANKIET

1. Jak oceniasz swoje miejsce pracy pod względem warunków i wyposażenia stanowiska?



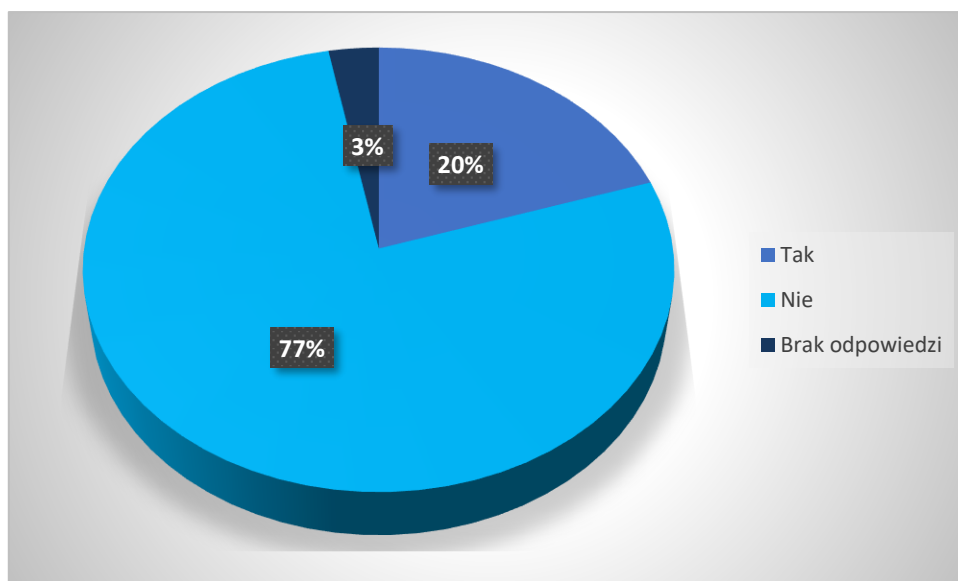
Pracownicy w 36% ocenili swoje miejsce pracy jako dobre. 52% ankietowanych określiło je jako średnie, 12% jest niezadowolonych.

2. Jak oceniasz swoje możliwości rozwoju zawodowego w Szpitalu (szkolenia, kursy, konferencje)?



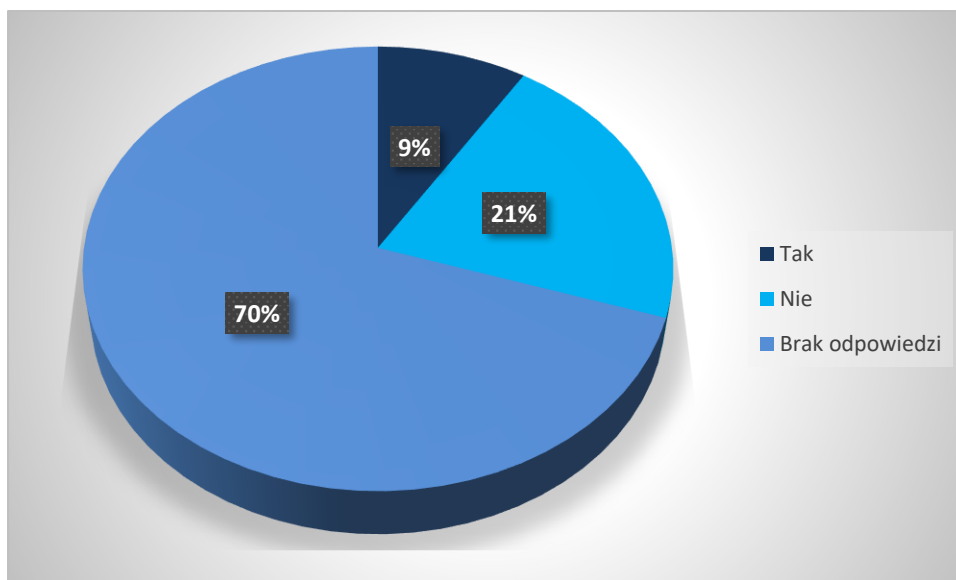
Możliwość rozwoju zawodowego w szpitalu w 21% została oceniona dobrze, 38% jest średnio zadowolona, 41% określiła ją jako złą.

3. Czy zetknąłeś się ze zjawiskiem mobbingu w pracy?



W 77% uczestnicy badania nie zetknęli się ze zjawiskiem mobbingu w miejscu pracy, 20% stwierdziło, że takie zjawisko miało miejsce oraz 3% nie udzieliło odpowiedzi.

4. Jeśli na poprzednie pytanie odpowiedziałeś/aś „Tak” czy zgłosiłeś ten fakt Dyrekcji / bezpośredniemu przełożonemu / Zespołowi ds. Etyki / innej osobie lub instytucji?



Większość pracowników (70%) nie odpowiedziała na pytanie dotyczące zgłoszenia bezpośredniemu przełożonemu zjawiska mobbingu z jakim mieli styczność w pracy. 21% nie zawiadomiła przełożonego o takim incydencie, zaledwie 9% zgłosiło ten fakt.

Osoby doświadczające mobbingu podejmują głównie strategie indywidualne biorą na siebie ciężar działań, doświadczają poczucia osamotnienia i bezradności.

Wyniki badania ankietowego, które objęło całą społeczność szpitala. Celem badania było zdiagnozowanie warunków pracy i możliwości rozwoju, relacji w pracy, komunikacji, potrzeb i problemów związanych ze zjawiskiem mobbingu.

3. WSKAZANIE MOCNYCH I SŁABYCH STRON OBECNIE REALIZOWANEJ POLITYKI RÓWNOŚCI

MOCNE STRONY

- Wszystkie formy wsparcia socjalnego skierowane są w sposób zapewniający równe szanse ze względu na płeć.
- Możliwości kształcenia, szkoleń, podnoszenia kwalifikacji określamy równomiernie do wszystkich pracowników zapewniając równość płci.
- Szpital posiada procedurę antymobbingową, która pomaga podjąć działania interwencyjne w przypadku zgłoszeń naruszeń w powyższym zakresie oraz wspiera działania mające na celu budowanie i wzmacnianie odpowiednich relacji między pracownikami.
- Szpital posiada kodeks etyki, określający wartości i zasady postępowania oraz równego traktowania pojedynczych osób ze względu na ich narodowość, płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub wyznanie, przekonania polityczne lub inne przekonania, przynależność do mniejszości narodowej, posiadaną własność, urodzenie, inwalidztwo, wiek lub preferencje seksualne.

SŁABE STRONY

- Specyfika sektora medycznego utrudnia wprowadzenie pełnej równości płci w niektórych sprawowanych funkcjach. Przykładem jest m. in. zawód pielęgniarstwa/pięlegniarstwa, gdzie znaczną większość stanowią kobiety.
- Specyfika jednostek ochrony zdrowia, a przede wszystkim świadczenie usług przez personel medyczny warunkuje ograniczone możliwości pracy zdalnej.
- Brak znajomości procedury antymobbingowej i kodeksu etyki przez pracowników szpitala.

III. CELE W ZAKRESIE POLITYKI RÓWNOŚCI

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 poniższych zjawisk i reagowaniem na nie:
 - dyskryminacji przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć),
 - molestowania i molestowania seksualnego,
 - mobbingu

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.

Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym działania będą realizowane poprzez:

- Wprowadzenie zmian w formularzach ankietowych, dających możliwości zaznaczenia, że istotne warunki zatrudnienia wpłynęły na osiąganie założonych wcześniej celów zawodowych i rozwojowych.
- Stworzenie możliwości 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).
- Zwiększenie pakietu benefitów poprzez dofinansowanie do kart sportowych i wydarzeń kulturowych.
- 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.

Cel 4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacji. Działania będą realizowane poprzez:

- Opracowanie odpowiednich procedur oraz aktualizacja bieżących, a także wyznaczenie osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń i działania następne.

- Prowadzenie rejestru powyższych zgłoszeń

IV. DZIAŁANIA SŁUŻĄCE REALIZACJI CELÓW PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

W celu wdrożenia i funkcjonowania Planu równości płci określono zadania i funkcje dla poszczególnych działów szpitala.

- Aktualizacja Planu strategii równości płci – Dział Organizacyjny – styczeń-marzec 2026 r.
- Gromadzenie danych oraz badanie stanu równości płci – Dział spraw pracowniczych – cyklicznie, w okresie trwania planu.
- Publikacja wyników badań i analiz na stronie internetowej – Dział Organizacyjny – cyklicznie, w okresie trwania planu.
- Prowadzenie badań ankietowych – pracownicy ds. jakości oraz Działu Organizacyjnego - cyklicznie, w okresie trwania planu.
- Opracowanie procedur w zakresie stanu równości płci - pracownicy ds. jakości – grudzień 2025 r.
- Wyłanianie firm szkoleniowych i współpraca w zakresie organizacji szkoleń pracowników – Dział Administracyjny – raz w roku, poszczególni kierownicy – w zależności od potrzeb.
- Działania związane ze zwiększeniem równowagi płci w rekrutacji pracowników – kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych oraz Zarząd Szpitala.
- Działania związane z ułatwieniem łączenia pracy z życiem rodzinnym - Dział Spraw Pracowniczych.
- Ubezpieczenia grupowe – Dział Płac - cyklicznie, w okresie trwania planu.
- Diagnozowanie potrzeb osób wracających po - urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych lub osób, które są opiekunami niepełnosprawnych dzieci i dorosłych – Kierownik Sekcji Spraw Socjalnych - cyklicznie, w okresie trwania planu.
- Prowadzenie rejestru zgłoszeń w zakresie dyskryminacji przemocy, molestowania i molestowania seksualnego, mobbingu - cyklicznie, w okresie trwania planu.