



**Centrum
Leczenia
Oparzeń**

im. dr. Stanisława Sakiela
w Siemianowicach Śląskich

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (Gender Equality Plan – GEP) na lata 2026 – 2030

Data aktualizacji: 16.03.2026 r.

Status: dokument publiczny (www.clo.com.pl)

Zatwierdzono: Dyrektor Centrum Leczenia Oparzeń
im. dr. Stanisława Sakiela w Siemianowicach Śląskich



1. Definicja i kontekst GEP

Gender Equality Plan – GEP (Plan Równości Płci) 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 powinien:

- 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 im. dr. S. Sakiela w Siemianowicach Śląskich (dalej: Centrum Leczenia Oparzeń / 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.

Plan Równości Płci będzie stanowił oficjalny dokument jednostki.

2. Cel i zakres dokumentu

Plan Równości Płci (GEP) określa zobowiązania i działania Centrum Leczenia Oparzeń na lata 2026–2030 w celu zapewnienia równego traktowania osób pracujących i współpracujących z CLO, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia, przekonań, orientacji seksualnej czy innych cech chronionych.



Dokument obejmuje w szczególności procesy HR (rekrutacja, wynagrodzenia, rozwój i awanse), kulturę organizacyjną, koncepcję worklife balance oraz działania naukowe i rozwojowe, w których ma zastosowanie perspektywa płci.

Zakres podmiotowy:

- pracownicy i pracowniczki (umowa o pracę),
- osoby współpracujące (kontrakty, umowy cywilnoprawne, staże, praktyki),
- kandydatów i kandydatki w procesach rekrutacyjnych.

Zakres nie obejmuje oceny klinicznej pacjentów, jednak standardy równego traktowania w komunikacji i usługach pozostają obowiązujące w CLO.

3. Diagnoza

3.1. 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.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

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.

Wnioskodawca posiada regulacje dot. działań związanych m.in. z równością kobiet i mężczyzn, antymobbingowych, zapobiegających molestowaniu seksualnemu. Wnioskodawca w Regulaminie pracy pracowników w CLO wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora CLO nr 56/2025 z dnia 31.12.2025 r. wprowadził Rozdział 4 „Równe traktowanie w zatrudnieniu oraz przeciwdziałanie dyskryminacji mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym”. Załącznikiem do Regulaminu jest Polityka przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym



w Centrum Leczenia Oparzeń im. dr. Stanisława Sakiela w Siemianowicach Śląskich stanowiąca załącznik nr 5 do Zarządzenia.

Jednostka powołała oficjalną Zespół ds. równości i niedyskryminacji.

3.2. Analiza jednostki

Centrum Leczenia Oparzeń im. dr. Stanisława Sakiela w Siemianowicach Śląskich przeprowadziło analizę sytuacji pracowników i pracowniczek w kontekście równości płci, zgodnie z założeniami Gender Equality Plan (GEP). Celem analizy jest identyfikacja potencjalnych nierówności oraz monitorowanie zmian w strukturze zatrudnienia i warunkach pracy kobiet i mężczyzn.

Centrum Leczenia Oparzeń im. dr. Stanisława Sakiela w Siemianowicach Śląskich w swoim całym zespole zatrudnia 314 pracowników, w tym 247 kobiet i 67 mężczyzn. Łącznie jest 317 stanowisk, gdyż występują 3 podwójne zatrudnienia, w tym 2 mężczyzn i 1 kobieta mają zawarte po dwie umowy o pracę. W sektorze zawodów medycznych zatrudnionych jest 192 pracowników, w tym 168 kobiet i 24 mężczyzn.

Analiza jednostki obejmuje kluczowe wskaźniki ilościowe pozwalające ocenić sytuację pracowników i pracowniczek w organizacji. Jednym z podstawowych analizowanych elementów jest zatrudnienie kobiet i mężczyzn na stanowiskach zarządczych. W jednostce Dyrektorem jest mężczyzna, na stanowiskach zastępców również obsadzonych jest 3 mężczyzn, jednakże biorąc pod uwagę stanowiska kierownicze Centrum Leczenia Oparzeń zatrudnia 42 kobiety oraz 11 mężczyzn. W ramach stanowisk kierowniczych wykazuje się stanowiska tj. Pełnomocnik zarządzający kontraktem/kierownik i jego zastępcą w jednostkach organizacyjnych oraz Pielęgniarka oddziałowa i pielęgniarka koordynująca jako zastępczyni, pielęgniarka nadzorująca lub samodzielna pielęgniarka nadzorująca/koordynująca.

Istotnym elementem analizy jest również struktura zatrudnienia, w tym liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w podziale na płeć. W jednostce zatrudnionych jest 11 kobiet oraz 14 mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Analiza obejmuje także strukturę zatrudnienia kobiet i mężczyzn na wszystkich poziomach organizacyjnych według grup zaszeregowania, co pozwala monitorować udział kobiet i mężczyzn w różnych kategoriach stanowisk zgodnie z podziałem poniżej:

- Grupa 1 „pracownicy działalności medycznej” – 168 kobiet oraz 24 mężczyzn.
- Grupa 2 „pracownicy działalności niemedyckiej - podstawowej” – 54 kobiety oraz 8 mężczyzn.
- Grupa 3 „pracownicy działalności niemedyckiej - pomocniczej” – 26 kobiet oraz 36 mężczyzn.

W ramach diagnozy sytuacji pracowników analizowana jest także rotacja zatrudnienia. Uwzględnia ona liczbę kobiet i mężczyzn, którzy odeszli z organizacji w poprzednich latach, wraz z informacją dotyczącą długości zatrudnienia w jednostce. W analizowanym okresie z organizacji odeszło 16 kobiet oraz 6 mężczyzn, przy czym średni okres zatrudnienia wynosił odpowiednio 6 lat i 66 dni dla kobiet oraz 4 lata i 128 dni dla mężczyzn.

Elementem monitorowania równości płci jest również analiza korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem. W szczególności uwzględniana jest liczba pracowników ubiegających się i rozpoczynających urlopy rodzicielskie oraz liczba osób korzystających już z tych uprawnień, z podziałem na płeć. W analizowanym okresie o urlopy rodzicielskie ubiegało się



i rozpoczęło ich wykorzystywanie 6 kobiet oraz 0 mężczyzn, natomiast wśród osób kontynuujących korzystanie z urlopu rodzicielskiego były 3 kobiety oraz 0 mężczyzn.

Analiza obejmuje także dane dotyczące absencji pracowniczych, w szczególności liczby dni nieobecności wykorzystanych przez kobiety i mężczyzn, z podziałem na przyczyny absencji, takie jak zwolnienia chorobowe (wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy) oraz zwolnienia związane z opieką nad członkiem rodziny. W analizowanym okresie liczba dni zwolnień chorobowych wyniosła 5529 w przypadku kobiet oraz 460 w przypadku mężczyzn, natomiast liczba dni zwolnień opiekuńczych wyniosła odpowiednio 259 dla kobiet oraz 26 dla mężczyzn.

Zgromadzone dane stanowią podstawę do oceny poziomu równości płci w organizacji oraz identyfikacji potencjalnych obszarów wymagających dalszych działań wspierających równe traktowanie i równe szanse kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Wskaźniki te będą monitorowane i analizowane w ramach corocznych raportów dotyczących realizacji Gender Equality Plan, co umożliwi ocenę postępów oraz planowanie dalszych działań w obszarze równości płci w jednostce.

3.3. Diagnoza ogólna sytuacji równości płci w nauce i innowacjach

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w sektorze badań naukowych oraz technologii wskazuje na stopniowy wzrost udziału kobiet w działalności naukowej w krajach Unii Europejskiej. Dane publikowane przez Eurostat pokazują, że w 2023 roku w sektorze nauki i inżynierii w Unii Europejskiej pracowało około 7,7 mln kobiet, podczas gdy łączna liczba osób zatrudnionych w tych dziedzinach wynosiła około 18,7 mln. Kobiety stanowiły zatem około 41% wszystkich naukowców i inżynierów w UE. W skali roku liczba kobiet w tych profesjach wzrosła o około 380 tys. osób, co potwierdza utrzymujący się trend zwiększania udziału kobiet w działalności badawczej i technologicznej.

Na tle państw Unii Europejskiej Polska charakteryzuje się stosunkowo wysokim udziałem kobiet w sektorze nauki i technologii. Według danych Eurostatu w 2023 roku w Polsce pracowało około 1,63 mln naukowców i inżynierów, co stanowiło około 5,8% populacji kraju oraz 9,2% osób aktywnych zawodowo. W tej grupie kobiety stanowiły około 48% zatrudnionych, co oznacza wynik wyższy niż w wielu państwach Europy Zachodniej, takich jak Niemcy (34%), Francja (39%) czy Holandia (38%). Dane te wskazują, że Polska znajduje się wśród krajów o relatywnie wysokiej reprezentacji kobiet w sektorze badań i innowacji.

Analiza regionalna pokazuje również zróżnicowanie liczby naukowców i inżynierów w poszczególnych częściach kraju. W makroregionie południowym, obejmującym m.in. województwa południowej Polski, w 2023 roku pracowało około 378 tys. specjalistów w dziedzinach nauki i inżynierii, z czego około 173 tys. stanowiły kobiety. Dane te wskazują na znaczącą obecność kobiet w sektorze naukowym również w regionach przemysłowych i medycznych.

Mimo obserwowanych pozytywnych trendów w zakresie wzrostu udziału kobiet w nauce i technologii, wciąż wskazuje się na istnienie barier strukturalnych oraz społecznych, które mogą wpływać na wybory edukacyjne i zawodowe kobiet, a także na ich możliwości awansu zawodowego. W literaturze przedmiotu podkreśla się m.in. znaczenie stereotypów płciowych, utrwalonych wzorców kulturowych oraz zjawiska nieświadomej dyskryminacji (ang. unconscious bias), które mogą oddziaływać na procesy rekrutacji, ocenę osiągnięć naukowych czy dostęp do stanowisk kierowniczych.

W związku z powyższym, na poziomie europejskim oraz krajowym coraz większy nacisk kładzie się na wdrażanie polityk równościowych w instytucjach naukowych i badawczych. Działania te obejmują m.in. monitorowanie struktury zatrudnienia, analizę udziału kobiet i mężczyzn na różnych poziomach kariery naukowej oraz wprowadzanie rozwiązań wspierających równość szans w dostępie do rozwoju zawodowego. Wdrażanie i monitorowanie Gender Equality Plan (GEP) stanowi jeden z kluczowych instrumentów wspierających realizację tych celów w instytucjach prowadzących działalność badawczą oraz medyczną.

4. Cele strategiczne GEP

A. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

- zasady dotyczące urlopów rodzicielskich, w tym zapewnienie możliwości przedłużenia umów na czas określony;
- elastyczne ustalenia dotyczące czasu pracy;
- wsparcie w zakresie obowiązków opiekuńczych;
- zarządzanie obciążeniem pracą, w tym sposób przydzielania i rozdzielania różnych zadań;
- reintegracja pracowników po przerwach w karierze, w tym aktywny mentoring i wsparcie;
- porady i wsparcie psychologiczne w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

B. Równowaga płci w przywództwie i decyzyjności

- bieżące monitorowanie udziału kobiet na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych,
- demokratyzacja procesów wyboru i nominacji.

C. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery

- 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.

D. Integracja perspektywy płci w działaniach naukowo-badawczych

- bieżący monitoring udziału kobiet i mężczyzn w działaniach naukowo - badawczych,
- uwzględnianie perspektywy płci w programach, projektach i decyzjach strategicznych.

E. Przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji

- szkolenia z gender mainstreaming dla wszystkich pracowników,
- uwzględnianie perspektywy płci w programach, projektach i decyzjach strategicznych
- polityka "zero tolerancji" wobec molestowania, przemocy i uprzedzeń,
- bezpieczne i anonimowe kanały zgłaszania naruszeń,
- programy prewencyjne i wsparcie poszkodowanych.



5. Monitoring i zgłaszanie nieprawidłowości

Monitorowanie będzie prowadzone w skali roku i będzie zgodne z załącznikiem nr 1 do niniejszego dokumentu. Raport roczny będzie tworzony przez Komisję ds. równości i niedyskryminacji.

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

Nieprawidłowości związane z naruszeniem zasad równości i niedyskryminacji mogą być zgłaszane w formie ustnej lub pisemnej do Zespołu ds. Równości i Niedyskryminacji. Zespół dokonuje wstępnej analizy zgłoszenia, w tym oceny jego wagi i charakteru, a następnie podejmuje działania mające na celu rozwiązanie problemu. W uzasadnionych przypadkach wdrażane są odpowiednie środki naprawcze oraz wyciągane konsekwencje zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami wewnętrznymi.

6. Zarządzanie i odpowiedzialność

- **Kierownictwo CLO** – sponsor planu; zatwierdzanie polityk, zapewnienie zasobów.
- **Koordynator/Koordynatorka ds. równości i niedyskryminacji** – prowadzenie wdrożenia, plan szkoleń, raportowanie.
- **Komisja ds. równości i niedyskryminacji** – organ doradczy i monitorujący; opiniowanie działań i raportów.
- **Dział ds. Pracowniczych (HR)** – dostarczanie danych, wsparcie procesów rekrutacji, płac i rozwoju.
- **Kierownicy komórek organizacyjnych** – wdrażanie działań w zespołach i komunikacja z personelem.

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 czy inne ważne dokumenty.



**Centrum
Leczenia
Oparzeń**

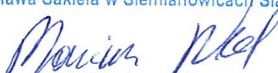
im. dr. Stanisława Sakiela
w Siemianowicach Śląskich

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.

Zatwierdzam:

D Y R E K T O R
CENTRUM LECZENIA OPARZEŃ
im. dr. Stanisława Sakiela w Siemianowicach Śląskich


dr h. med. Mariusz Nowak

Dyrektor Centrum Leczenia Oparzeń

im. dr. Stanisława Sakiela w Siemianowicach Śląskich



Załącznik 1 Raport roczny

Raport za rok

Centrum Leczenia Oparzeń im. dr Stanisława Sakiela w Siemianowicach Śląskich przeprowadziło analizę sytuacji pracowników i pracowniczek w kontekście równości płci, zgodnie z założeniami Gender Equality Plan (GEP). Celem analizy jest identyfikacja potencjalnych nierówności oraz monitorowanie zmian w strukturze zatrudnienia i warunkach pracy kobiet i mężczyzn.

Centrum Leczenia Oparzeń im. dr Stanisława Sakiela w Siemianowicach Śląskich w swoim całym zespole zatrudnia pracowników, w tym kobiet i mężczyzn. W sektorze zawodów medycznych zatrudnionych jest pracowników, w tym kobiet i mężczyzn

Analiza jednostki obejmuje kluczowe wskaźniki ilościowe pozwalające ocenić sytuację pracowników i pracowniczek w organizacji.

Wskaźnik: Liczba pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych	
Mierzone efekty: liczba K-M	
Kobiety	
Mężczyźni	
Okres czasu:	

Wskaźnik: Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	
Mierzone efekty: liczba zatrudnienia K-M	
Kobiety	
Mężczyźni	
Okres czasu:	

Wskaźnik: Liczba pracowników zatrudnionych na wszystkich poziomach organizacyjnych według grup zaszeregowania		
Mierzone efekty: liczba K-M		
Grupa 1	Kobiety	
	Mężczyźni	



Grupa 2	Kobiety	
	Mężczyźni	
Grupa 3	Kobiety	
	Mężczyźni	
Okres czasu:		

Wskaźnik: Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w roku	
Mierzone efekty: liczba K-M	
Kobiety	
Mężczyźni	
Okres czasu:	

Wskaźnik: Liczba pracowników ubiegających się o urlopy rodzicielskie	
Mierzone efekty: liczba K-M	
Kobiety	
Mężczyźni	
Okres czasu:	

Wskaźnik: Liczba dni absencji wykorzystanych przez pracowników (zwolnienia zdrowotne i opiekuńcze)	
Mierzone efekty: liczba K-M	
Kobiety	
Mężczyźni	
Okres czasu:	