



Gender Equality Plan (GEP) – Plan równość płci na lata 2026-2030

Aktualizacja o nowe rekomendacje.

1. Definicja i kontekst GEP

Gender Equality Plan to zbiór zobowiązań i działań mających na celu promowanie równości płci w organizacji poprzez proces trwałej zmiany strukturalnej. Plan ma charakter holistyczny, strategiczny i systemowy — obejmuje polityki, praktyki, procesy, kulturę i wyniki organizacji.

GEP będzie:

- angażować wszystkie grupy interesariuszy;
- wynikać z rzetelnej diagnozy stanu faktycznego;
- zawierać cele, działania, wskaźniki, zasoby, terminy i odpowiedzialności;
- być monitorowany i oceniany cyklicznie.

Centrum Leczenia Oparzeń w Siemianowicach Śląskich (dalej: CLO) jest wyspecjalizowaną jednostką ochrony zdrowia realizującą zadania w zakresie leczenia pacjentów z oparzeniami, odmrożeniami i ranami przewlekłymi, prowadzenia działalności klinicznej, diagnostycznej, terapeutycznej oraz w zakresie działalności naukowej i rozwojowej. CLO funkcjonuje w obszarze systemu ochrony zdrowia, który charakteryzuje się wysokimi wymaganiami organizacyjnymi, etycznymi i społecznymi, w tym w zakresie równego traktowania personelu medycznego, naukowego i administracyjnego.

Zasoby ludzkie stanowią kluczowy element funkcjonowania Centrum Leczenia Oparzeń. Skuteczność leczenia, jakość opieki nad pacjentem oraz rozwój kompetencji klinicznych i organizacyjnych są bezpośrednio powiązane z warunkami pracy, kulturą organizacyjną oraz możliwością równego dostępu do rozwoju zawodowego – niezależnie od płci.

Centrum uznaje zasadę równości kobiet i mężczyzn za fundamentalną wartość organizacyjną oraz element jakości zarządzania instytucją publiczną. Równość płci rozumiana jest jako zapewnienie wszystkim pracownikom i współpracownikom równych praw, obowiązków i możliwości, a także jako aktywne przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania oraz przemocy ze względu na płeć.

Plan ma charakter systemowy, długofalowy i podlegający regularnej ewaluacji. Jego celem jest trwała poprawa funkcjonowania organizacji poprzez wzmocnienie mechanizmów równościowych, zwiększenie przejrzystości procesów kadrowych oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, odpowiedzialności i równości.

2. Diagnoza

2.1. Analiza przepisów prawnych w zakresie równości płci

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 2 kwietnia 1997 r.;
- Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U.2023.1465);

- Skonsolidowane wersje Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (2012/C 326/01) oraz Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2012/C 326/02) ; Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C326, t.55 z dn. 26 października 2012;
- Dyrektywę Rady (Wspólnot Europejskich) z dnia 9 lutego 1976;
- Dyrektywę Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;
- Dyrektywę Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającą warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁷.

Przepisy prawne UE obejmują zarówno wspieranie równości płci, jak i działania mające na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i dyskryminacji, traktując równość i brak dyskryminacji jako fundamentalne zasady prawa unijnego. Istotnym wsparciem w kształtowaniu polityki równości płci są wytyczne Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), wymagania Europejskiej Przestrzeni Badawczej oraz polityka równości płci realizowana w ramach programu Horyzont Europa. Dokumenty te podkreślają znaczenie równych szans w karierze naukowej, uwzględniania perspektywy płci w badaniach i innowacjach oraz dążenia do zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach badawczych i organach decyzyjnych. Dodatkowym wsparciem są raporty EIGE, takie jak „2024 Report on Gender Equality in the EU” czy „Gender Equality Action Plan”. Zasada równości płci została również ujęta na poziomie międzynarodowym, m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz w Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

3. Cele strategiczne GEP

A. Równowaga strukturalna

- zapewnienie transparentnych procedur rekrutacyjnych i awansów wolnych od uprzedzeń,
- eliminacja różnic płac ze względu na płeć (gender pay gap),
- wprowadzenie mechanizmów równościowego dostępu do zasobów i benefitów.

B. Równowaga w przywództwie i decyzyjności

- zwiększenie udziału kobiet (i innych niedostatecznie reprezentowanych płci) w organach decyzyjnych i kierowniczych,
- demokratyzacja procesów wyboru i nominacji.

C. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

- polityki elastyczności czasu pracy,
- urlopy opiekuńcze dostępne dla wszystkich płci,
- wsparcie pracowników/opiekunów w ramach organizacji.

D. Integracja perspektywy płci w działaniach organizacji

- szkolenia z gender mainstreaming dla wszystkich pracowników,
- uwzględnianie perspektywy płci w programach, projektach i decyzjach strategicznych.

E. Środowisko pracy wolne od przemocy i dyskryminacji

- polityka "zero tolerancji" wobec molestowania, przemocy i uprzedzeń,
- bezpieczne i anonimowe kanały zgłaszania naruszeń,
- programy prewencyjne i wsparcie poszkodowanych.

4. Obszary interwencji (zgodnie z *GEAR action toolbox*)

Plan zawiera pięć kluczowych obszarów działań:

1. Work-life balance i kultura organizacyjna.
2. Równowaga płci w liderstwie i podejmowaniu decyzji.
3. Równość w rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Integracja wymiaru płci w treściach badań i edukacji.
5. Elastyczna organizacja czasu pracy.
6. Przeciwdziałanie przemocy i molestowaniu.

Dodatkowe elementy wspierające GEP:

- zbieranie i analiza danych (monitoring),
- szkolenia i podnoszenie świadomości,
- wspieranie rozwoju naukowego,
- zwiększanie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach.

5. Monitoring i ewaluacja

Monitorowanie będzie prowadzone w skali roku i będą obejmować wskaźniki tj.:

- analiza postępu zgodnie ze wskaźnikami,
- ocena skuteczności działań,
- dostosowanie planu na podstawie wyników.

Wyniki analiz powinny być jawne i dostępne dla wszystkich członków organizacji. Wskaźniki monitorowane będą na podstawie danych przekazywanych przez Dział ds. Pracowniczych.

6. Zarządzanie i odpowiedzialność

- Kierownictwo organizacji – strategiczne ramy i wsparcie,
- Koordynator ds. równości i niedyskryminacji – nadzór i implementacja,
- Dział ds. pracowniczych – monitorowanie, konsultacje i komunikacja.
- Komisja ds. równości płci i niedyskryminacji – nadzór i implementacja razem z koordynatorem.



7. Wdrożenie

Za koordynację działań związanych z równością i przeciwdziałaniem dyskryminacji odpowiada Komisja ds. równości i niedyskryminacji. Informacja o osobie pełniącej tę funkcję zostanie udostępniona wszystkim pracownikom i współpracownikom. Do jego głównych zadań należy zarządzanie planem szkoleń w zakresie równości, przygotowywanie corocznych raportów dotyczących wdrażania Planu Równości Płci, monitorowanie wskaźników realizacji planu, a także bieżące wspieranie pracowników w sprawach związanych z równością płci. Koordynator prowadzi działania informacyjne i szkoleniowe oraz współpracuje z Zarządem, zgłaszając mu wszelkie zidentyfikowane problemy.

Plan Równości Płci będzie dostępny na stronie internetowej organizacji, tak aby każdy zainteresowany mógł z niego korzystać. W ramach komunikacji w zakresie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji zostanie utworzona specjalna zakładka, w której będą zamieszczane niezbędne informacje oraz materiały dodatkowe, takie jak artykuły naukowe i czy inne ważne dokumenty.

8. Utrwalanie zmian i kontynuacja

Plan GEP jest narzędziem ciągłym — będzie aktualizowany o nowe wytyczne zgodnie z ich publikacją lub co 2 lata jeśli wystąpi taka konieczność.