

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr/2026
Dyrektora Krakowskiego Szpitala
Specjalistycznego im. św. Jana Pawła II
z dnia.....2026 r.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

(Gender Equality Plan)

dla

KRAKOWSKIEGO SZPITALA SPECJALISTYCZNEGO

im. św. JANA PAWŁA II

na lata 2026-2029

Spis treści

I.	WSTĘP	4
II.	PRZEGLĄD PRZEPISÓW PRAWA KRAJOWEGO DOTYCZĄCYCH RÓWNOŚCI PŁCI I NIEDYSKRYMINACJI.....	5
1	Założenia merytoryczne analizy	5
2	Kto pierwszy - kobieta czy mężczyzna?	6
3	Podstawowe pojęcia prawa równościowego	7
3.1	Równość wobec prawa	7
3.2	Równe traktowanie.....	7
3.3	Kryteria dopuszczalne	8
3.4	Kryteria zakazane	8
3.5	Uprzywilejowanie wyrównawcze	8
3.5.1	Praca w warunkach szkodliwych	9
3.5.2	Praca w nocy	9
3.5.3	Ochrona trwałości zatrudnienia	9
3.5.4	Świadczenia emerytalne.....	10
3.6	Dyskryminacja.....	10
3.6.1	Definicja podstawowa.....	11
3.6.2	Dyskryminacja a naruszenie godności	11
3.6.3	Dyskryminacja ukryta	12
3.6.4	Dyskryminacja zlecona	12
3.6.5	Dyskryminacja kumulatywna	12
3.6.6	Dyskryminacja różnoczasowa.....	12
3.6.7	Nadużycie prawa do niedyskryminacji	12
3.6.8	Dyskryminacja asumpcyjna	13
3.6.9	Dyskryminacja dopuszczalna.....	13
3.6.10	Dyskryminacja przy zatrudnianiu	13
3.6.11	Dyskryminacja przy zwalnianiu z pracy	13
3.6.12	Dyskryminacja przy wynagradzaniu.....	14
3.6.13	Dyskryminacja przy ocenach, awansach i szkoleniach.....	15
3.7	Molestowanie	15
3.8	Molestowanie seksualne.....	16
4	Przeгляд przepisów dotyczących równości płci w zatrudnieniu.....	17

4.1	Rys historyczny	17
4.2	Konstytucja RP.....	17
4.3	Kodeks pracy - Podstawowe zasady prawa pracy	18
4.4	Ustawy szczegółowe	19
4.5	Umieszczenie GEP w prawie krajowym.....	19
5	Zadania i cele	20
6	Literatura	21
6.1	Literatura wykorzystana	21
6.2	Literatura do wykorzystania	21
III.	DIAGNOZA	21
IV.	ANALIZA MOCNYCH I SŁABYCH STRON	28
V.	CELE I ZADANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI	29
VI.	ZASOBY	34
VII.	PODSUMOWANIE	35

I. WSTĘP

Misją Szpitala jest diagnozowanie i leczenie pacjentów zgodnie z najwyższymi światowymi standardami, w atmosferze bezpieczeństwa i zaufania. W realizacji tej misji kluczowe jest stworzenie środowiska pełnego szacunku, otwartego i przyjaznego, wrażliwego na różnorodność tożsamości płciowych, gdzie kobiety i mężczyźni nie są traktowani jak jednorodne grupy, a wszyscy czują się doceniani i mile widziani, wolnego od uprzedzeń, dyskryminacji i ograniczeń. Szpital uznaje, że:

- wszyscy pracownicy mają prawo do traktowania z szacunkiem i z poszanowaniem ich godności;
- dobra osobiste osób wykonujących pracę nie mogą być w żadnym stopniu naruszane
- wszelka dyskryminacja jest zjawiskiem negatywnym, niedopuszczalnym i nie będzie tolerowana.

Krakowski Szpital Specjalistyczny im. św. Jana Pawła II jest instytucją promującą równość i różnorodność, równość płci, w szczególności aktywne uczestnictwo kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach działalności Szpitala oraz równe szanse i możliwości dla obu płci oraz pełne uczestnictwo w życiu społecznym, niezależnie od płci, a także promowanie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym. Tworząc bezpieczne i wolne od dyskryminacji środowisko pracy, Szpital umożliwia pełny rozwój zawodowy, współpracę oraz skuteczną realizację celów poprzez zapewnienie optymalnych warunków pracy, poszerzania wiedzy i doskonalenia kompetencji oraz równy dostęp do rozwoju zawodowego, naukowego i osobistego wszystkim pracownikom. Zasada równości płci obejmuje również zapewnienie równych szans awansu i rozwoju w obszarze badań naukowych i innowacji, co przyczynia się do poprawy jakości oraz użyteczności wyników dla pacjentów i pracowników.

Dokument „Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan – GEP*)” został opracowany dla całej społeczności Szpitala. Plan obejmuje działania ukierunkowane na trwałą i rzeczywistą transformację procesów, kultur i struktur organizacyjnych, które tworzą i utrzymują nierównowagi i nierówności płci, eliminację dyskryminacji ze względu na płeć, zapobieganie przemocy, przeciwdziałanie stereotypom i uprzedzeniom oraz utrzymywaniu się nierównowagi i nierówności płci. Wierzymy, że działania te przekładają się bezpośrednio na lepsze wyniki organizacji oraz większe zaufanie społeczne.

Niniejszy Plan Równości Płci, przyjęty i wdrożony Zarządzeniem Dyrektora Szpitala, koncentruje się na działaniach, które powinny zostać podjęte w całej organizacji, aby skuteczniej realizować zasady równości szans i niedyskryminacji oraz tworzyć transparentne i przyjazne środowisko pracy. Plan zostaje włączony do zbioru obowiązujących w Szpitalu aktów prawnych, integrując i rozszerzając dotychczas funkcjonujące mechanizmy antidyskryminacyjne i antyprzemocowe.

Przyjęcie Planu stanowi wyraz zaangażowania Szpitala w realizację wartości europejskich i krajowych standardów równościowych, zgodnie z obowiązującym prawem,

rekomendacjami Komisji Europejskiej oraz dobrymi praktykami sektora nauki i ochrony zdrowia.

Podstawą prawną do stworzenia GEP jest obowiązujące prawodawstwo, w szczególności:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. NR 78, poz. 483);
2. Dyrektywa 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 (Dz. Urz. UE L. 204/23, 2006);
3. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. - Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 2809 z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2025 r. poz. 383 z późn. zm.);
7. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ w dniu 10 grudnia 1948 r.) i Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Rady Europy z 1950r.).

Realizacja planu przewidziana jest na lata 2026–2029. Po zakończeniu każdego roku kalendarzowego obowiązywania dokument i opisane w nim praktyki będą podlegać ewaluacji i bieżącemu monitorowaniu przez Zespół ds. Równości Płci (Zespół GEP).

II. PRZEGLĄD PRZEPISÓW PRAWA KRAJOWEGO DOTYCZĄCYCH RÓWNOŚCI PŁCI I NIEDYSKRYMINACJI

1 Założenia merytoryczne analizy

Podczas analizy istniejącego w Szpitalu stanu w zakresie równości płci, zarówno na etapie diagnozy jak i projektowania zakładanych rezultatów wdrożenia GEP i sposobów ich osiągnięcia, konieczna jest znajomość regulacji prawnych dotyczących równości płci i niedyskryminacji na szczeblu krajowym.

Poniższa analiza posłużyć ma jako podstawa prac zespołu GEP w pierwszym okresie jego działalności. Przyjęto, że publikacja „Plany Równości Płci (GEP) w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich podmiotów publicznych...” przybliży wymogi europejskie, natomiast potrzebny jest przegląd regulacji równościowych w prawie krajowym.

Jako cel analizy postawiono sobie zdefiniowanie podstawowych pojęć prawnych, które będą przedmiotem prac zespołu GEP. Takie zakreszenie ram analizy prawnej uznano za celowe z następujących przyczyn. Po pierwsze, powinno to posłużyć zaprowadzeniu ładu terminologicznego w dokumentach zespołu GEP, już na samym wstępie jego działalności. Po drugie, terminy takie jak „równość” „dyskryminacja” „molestowanie” służą w prawie do sformułowania ustawowych zakazów i nakazów. Ich poznanie i zrozumienie jest zatem jednocześnie wykładnią prawa, dokonywaną na potrzeby działalności zespołu GEP, który w toku prac będzie zmuszony badać stosowanie niektórych przepisów. W tym ostatnim aspekcie za ważne uznano maksymalnie szerokie pokazanie wariantowości terminów podstawowych. Można więc przyjąć, że niniejsza analiza prawna stanowi wprowadzenie ogólne do prawa równościowego na gruncie krajowym.

Drugą część analizy stanowi przegląd najważniejszych aktualnych źródeł prawa równościowego ze szczególnym uwzględnieniem problematyki pracy kobiet i mężczyzn.

Wykonany przegląd oparty został na trzech dużych monografiach prawniczych, natomiast wiele innych źródeł piśmienniczych pozostało jedynie dostrzeżone. Ujawniła się ważna (choć ciągle wstępna) baza bibliograficzna tematu, która powinna być wzięta pod uwagę w toku dalszych prac.

Poza analizą pozostawiono problematykę prawną mobbingu i przeciwdziałania mu.

2 Kto pierwszy - kobieta czy mężczyzna?

Konstytucja z 1952 r. przewidywała, że kobieta ma równe z mężczyzną prawa (Zob. pkt 4.1). Taki zwrot byłby dziś uznany za dyskryminujący kobiety, gdyż w tym ujęciu mężczyzna pozostaje wzorcem, a kobieta do niego aspiruje. Obecna konstytucja stanowi w art. 33, że kobieta i mężczyzna mają równe prawa. To ostatnie ujęcie językowe zasadniczo stawia obywateli obu płci na jednej, wspólnej płaszczyźnie. Pozostaje pytanie – kto powinien być wymieniony jako pierwszy?

W polskim języku prawniczym przy wymienianiu dwóch płci częściej stawia się kobietę na pierwszym miejscu. Jest to konwencja grzecznościowa, a w ustawach taką kolejność spotyka się również wtedy, gdy danej regulacji przyświecają cele równościowe. Dla przykładu, art. 46 Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r przewidywał, że: „Podmioty wybierające kandydatów na członków Rady kierują się zasadami dążenia do wyrównywania udziału kobiet i mężczyzn w pracach Rady”. W ślad za ustawą podobny układ trafia do piśmiennictwa i orzecznictwa. Formuła ta występuje przeważająco w Podręczniku NCBR.

Jednakże w prawie rodzinnym konsekwentnie to mężczyzna jest wymieniany jako pierwszy („Kierownik urzędu stanu cywilnego zapytuje mężczyznę i kobietę, czy zamierzają

zawrzeć ze sobą małżeństwo”). Ujawnia się rozdzwięk językowy prawa rodzinnego z definicją konstytucyjną, w której małżeństwo to związek „kobiety i mężczyzny”.

W pracach zespołu GEP można zdecydować się na rozwiązanie zróżnicowane, tj. naprzemienne używanie tej kolejności.

3 Podstawowe pojęcia prawa równościowego

3.1 Równość wobec prawa

Równość wobec prawa (inaczej: równouprawnienie), to wyrażona w konstytucyjnej normie „Wszyscy są wobec prawa równi” zasada obowiązująca przy stanowieniu i interpretowaniu prawa, polegająca na ustanawianiu tylko takiego różnicowania praw, jakie oparte jest na kryteriach dopuszczalnych.

Nadanie odpowiednio dużej mocy regule równości prowadzi do takiej oceny prawnej, w której podmiot A uzyskuje takie prawa, jak inny podmiot B, znajdujący się w tej samej sytuacji, choćby podmiotowi A prawo to nie zostało wyraźnie przyznane. W stosunkach pracy oznacza to, że jeśli pracownik X nabył prawo, którego nie nabył pracownik Y, choć jednakowo wypełnia on te same obowiązki, to także Y powinien nabyć powyższe prawo („a właściwie to już je nabył”).

Może wydawać się, że zasada równości powinna być definiowana jako jednakowość prawa w jednakowej sytuacji. Tak jednak nie jest. Jednakowość prawa dla jednakowych sytuacji zapewniana jest już przez samą technikę legislacyjną, w ramach której adresaci norm określani są rodzajowo (np. norma, wg której: „właściciel może żądać od właścicieli gruntów sąsiednich ustanowienia za wynagrodzeniem potrzebnej służebności”) wskazuje, że wszystkie podmioty posiadające cechę właściciela albo właściciela gruntu sąsiedniego są w równej sytuacji.

3.2 Równe traktowanie

Równe traktowanie jest to różnicowanie sytuacji prawnej – w zakresie posiadanego prawa do swobodnego uznania - na podstawie kryteriów dopuszczalnych. Równe traktowanie oznacza stosowanie zasady równości tam, gdzie przepisy prawa pozostawiają organowi władzy pewien margines uznania (np. przyznanie odznaczenia). Nakaz równego traktowania może być nałożony również na stosunki prawa prywatnego. I tak prawo pracy nakazuje, aby pracodawcy równo traktowali pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia.

Wydaje się, że podobnie jak w przypadku równości wobec prawa, praktyczne szanse na uzyskanie sprawiedliwych rozwiązań są większe przy odpowiednim różnicowaniu niż – przy ujednolicaniu rozstrzygnięć. Inaczej mówiąc, jednakowe traktowanie jakiejś zbiorowości częściej okaże się mniej sprawiedliwe niż jej różnicowanie.

Równość wobec prawa określana jest jako „równość formalna”, a równość traktowania jest bliższa „równości faktycznej”.

3.3 Kryteria dopuszczalne

Kryteria dopuszczalne ustala się poprzez odniesienie negatywne do kryteriów zakazanych.

3.4 Kryteria zakazane

Kryteria zakazane są zarówno kryteria wyraźnie zaliczone przez prawo do katalogu negatywnego, jak i inne kryteria krzywdzące.

W prawie pracy nazwanymi kryteriami zakazanymi są płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kryteria, które nie zostały wprost wskazane jako negatywne, uznajemy za krzywdzące wtedy, gdy waga interesu, któremu ma służyć powstałe na ich tle zróżnicowanie nie pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną tym samym naruszone.

Innym sposobem uznania kryterium za krzywdzące jest stwierdzenie następującego zespołu cech:

- kryterium przyjęto w sposób nieproporcjonalny;
- kryterium obejmuje cechy osobowe, na które na ogół osoba nie ma wpływu lub przynależność do określonej grupy osób;
- kryterium nie ma obiektywnego uzasadnienia.

Jeśli jakiś pracownik został pominięty przy awansie dlatego, że jest „przyjezdny”, a nie „miejscowy”, to jest to nierówne traktowanie czyli różnicowanie wg kryterium krzywdzącego.

3.5 Uprzywilejowanie wyrównawcze

Uprzywilejowanie wyrównawcze jest to przewidziane w prawie zróżnicowanie sytuacji prawnej na podstawie kryteriów w ogólności zakazanych. Uprzywilejowanie wyrównawcze jest odstępstwem od zasady równości. Powinno mieć podstawę konstytucyjną i spełniać warunki relewantności i proporcjonalności.

Przykłady podstaw konstytucyjnych dla uprzywilejowania wyrównawczego:

- Art. 68 ust. 3 - Władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom niepełnosprawnym i osobom w podeszłym wieku.
- Art. 71 ust. 2 - Matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych.

Uprzywilejowanie wyrównawcze określane jest teoretycznie jako „dopuszczalna dyskryminacja”.

Poniżej przedstawiamy typowe przypadki uprzywilejowania wyrównawczego w prawie pracy.

3.5.1 Praca w warunkach szkodliwych

Prawo ustanawia zakaz zatrudniania kobiet przy pracach uciążliwych lub szkodliwych dla ich zdrowia ze względu na pełnione funkcje prokreacyjną i macierzyńską. Pracodawca nie może w regulaminie pracy rozszerzać katalogu prac zakazanych dla wszystkich kobiet, ponieważ mogłoby to zostać potraktowane jako dyskryminacja. Istnieje dziewięć grup czynników uciążliwych, szkodliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia kobiet: wysiłek fizyczny, mikroklimat, hałas i drgania, promieniowanie, praca pod ziemią i na wysokości, ciśnienie, biocybniki, substancje chemiczne i ryzyko urazu.

3.5.2 Praca w nocy

Konwencja MOP o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle została podpisana w Bernie dnia 26 września 1906 r. Polska przystąpiła do niej w 1921 r., a jej tekst został ogłoszony w Dz. U. z 1922 r. Nr 19, poz. 158. Na tej konwencji opierała się również konwencja nr 89 MOP dotycząca pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana) z 1948 r. Polska nie jest stroną tej ostatniej konwencji, która zresztą jest obecnie uznawana za nieaktualną. Polski kodeks pracy nie zawiera generalnego zakazu pracy nocnej kobiet. Obecnie nowsza konwencja nr 171 MOP w sprawie pracy nocnej 633 (również nieratyfikowana przez Polskę) kładzie nacisk głównie na równe traktowanie pracowników zatrudnionych w porze nocnej, bez względu na ich płeć.

3.5.3 Ochrona trwałości zatrudnienia

Kobieta przebywająca na urlopie pracowniczym lub zwolnieniu od pracy ze względu na pełnione funkcje rodzicielskie ma prawo powrotu do aktywności zawodowej na warunkach nie gorszych niż poprzednio uzyskane. Jest ona uprawniona do powrotu do swojej pracy lub na stanowisko równorzędne na warunkach nie mniej dla niej korzystnych niż poprzednio oraz do skorzystania z poprawy warunków pracy, które stałyby się jej udziałem, gdyby nie nieobecność w pracy z powodu pełnienia funkcji rodzicielskich.

Unia Europejska dąży do zagwarantowania równych szans na rynku pracy kobietom w wieku produkcyjnym, zdolnym i chętnym do pracy, bez konieczności istotnego uszczerbku dla ich obowiązków opiekuńczych wobec dzieci. Poświęcona jest temu również dyrektywa 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. dotycząca wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmiły piersią.

Regulacja omawianych przywilejów pozostawia pole do dyskusji i dalszych prac, nie wolnych od kontrowersji. Przykładowo, kobieta, której dziecko urodziła matka zastępcza (surogatka) nie ma prawa do płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim (na warunkach urlopu macierzyńskiego). W doktrynie zauważa się także dyskryminację biologicznych ojców w zakresie zasiłków rodzicielskich (obecnie „macierzyńskich”).

3.5.4 Świadczenia emerytalne

Problem zróżnicowania wieku oraz okresu zatrudnienia warunkującego prawo do emerytury wedle kryterium płci budzi kontrowersje:

- trudno znaleźć uzasadnienie w odmiennościach anatomicznych czy psychologicznych;
- istnieje wręcz pogląd o większej biologicznej sile kobiet;
- ciężary rodzinne nie wchodzą w rachubę - potomstwo osiągnęło wiek dojrzały;
- skracanie okresu aktywności zawodowej może być odczuwane przez kobiety jako rozwiązanie niekorzystne dla nich.

3.6 Dyskryminacja

3.6.1 Definicja podstawowa

Dyskryminacja jest to różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów na podstawie kryteriów zakazanych. Dyskryminacja może wystąpić również w przypadku równego potraktowania podmiotów, znajdujących się w odmiennych warunkach, wyróżnionych ze względu na kryterium dopuszczone. W pierwszym przypadku różnicowanie może mieć postać zarówno stawiania w gorszej sytuacji, jaki i nieuzasadnionego uprzywilejowania faworyzowania. Dyskryminację powinno się oceniać w stosunku do pojedynczej osoby w grupie lub mniejszości osób. Jeżeli większość osób w grupie jest w gorszym położeniu, to prawidłowym jest w tym miejscu ustalenie dyskryminacji faworyzującej.

Zachowania o charakterze dyskryminacyjnym prowadzą do naruszenia zasady równego traktowania. Inaczej mówiąc: „dyskryminacja odnosi się do traktowania, a nie do praw, choć może także dotyczyć praw”. Natomiast dyskryminacja powodowana przez obowiązujące przepisy jest dyskryminacją de iure. Dyskryminacja taka narusza zasadę równości do prawa, a jej przeciwdziałanie wymaga wejścia na odpowiednią drogę prawną.

Podstawowe znaczenie ma kryterium zakazane w postaci płci. Kryterium płci biologicznej oznacza podział na kobiety i mężczyzn. Według przepisów prawa pracy to właśnie kobieta i mężczyzna mają być równi.

Z ustaleń empirycznych wynika, że naruszenia zasady równości płci w zatrudnieniu najczęściej przejawiają się niższym wynagrodzeniem kobiet w stosunku do mężczyzn, nadreprezentacją jednej płci w wybranych branżach, dyskryminacją kobiet przy obsadzie stanowisk kierowniczych, a zwłaszcza wyższych stanowisk kierowniczych i w zarządach firm, nierównym dostępem kobiet do typowego zatrudnienia i szkoleń.

W doktrynie prawa rozważa się objęcie zróżnicowaniem ze względu na płeć także sytuacji transseksualistów, którzy poddali się zabiegowi zmiany płci. Wskazuje się na problemy ze znalezieniem pracy, jeśli transseksualista posługuje się dokumentami wskazującymi na poprzednią płeć. Może tutaj dojść do zachowań dyskryminujących ze strony pracodawców.

3.6.2 Dyskryminacja a naruszenie godności

Zachowania dyskryminacyjne mogą być łączone z naruszeniem godności. Tym niemniej są to kwalifikacje niezależne. Dyskryminacja bez naruszenia godności zachodzi, gdy nie jest wynikiem wadliwych etycznie relacji stron lecz np. skutkiem zaszłości, przeoczenia, niewiedzy obu stron itp.

3.6.3 Dyskryminacja ukryta

Dyskryminacja ukryta (dyskryminacja pośrednia) jest to różnicowanie, pozornie usprawiedliwione dopuszczalnym kryterium, która rodzi identyczne skutki jak dyskryminacja na podstawie kryterium zakazanego. Niedozwolone jest wyszukiwanie neutralnego kryterium, które prowadzi w istocie do pokrzywdzenia grupy wyodrębnionej w szczególności ze względu na płeć. Przykładowo: dyskryminacja osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu w sytuacji, gdy w takim wymiarze pracuje większość kobiet.

3.6.4 Dyskryminacja zlecona

Dyskryminację zleconą stanowi samo polecenie innej osobie (a także zachęcanie lub wymuszenie) zachowań dyskryminacyjnych. Czyn taki ma charakter dyskryminacji niezależnie od faktycznego wykonania go przez osobę, której to zlecono.

3.6.5 Dyskryminacja kumulatywna

Dyskryminacja kumulatywna (wielokrotna, wieloprzyczynowa, wielowarstwowa – multiple, międzysegmentowa – intersectional) występuje, jeśli osoba jest gorzej traktowana ze względu na kilka kryteriów zakazanych jednocześnie. Przykładem jest dyskryminacja ze względu na płeć oraz wiek (dyskryminacja starszych kobiet).

3.6.6 Dyskryminacja różnoczasowa

Dyskryminacja różnoczasowa jest to naruszenie zasady równego traktowania ze względu na płeć mające charakter następstwa czasowego, kiedy porównujemy sytuacje faktyczne rozdzielone pewnym okresem czasu. Pojęcie dyskryminacji w pracy ze względu na płeć nie może być ograniczone do przypadku, gdy osoby różnej płci są zatrudnione w tym samym czasie. Jeśli kobiecie, zatrudnionej na miejsce zwolnionego mężczyzny, zostanie zaproponowane niższe wynagrodzenie za taką samą pracę, to będziemy mieć do czynienia z różnoczasową dyskryminacją ze względu na płeć.

3.6.7 Nadużycie prawa do niedyskryminacji

Nadużycie prawa w ogólności jest to wykonywanie prawa w sposób formalnie zgodny z przepisami, lecz sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nadużycie prawa może być zidentyfikowane w odniesieniu do przepisów chroniących przed dyskryminacją. Jeśli jakaś osoba ubiega się o stanowisko, nie zmierzając do jego uzyskania, lecz jedynie dążąc do uzyskania odszkodowania pod tytułem dyskryminacji, to jej działanie należy uznać za nadużycie prawa.

3.6.8 Dyskryminacja asumpcyjna

Dyskryminacja asumpcyjna jest to dyskryminacja ze względu na więź z osobą posiadającą cechę stanowiącą zakazane kryterium dyskryminacyjne (np. dyskryminowanie męża pracownicy).

3.6.9 Dyskryminacja dopuszczalna

Dyskryminacja dopuszczalna - zob. uprzywilejowanie wyrównawcze.

3.6.10 Dyskryminacja przy zatrudnianiu

Na etapie nawiązania stosunku pracy przejawem dyskryminacji może być:

- postawienie warunku, iż pracodawca nie będzie zatrudniał osób wyróżnionych wg kryterium zakazanego;
- odmowa przyjęcia do pracy z powodu płci, ciąży itp.
- żądanie informacji o ciąży kandydatki.

Czy kandydat do pracy ma prawo domagać się podania danych osoby lub osób przyjętych na wolne stanowisko zamiast niego? Nie. Jednak odmówienie takiej informacji może stanowić jeden z faktów pozwalających domniemywać dyskryminację.

3.6.11 Dyskryminacja przy zwalnianiu z pracy

Pracodawca powinien przestrzegać przepisów antydyskryminacyjnych podczas doboru pracowników do zwolnienia. Doktryna prawa pracy od dawna operuje dość jasnymi wymogami prawidłowego rozwiązania umowy o pracę. Przyjmuje się, że dochowanie tych wymogów uwalnia pracodawcę od zarzutu dyskryminacji, chyba że pracodawca działał ewidentnie w sposób zawiniony.

Na ogół okoliczność, że pracodawca rozwiązał stosunek pracy z jednym pracownikiem, a z innymi nie, nie świadczy o nierównym traktowaniu. Dopuszczalne kryteria zwolnienia, związane ze stosunkiem pracy, to stosunek do obowiązków służbowych, przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż pracy i przebieg zatrudnienia, wykształcenie itd. Dopuszczalne są również kryteria socjalne, takie jak stan rodzinny, sytuacja materialna i finansowa pracownika.

Zasada równości i niedyskryminacji w zatrudnieniu może być jednak naruszona przy rozwiązywaniu stosunków pracy. Dzieje się tak zwłaszcza w przypadku zwolnień pracowników, uzasadnionych przyczynami występującymi po stronie zakładu pracy, takimi jak

procesy likwidacyjne i reorganizacyjne. Typowym przykładem dyskryminacji jest zwalnianie w pierwszej kolejności kobiet.

Wątpliwości budzi dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy z kobietą, która osiągnęła wiek emerytalny i nabyła uprawnienia emerytalne, w sytuacji, w której wiek emerytalny jest niższy dla kobiet niż dla mężczyzn.

3.6.12 Dyskryminacja przy wynagradzaniu

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości. Należy dążyć do obiektywnego wartościowania pracy, opartego na nowoczesnej metodyce oraz kreowania jasnych kryteriów przyznawania tzw. ruchomych składników wynagradzania.

Praca na takim samym stanowisku nie oznacza jednak automatycznie konieczności wypłacania pracownikom takich samych wynagrodzeń. Na ich zróżnicowanie może wpływać indywidualna sytuacja prawna pracownika, tj. poziom doświadczenia zawodowego, staż pracy oraz szczegółowe warunki pracy na danym stanowisku.

W odniesieniu do placówek medycznych przesądzona została dopuszczalność uprzywilejowania lekarzy w zakresie mechanizmu waloryzacji płac (porozumienie zbiorowe) w stosunku do pozostałego personelu medycznego. Pracownicy zatrudnieni na innych niż lekarze stanowiskach pracy nie należą do tej samej kategorii podmiotów i nie można porównywać zasad ich wynagradzania z regulacjami płacowymi lekarzy.

Niewielkie odchylenia w zarobkach pracowników, będące wynikiem oceny ich pracy przez przełożonego, nie powinny być traktowane jako naruszające nakaz równego traktowania.

Stosowana przez pracodawców praktyka utajniania wynagrodzeń może utrudniać ochronę pracowników przed dyskryminacją płacową. Pracownik dyskryminowany nie ma jak uprawdopodobnić zarzutu dyskryminacji bez poznania i ujawnienia przed sądem wysokości płac swoich współpracowników. Za właściwy należy uznać kierunek, prowadzący do odtajniania płac.

Przy ocenie równego traktowania w zakresie wynagradzania należy brać pod uwagę nie tylko świadczenia pieniężne, ale również świadczenia rzeczowe związane z pracą, takie chociażby, jak wynajem lokalu mieszkalnego, używanie samochodu służbowego, przydzielenie miejsc postojowych, telefonów służbowych itd. Nie ma żadnych obiektywnych powodów, aby np. w podróży służbowej inaczej traktować kobiety i mężczyzn tylko ze względu na płeć i zapewnić kobiecie lepszy standard hotelu niż mężczyźnie.

3.6.13 Dyskryminacja przy ocenach, awansach i szkoleniach

Problem dyskryminacji ma miejsce wtedy, gdy pracownik uzyska gorszą ocenę aniżeli inni, mimo że przebieg pracy zawodowej i okoliczności dotyczące jego pracy wskazywały, że zasługuje on na podobną lub wyższą ocenę. Tym niemniej ocena pracownika zajmującego stanowisko kierownicze może być oparta na surowszych kryteriach niż stosowane wobec szeregowych pracowników. Bardzo istotne jest, aby pracodawcy opracowywali neutralne pod względem płci systemy oceny pracy - okresowej i bieżącej.

Dyskryminacją ze względu na płeć jest wszelkie nieuzasadnione lub krzywdzące różnicowanie sytuacji pracowników w zakresie kariery zawodowej i podnoszenia kwalifikacji, jeśli powodem odmiennego traktowania jest określone kryterium dyskryminacyjne. Równe traktowanie w zakresie podnoszenia kwalifikacji należy odnosić zarówno do dostępu do szkoleń organizowanych przez pracodawcę, jak i do wysokości dofinansowania szkoleń, opłacanych przez pracownika. Przykładem dyskryminacyjnego wykluczenia ze szkolenia zawodowego jest pominięcie przy naborze do szkolenia kobiety przebywającej na urlopie macierzyńskim.

3.7 Molestowanie

Molestowanie jest to nękanie ze względu na płeć. Molestowanie składa się z następujących elementów:

- niepożądane zachowanie sprawcy,
- związek z płcią ofiary,
- naruszenie godności ofiary oraz
- stworzenie negatywnej atmosfery.

Negatywna atmosfera to strach, wrogość, poniżenie, upokorzenie, obraza [art. 183a § 5 pkt 2 KP].

Nękanie ze względu na płeć nie musi być molestowaniem seksualnym, ponieważ można nękać przedstawiciela innej płci np. ze względu na osobistą niechęć do tej płci. Praktycznie ujmując, molestowanie jest to nękanie wyłącznie z tego powodu, że ktoś jest przedstawicielem danej płci.

Nie ma zgodności co do tego, czy molestowanie można traktować jako naruszenie zasady równego traktowania lub – zasady niedyskryminacji. Dominują jednak zapatrywania, udzielające pozytywnej odpowiedzi w tej kwestii. Molestowanie jest szczególnym przypadkiem dyskryminacji ze względu na płeć.

3.8 Molestowanie seksualne

Molestowanie seksualne jest szczególnym podtypem molestowania, wyróżnionym przez to, że związek z płcią ofiary ma naturę seksualną.

Molestowanie seksualne odróżnia od zachowań dobrze przyjmowanych i przyjaznych niepożądany charakter molestowania seksualnego. Brak zgody musi być wyrażony na zewnątrz, np. zwerbalizowany w postaci powiedzenia słowa „nie” albo okazany w inny wyraźny sposób. Zachowanie bezprawne pojawia się od tej chwili, gdy ofiara w sposób jednoznaczny wyraża swój sprzeciw wobec takiego traktowania jej, oponuje - ze względu na przekroczenie akceptowanych przez nią granic. Również bierność ofiary nie może być traktowana jako jej dorożumiana zgoda na zachowania, które są w jej odczuciu niepożądane.

Tabela 1 - Przejawy molestowania seksualnego

Molestowanie seksualne	<i>quid pro quo</i> coś za coś	ofiara akceptuje molestowanie seksualne w zamian za polepszenie lub nie pogarszanie jej sytuacji pracowniczej	
	stwarzanie wrogich warunków pracy <i>hostile work environment</i>	niepożądane zainteresowanie seksualne <i>(unwanted sexual attention)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - żarty, rozmowy, komentarze o charakterze seksualnym (omawianie seksualnych nawyków, opowiadanie erotycznych dowcipów) - zbędne kontakty fizyczne (dotykanie, pocałunki itp.), - lubieżne spojrzenia i gesty kojarzące się z płciowością, - komentarze natury seksualnej dotyczące wyglądu innych pracowników;
		molestowanie z uwagi na przynależność do danej płci <i>(gender harassment)</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - komentarze skierowane przeciwko grupie („kobiety są głupie”), - eksponowanie przedmiotów i materiałów o charakterze seksualnym (np. fotografii rozebranych kobiet), oglądanie filmów pornograficznych w miejscu pracy itp.

4 Przegląd przepisów dotyczących równości płci w zatrudnieniu

4.1 Rys historyczny

Rozwiązania prawne z zakresu ochrony kobiet w zatrudnieniu mają w polskim prawie wieloletnią tradycję. Temat ten podjęty został w pracach ustawodawczych, rozpoczętych po 1918 r., które zaowocowały wydaniem w dniu 2 lipca 1924 r. ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet.

Okres ustroju socjalistycznego, który nastąpił 20 lat później, przyniósł progres w tej mierze. Nierówność kobiet była uznawana za nierówność społeczną, która winna być przezwyciężona. Konstytucja z 1952 r. przewidywała, że kobieta ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia. Nakazowo-rozdziałowy system gospodarczy zmusił największego (niemal wyłącznego) pracodawcę, jakim było państwo, do przestrzegania reguły jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn. Szczególnym przejawem ochrony kobiet w zatrudnieniu były wykazy prac wzbronionych kobietom. Przykładowo w 1979 r. jako czynności zabronione dla wszystkich kobiet wskazano pracę kierowców samochodów ciężarowych oraz autobusów. Kobiety w ciąży i karmiące nie mogły w ogóle pracować „za kierownicą” [rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 1979 r.]. W dziedzinie ochrony zdrowia kobiety nie mogły wykonywać „prac dezynfekcyjnych i dezynsekcyjnych przy użyciu chemikaliów szkodliwych dla zdrowia.”

4.2 Konstytucja RP

W art. 32 i 33 Konstytucji RP wprowadzona została zasada równości. Konstytucja stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Zgodnie Konstytucją RP, władze publiczne obowiązane są do:

- wykluczenia okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania (art. 40)

- nietykalność i wolność osobistej (art. 41)
- bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalnych norm czasu pracy (art. 66 ust. 1 i 2)
- zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej kobietom ciężarnym (art. 68 ust. 3).

Jak widać z powyższych uregulowań, Konstytucja RP przyznaje każdemu świadczącemu pracę prawo do ochrony zdrowia i życia poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W celu realizacji tego stosunku pracownik oddaje swoje zdrowie i z tą chwilą przestaje być tylko i wyłącznie za nie odpowiedzialny. Nierówne traktowanie, różne formy dyskryminacji oraz mobbingu w zatrudnieniu mogą prowadzić do niehumanitarnego traktowania, o czym mowa w art. 40 Konstytucji. Wolności mające znaczenie w stosunkach zatrudnienia zawierają w sobie wolność osobistą, nietykalność, wolność zrzeszania się, wolność pracy, a także wolność wypowiedzi (słowa) oraz wolność sumienia.

4.3 Kodeks pracy - Podstawowe zasady prawa pracy

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 111 KP). Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 112 KP). Żadna dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – nie jest dopuszczalna (art. 113 KP).

Opisane wyżej, podstawowe zasady prawa pracy zostały rozwinięte w przepisach art. 183a i n KP. Zasada równego traktowania oraz zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu oznaczają zakaz różnicowania sytuacji prawnej pracowników (lepiej lub gorzej traktowanie) według zakazanych kryteriów wymienionych przykładowo w art. 183a § 1 KP. Za bezpieczne kryteria różnicowania pracowników uznaje się dla przykładu staż pracy i kwalifikacje zawodowe. Zakres podmiotowy obu kodeksowych zasad dotyczy osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym i kandydatów do pracy, natomiast nie są nim objęte osoby pozostające w niepracowniczym zatrudnieniu.

Art. 941 k.p. wprowadza wymóg udostępnienia pracownikom przepisów z zakresu równego traktowania.

4.4 Ustawy szczegółowe

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania jest przede wszystkim adresowana do osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu. Na podstawie tej ustawy zakaz nierównego traktowania oraz dyskryminacji ze względu na płeć obejmuje co do zasady niepracownicze formy zatrudnienia. Poziom ochrony, wynikający z ustawy dla tych osób, które padły ofiarą nierównego traktowania z powodu swojej płci, nie jest w pełni jasny.

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia nakłada obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji na organy administracji państwowej. Urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy. W tym kontekście należy przypomnieć pkt 9 zalecenia MOP nr 188, który – w ramach prawa międzynarodowego – ustanawia zakaz dyskryminacji dotyczący sposobu formułowania oraz publikowania informacji o wolnych miejscach pracy lub ofert zatrudnienia. W 2015 r. Europejska Fundacja Praw Człowieka (EFHR) wraz ze Służbą Rzecznika ds. Równych Możliwości przygotowała przewodnik z zakresu niedyskryminujących ofert pracy. Ten praktyczny dokument, przeznaczony dla pracodawców, podpowiada, jak prawidłowo, bez naruszenia przepisów antydyskryminacyjnych należy formułować treść ofert o pracę. Pomimo podejmowanych przez EFHR oraz Służbę działań mających podnieść świadomość zarówno pracodawców, jak i pracowników, nadal zdarzają się przypadki zamieszczania w ogłoszeniach o pracę takich kryteriów zatrudnienia, jak płeć, wiek lub stan cywilny [<https://www.efhr.eu/o-nas/>]

4.5 Umiejscowienie GEP w prawie krajowym

Ustawodawca nie precyzuje, jakie działania powinien podejmować pracodawca, przeciwdziałając dyskryminacji w zatrudnieniu, z wyjątkiem informowania o przepisach antydyskryminacyjnych. Przeciwdziałanie dyskryminacji to – w pierwszej kolejności – stworzenie odpowiedniej organizacji pracy, w której kompetencje pracowników i ich podporządkowanie są jednoznacznie określone, a konflikty – identyfikowane i rozwiązywane. Należy preferować rozwiązywanie problemu dyskryminacji przez mediację.

W celu wypełnienia nakazu pracodawca winien podejmować ukierunkowane działania prewencyjne, takie jak:

- określenie w regulaminie pracy (w układzie zbiorowym) zachowań, które nie są tolerowane w stosunkach międzyludzkich wraz z określeniem negatywnych skutków wobec sprawców dyskryminacji;
- przeprowadza odpowiedniego instruktazu dla nowo zatrudnionych.

W wykonywaniu obowiązków pracodawcę wspiera zespół GEP, biorąc na siebie takie zadania jak:

- rozpowszechnianie informacji na temat nierównego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu oraz kształcenie pracowników;
- określenie trybu zgłaszania skarg przez osoby poszkodowane i postępowania w przedmiocie skargi.

Tryb zgłaszania skarg powinien obejmować postępowanie wyjaśniające, w tym analizę zarzutów i dowodów zawartych w skardze, przesłuchanie ofiary i sprawcy dyskryminacji. Konieczne jest zapewnienie poufności wszelkich informacji pozyskanych od poszkodowanego pracownika i innych osób w trakcie prowadzonego postępowania. Czynności postępowania wyjaśniającego powinny być odpowiednio dokumentowane w postaci protokołów. W protokole z postępowania należy wskazać treść podjętej decyzji, zasadność sformułowanych przez skarżącego zarzutów oraz rodzaj orzeczonej sankcji wobec sprawców dyskryminacji.

5 Zadania i cele

Na gruncie dokonanej analizy postawiono następujące zadania odnośnie do diagnozy stanu prawnego w zakresie równego traktowania:

- przegląd obowiązującej w Szpitalu procedury antymobbingowej i jej ewentualna synchronizacja z GEP;
- sprawdzenie, jakie przepisy z zakresu prawa pracy (wraz z regulacjami wewnętrznymi) powodują trudności lub spory pracowników z pracodawcą albo stwarzają – niewykorzystywane dotąd - możliwości usuwania nierówności pracowniczych w zakresie:
 - uprawnień rodzicielskich,
 - kryteriów przyznawania ruchomych składników wynagradzania,
 - utajnienia płac,
 - kryteriów przyznawania świadczeń rzeczowych, związanych z pracą,
 - oceny pracowniczej,
 - dofinansowania szkoleń.

Ponadto konieczne jest ustosunkowanie się do problemów, uwidoczonych w dyskusji, przedstawionej w pkt 5. powyżej.

6 Literatura

6.1 Literatura wykorzystana

- Sobczyk A., Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, 2013.
- Szewczyk H., Równość płci w zatrudnieniu, 2017.
- Jackowiak U., Sytuacja pracownicza kobiet, 1994.

6.2 Literatura do wykorzystania

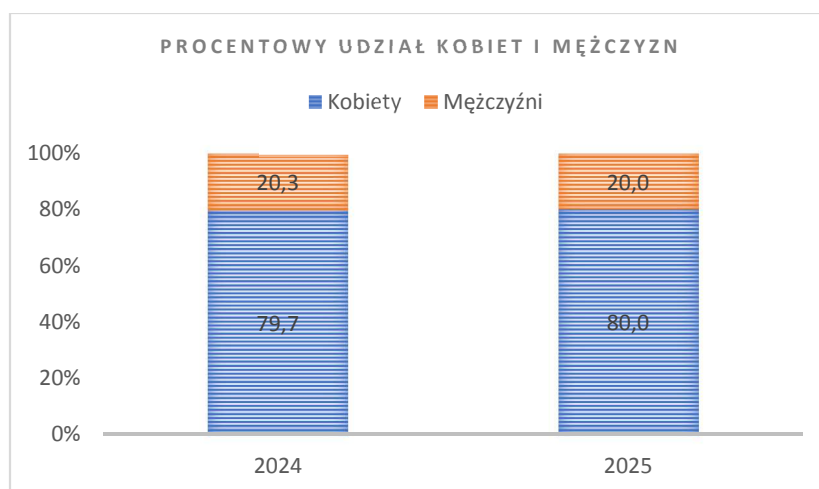
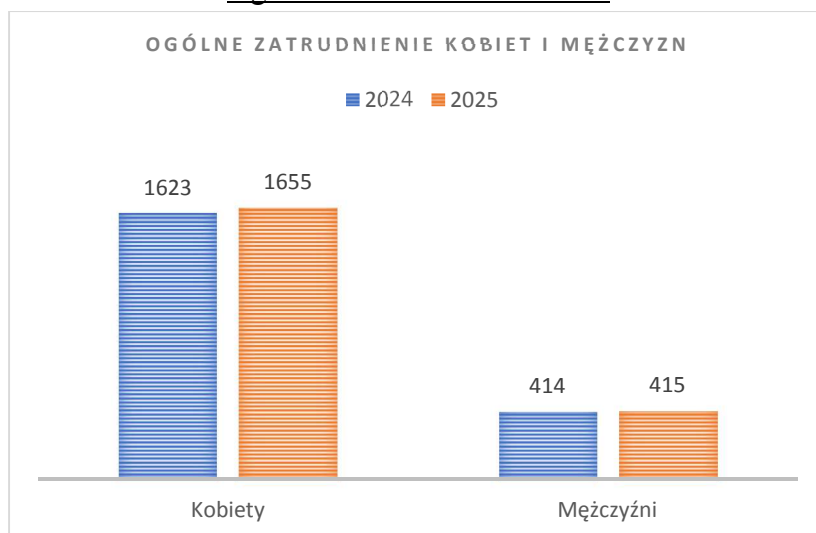
- Szeroczyńska M., Wspólnotowe wymagania ochrony pracownicy w ciąży i w okresie wczesnego macierzyństwa przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz pogorszeniem jej sytuacji finansowej - szczególny przypadek kobiety prokuratora, Prokurator 2009/2/46-84.
- Osiczko-Dec S., Instrumenty wspierające łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, Studia Prawnicze i Administracyjne, 2018, nr 25 (3), s. 53-56.
- Siemieńska R., Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, Warszawa 1997, s. 32.
- Wróbel A., Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy, Kraków 2005.
- Sobczyk A., Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. II, Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 7 maja 2014 r., K 43/12.
- Ziółkowski M., Zasada równości kobiet i mężczyzn, PiP 2016, z. 2.
- Carby-Hall J. R. (red.), Góral Z. (red.), Tyc A. (red.), Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu, 2021.
- Mitrus, L. (2023). Zakaz dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej – uwagi na tle aktualnych zmian legislacyjnych i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, Europejski Przegląd Sądowy 6, 4–11.
- Maliszewska-Nienartowicz J., Zakaz dyskryminacji pośredniej w prawie Unii Europejskiej (definicje oraz praktyka stosowania), „Państwo i Prawo” 2016/12.
- Szczerba A., Prawne aspekty ochrony osób transpłciowych w zatrudnieniu (w:) K. Śmiszek (red.), Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w zatrudnieniu, Warszawa 2011, s. 15;
- Szablowska M., Rasmus R., Prawnokarna odpowiedzialność pracodawcy za nie przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, Palestra 2012, nr 9–10.
- Warylewski J., Molestowanie seksualne w miejscu pracy, LEX 1999.

III. DIAGNOZA

Zebranie niezbędnych danych oraz wykonanie analizy zostało przeprowadzone przez Zespół ds. Równości Płci.

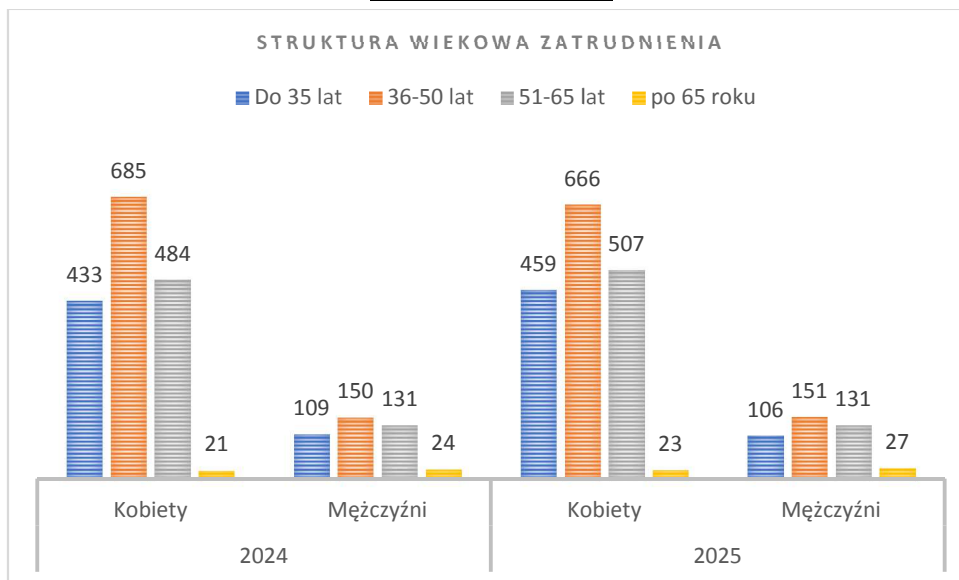
Punktem wyjścia do opracowania Planu Równości Płci dla Szpitala była analiza statystyczna stanu i struktury zatrudnienia w latach 2024-2025, uwzględniająca udział płci wśród osób pracujących, w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych, kategorii zatrudnienia i pełnionych funkcji.

Ogólna struktura zatrudnienia



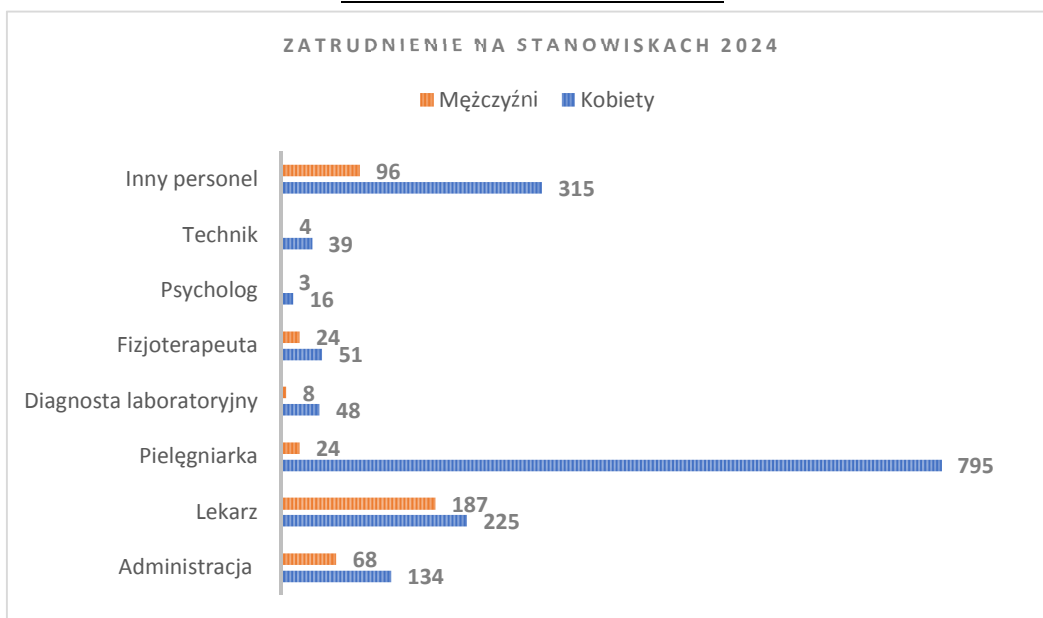
W Szpitalu w roku 2024 zatrudnionych było łącznie 2037 osób, a w roku 2025 liczba ta (do 30.11) wzrosła do 2070 osób. Udział procentowy utrzymywał się w tych latach na stałym poziomie, ok. 80% zatrudnionych to kobiety, ok. 20% to mężczyźni.

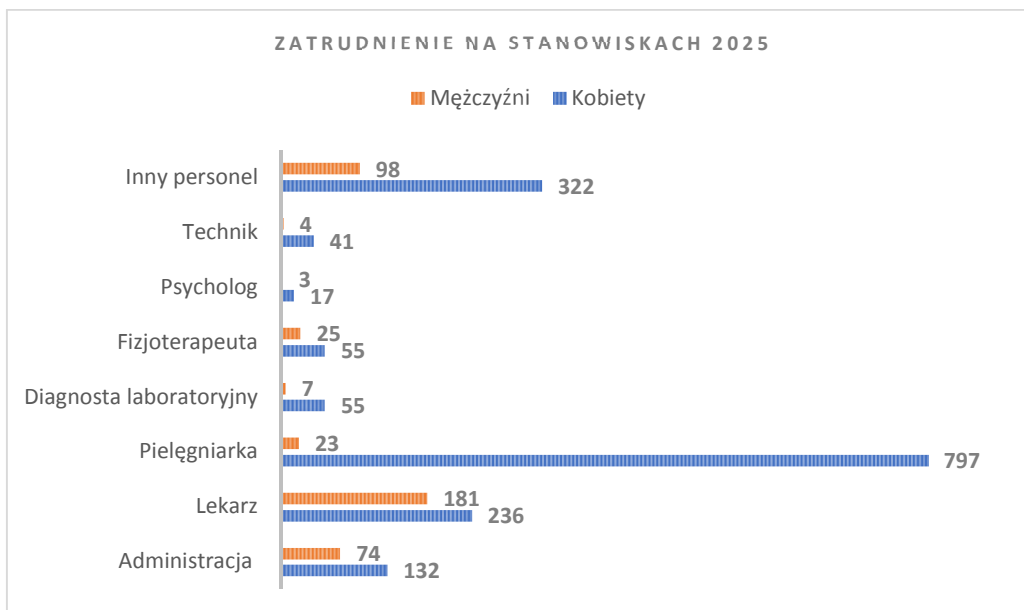
Struktura wiekowa



Największą grupę pod względem wieku stanowią osoby w przedziale 36-50 lat. Jednocześnie da się zauważyć, że w analizowanym czasie zwiększyło się zatrudnienie w grupach kobiet poniżej 35 roku życia oraz 51-65 lat, a spadło w grupie 36-50 lat. Wśród mężczyzn nie obserwuje się znaczących zmian w czasie przy analizie struktury wiekowej.

Zatrudnienie na stanowiskach

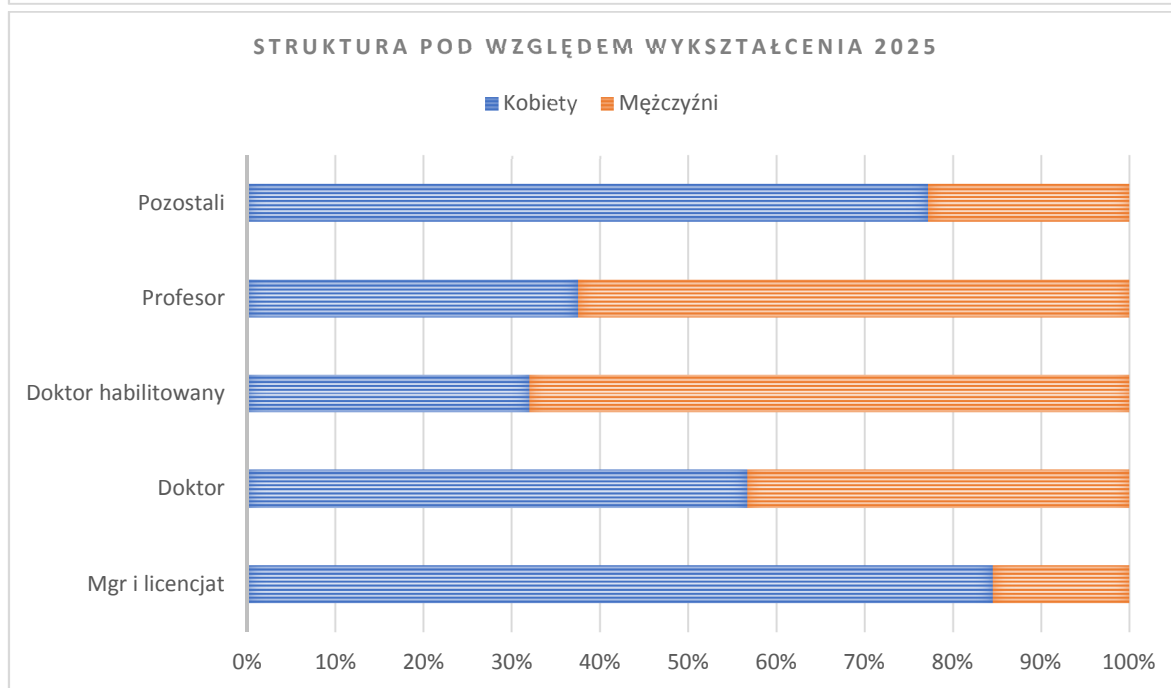
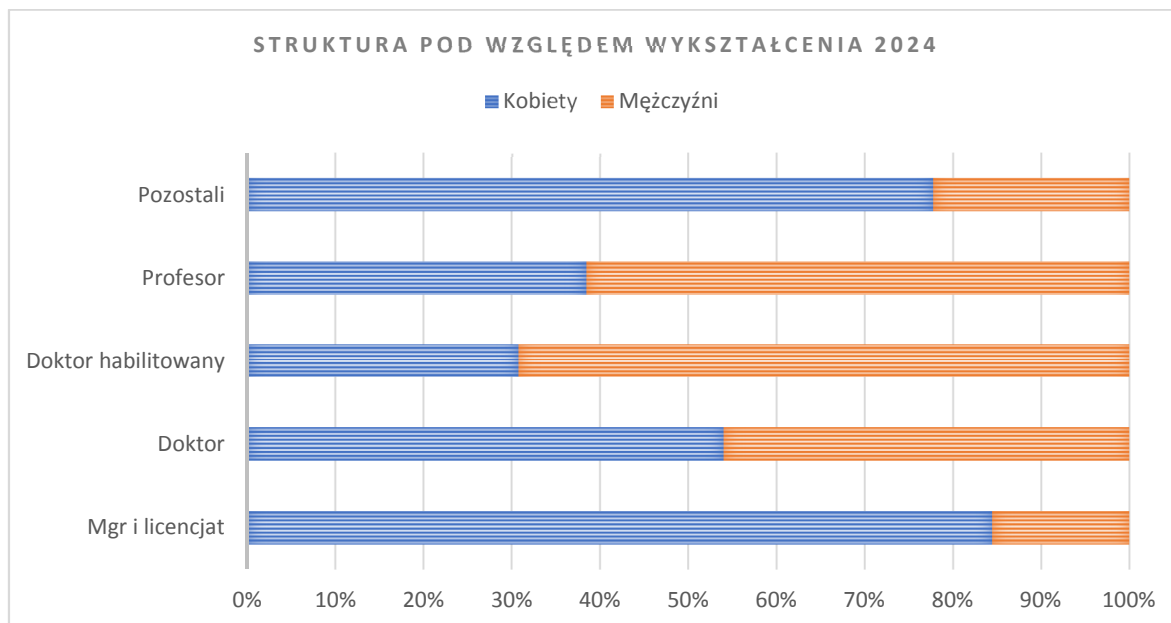




Rozkład płci wśród personelu Szpitala obrazuje znaczące dysproporcje na poszczególnych stanowiskach. Kobiety przeważają wśród pracowników zarówno medycznych jak i niemedycechnych. Analiza powyższych danych wskazuje znaczną przewagę w zatrudnieniu kobiet w zawodzie pielęgniarki. Korzystniejsze proporcje podziału płci występują z kolei na stanowiskach lekarskich, jak również administracyjnych. W obserwowanym okresie czasu nie zaobserwowano znaczących trendów zmieniających strukturę zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach.

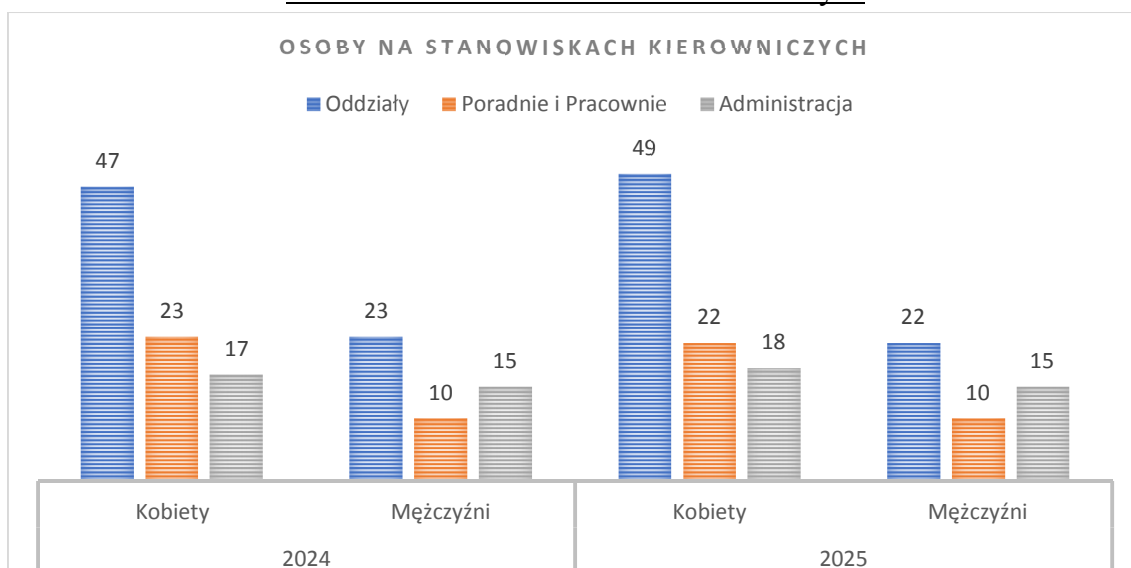
Struktura ze względu na wykształcenie

	2024		2025	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
MGR I LICENCJAT	1152	212	1192	219
DOKTOR	68	58	68	52
DOKTOR HABILITOWANY	8	18	8	17
PROFESOR	10	16	9	15
POZOSTALI	385	110	378	112



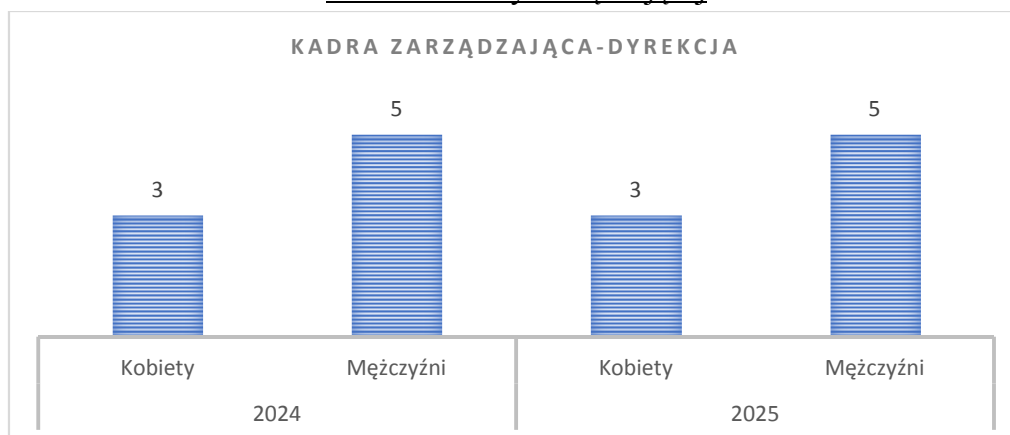
Analiza zatrudnienia ze względu na wykształcenie pokazuje zmianę w proporcji kobiet i mężczyzn wraz ze zdobywaniem kolejnych tytułów naukowych. Choć kobiety z tytułem doktora przeważają liczebnie nad mężczyznami, to już doktorów habilitowanych i profesorów mężczyzn jest więcej niż kobiet. Wśród osób o wykształceniu średnim oraz z tytułem licencjata, magistra lub równorzędnych przeważają kobiety, co jest odbiciem generalnej struktury zatrudnienia w Szpitalu.

Zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych



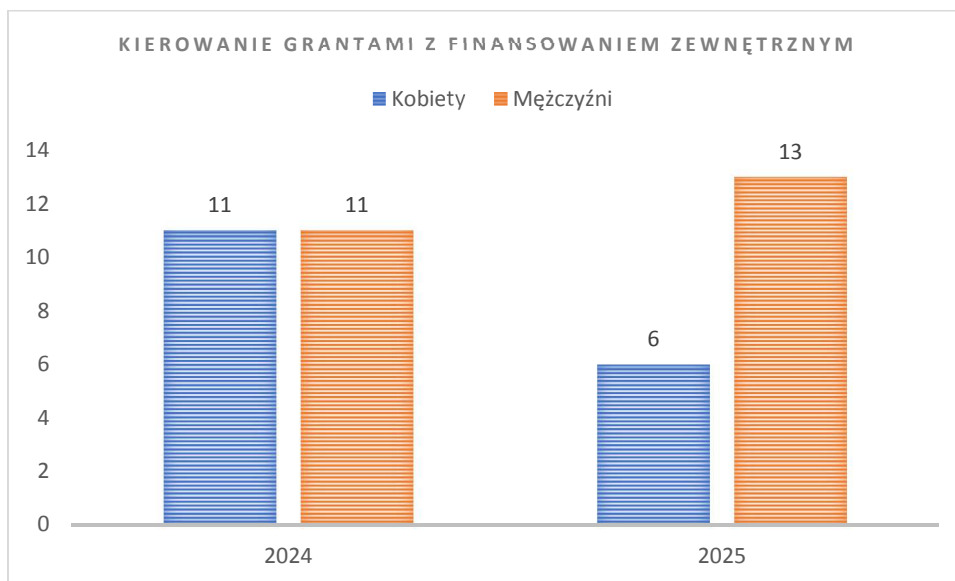
W latach 2024-2025 kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni obejmowały stanowiska kierownicze w Oddziałach oraz Pracowniach i Poradniach. W Administracji Szpitala proporcje te były bardziej wyrównane.

Struktura kadry zarządzającej



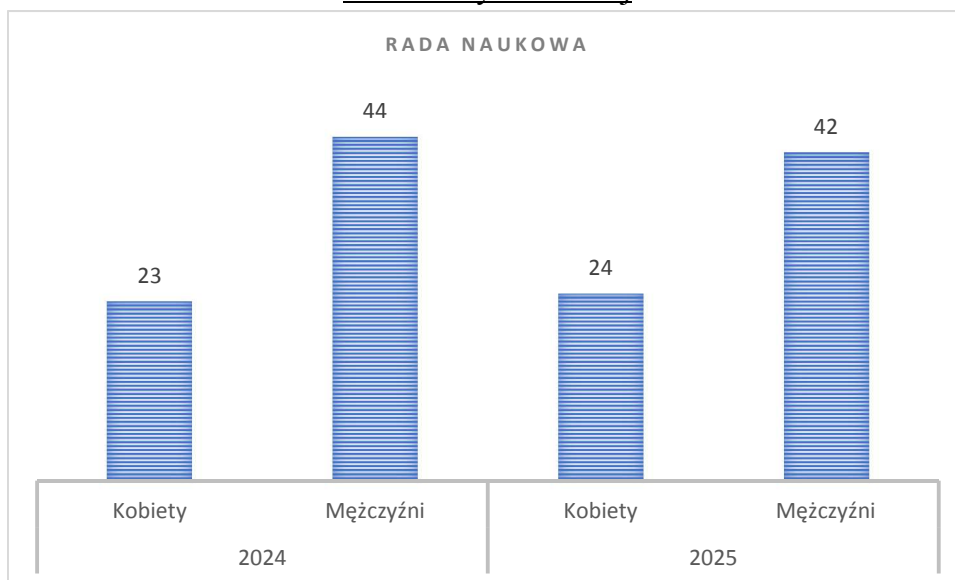
Z kolei na stanowiskach dyrektorskich mężczyźni są w przewadze obejmując 5 pozycji w stosunku do 3 pozycji dyrektorskich sprawowanych przez kobiety.

Kierowanie projektami finansowanymi w drodze konkursów krajowych (NCN, ABM)



W roku 2024 jednakowa liczba kobiet i mężczyzn kierowała grantami finansowanymi w drodze konkursów krajowych, głównie NCN i ABM. Rok później proporcje te się zmieniły, mężczyźni kierowali dwukrotnie większą ilością projektów.

Skład Rady Naukowej



W składzie rady Naukowej Szpitala obserwuje się znaczące dysproporcje, prawie dwukrotnie więcej mężczyzn niż kobiet zasiadało w Radzie w latach 2024-2025.

IV. ANALIZA MOCNYCH I SŁABYCH STRON

Mocne strony:

1. Szpital zapewnia równe wynagrodzenie kobietom i mężczyznom zatrudnionym na tych samych stanowiskach. Regulamin wynagrodzeń określa jasne i przejrzyste kryteria ustalania wynagrodzeń zasadniczych, dodatków oraz premii. Wysokość wynagrodzenia zależy wyłącznie od zajmowanego stanowiska, zakresu obowiązków i pełnionej funkcji, a nie od płci pracownika.
2. Wszystkie formy wsparcia socjalnego oraz benefity oferowane przez Szpital są dostępne dla kobiet i mężczyzn na równych zasadach. Zapewniony jest równy dostęp do korzyści wynikających z tych świadczeń, bez względu na płeć.
3. Możliwości kształcenia, uczestnictwa w szkoleniach, podnoszenia kwalifikacji oraz zdobywania nowych kompetencji są udostępniane w sposób równy dla wszystkich pracowników. Szpital dba o to, aby polityka szkoleniowa sprzyjała równości płci i umożliwiała równomierny rozwój zawodowy.
4. Szpital posiada obowiązującą procedurę antymobbingową, która umożliwia podejmowanie adekwatnych działań interwencyjnych w przypadku zgłoszeń o naruszenia w tym obszarze. Procedura wspiera także działania proaktywne ukierunkowane na budowanie i wzmacnianie właściwych, opartych na szacunku relacji między pracownikami.

Słabe strony:

1. Ze względu na specyfikę sektora usług medycznych osiągnięcie pełnej równowagi płci na niektórych stanowiskach oraz w określonych funkcjach może być utrudnione. Wynika to m.in. z silnego sfeminizowania niektórych zawodów, takich jak zawód pielęgniarki/pielęgniarsza, a także z ograniczonej dostępności kandydatów na rynku pracy w tych grupach zawodowych.
2. Charakter pracy w ochronie zdrowia, zwłaszcza w obszarach wymagających bezpośredniego kontaktu z pacjentem, znacznie ogranicza, a niekiedy uniemożliwia stosowanie niektórych elastycznych form pracy, w tym pracy zdalnej. Wynika to z konieczności zapewnienia ciągłości i bezpieczeństwa świadczenia usług medycznych.

V. CELE I ZADANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Plan Równości Płci, opierając się na wynikach przeprowadzonej Diagnozy, określa nowe działania oraz rozwija istniejące rozwiązania wspierające równe traktowanie wszystkich pracowników. Działania te koncentrują się wokół następujących obszarów:

- zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności,
- wspomaganie rozwoju karier pracowników (bez względu na wiek),
- utrzymanie równowagi płci w rekrutacji i zatrudnieniu,
- ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym,
- zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach i komisjach,
- kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym,
- równość płci w rekrutacji, rozwoju kariery i podejmowaniu decyzji,
- przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć.



Lp.	Cel	Działanie	Filar	Kto odpowiedzialny	Kiedy	Wskaźnik
1	Znajomość Planu Równości Płci wśród pracowników.	Zamieszczenie ogłoszonej wersji Planu oraz utrzymywanie aktualnej wersji (w przypadku zmian). Sprawdzanie poprawności, reagowanie na zgłoszenia użytkowników.	Dokumenty formalne (1)	Zespół ds. GEP, Dział Edukacji	Zadanie ciągłe	Liczba zamieszczonych komunikatów, co najmniej 1 w roku; Liczba wejść
2	Równowaga płci pod względem grup personelu, kadry kierowniczej, wieku.	- Gromadzenie danych dot. zatrudnienia, zajmowanych funkcji i stanowisk w kontekście płci - Analiza wyników gromadzonych danych - Rozszerzenie analizy danych o metodykę stosowaną w projektach europejskich typu She Figures, SAGE (wg EIGE)	Diagnozowanie (3)	Zespół GEP, Dział Kadr	W styczniu, co dwa lata	Raport
3	Zwiększanie wśród pracowników świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności. Rozpowszechnienie wiedzy oraz umiejętności związanych z rozpoznawaniem i reagowaniem na zjawiska dyskryminacji.	- Przeprowadzanie szkoleń dla pracowników	Szkolenia (4)	Dział Kadr, Kierownicy jednostek, Dział Edukacji	Zadanie ciągłe	Liczba odbytych szkoleń- co najmniej 1 szkolenie w ciągu roku
4	Upowszechnianie treści propagujących równość płci.	Przygotowanie związanych modułów tekstowych i obrazowych do używania w intranecie, poczcie zakładowej i w social mediach KSS JP2.	Szkolenia (4)	Zespół ds. GEP, Dział Edukacji,	Zadanie ciągłe	Liczba zamieszczonych komunikatów, co najmniej 1 w roku
5	Aktywowanie i zwiększanie zaangażowania pracowników w problematykę równego traktowania	Utworzenie skrzynki kontaktowej w celu umożliwienia zgłaszania:	Zasoby (2) Diagnoza (3)	Zespół ds. GEP	Zadanie ciągłe	Liczba pozycji w rejestrze zgłoszeń i inicjatyw



Lp.	Cel	Działanie	Filar	Kto odpowiedzialny	Kiedy	Wskaźnik
6	Identyfikacja ryzyka naruszenia zasady równości w traktowaniu kandydatów i przedłożenie propozycji zmian.	<ul style="list-style-type: none">- przegląd procedur dotyczących rekrutacji pracowników pod kątem spełnienia standardów równości płci, w tym także związane z pracownikami naukowymi.	Diagnoza (3)	Zespół ds. GEP	Zadanie ciągłe	Nowelizacja zarządzenia/procedur
7	Formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne kryteria dozwolone oraz nie zawierały kryteriów zakazanych.	Przeгляд ogłaszanych przez szpital ofert pracy	Diagnoza (3)	Zespół ds. GEP	Zadanie ciągłe	Liczba zgłoszonych korekt od ogłoszeń Liczba ogłoszeń zweryfikowanych przez Zespół
8	Zapoznanie nowozatrudnionych pracowników z informacjami na temat przestrzegania zasady równości w Szpitalu.	Weryfikacja procedur stosowanych przy przyjęciu nowego pracownika.	Diagnoza (3) Szkolenia (4)	Dział Kadr, Kierownicy jednostek	Zadanie ciągłe	Liczba potwierdzeń zapoznania się nowozatrudnionych pracowników z Polityką Równości Płci
9	Przeciwdziałanie dyskryminacji: <ul style="list-style-type: none">- sankcjonowanie sprawców dyskryminacji,- wsparcie dla ofiar,- walka ze zjawiskami patologicznymi w środowisku pracy - zapobieganie czynom dyskryminacyjnym w przyszłości,- wczesne wykrywanie symptomów dyskryminacji i usuwanie w najwcześniejszych stadiach,	<ul style="list-style-type: none">- Opracowanie procedury postępowania antydyskryminacyjnego. Tryb zgłaszania skarg powinien obejmować postępowanie wyjaśniające, w tym analizę zarzutów i dowodów zawartych w skardze, przesłuchanie ofiary i sprawcy dyskryminacji. Konieczne jest zapewnienie poufności wszelkich informacji pozyskanych od	Dokumenty formalne (1) Diagnoza (3)	Zespół ds. GEP, Dział Kadr, Dział Prawny	Zadanie ciągłe	Raport raz w roku



Lp.	Cel	Działanie	Filar	Kto odpowiedzialny	Kiedy	Wskaźnik
10	- badanie źródeł zachowań dyskryminacyjnych i okoliczności ich powstania.	poszkodowanego pracownika i innych osób w trakcie prowadzonego postępowania. Czynności postępowania wyjaśniającego powinny być odpowiednio dokumentowane w postaci protokołów. W protokole z postępowania należy wskazać treść podjętej decyzji, zasadność sformułowanych przez skarżącego zarzutów oraz rodzaj orzeczonej sankcji wobec sprawców dyskryminacji. Przegląd regulaminu pracy i zaproponowanie regulacji zachowań dyskryminacyjnych wraz z określeniem negatywnych skutków; Rozważenie możliwości wprowadzenia sankcji i umocowania do ich nakładania. Przygotowanie oferty działań terapeutycznych dla ofiar dyskryminacji (grupy wsparcia, konsultacje indywidualne itp.) oraz zagwarantowanie możliwości budżetowych na pokrycie przez pracodawcę kosztów wsparcia oraz na rekompensaty strat, jakich doznała (płatny urlop zdrowotny, rehabilitacji zawodowej), oficjalne przeprosiny. - Prowadzenie rejestru spraw	Diagnoza (3)	Dział Kadry, Kierownicy jednostek	Zadanie ciągłe	Raport raz w roku



Lp.	Cel	Działanie	Filar	Kto odpowiedzialny	Kiedy	Wskaźnik
		elastycznych form pozwalających na satysfakcjonujące łączenie pracy z życiem rodzinnym. - Diagnozowanie potrzeb osób wracających po urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych. - Diagnozowanie potrzeb osób, które są opiekunami niepełnosprawnych dzieci i dorosłych - Diagnozowanie wsparcia dla osób przebywających na dłuższej nieobecności (np. zawiadomienia o możliwościach szkoleniowych).				

VI. ZASOBY

Niniejszy plan został wprowadzony w życie na podstawie Zarządzenia Dyrektora Krakowskiego Szpitala Specjalistycznego im. św. Jana Pawła II Szpitala ws. wdrożenia planu równości płci i powołania Zespołu ds. Równości Płci.

Mocą zarządzenia powołany został Zespół ds. Równości Płci w składzie:

- dr Ryszard Bąk - przewodniczący
- Katarzyna Kowalska
- Grażyna Maniak-Burmij
- Krzysztof Pazdan

Zespół będzie pracował w ramach organizacyjnych, wyznaczonych przez:

- aneksy do zakresów obowiązków, określające zakresy prac na rzecz Zespołu;
- harmonogram posiedzeń: co najmniej 1 raz na kwartał oraz doraźnie w przypadkach wymagających dyskusji na dany temat.

Miejsce posiedzeń zespołu będzie ustalane przez przewodniczącego.

Dla zespołu w powyższym składzie wyznacza się rolę wykonawczą – wprowadzenie, wykonywanie i modyfikowanie Planu GEP.

W zakresie zasobów stawia się cel w postaci poszerzenia zasobów ludzkich, zaangażowanych w prace na rzecz równego traktowania.

Należy dążyć do stworzenia szerokiego grona interesariuszy, złożonego z osób posiadających wiedzę lub wykazujących zaangażowanie w zakresie działań na rzecz równego traktowania. Listę potencjalnych interesariuszy zawiera tabela.

W pierwszej kolejności Zespół GEP wystosuje zapytania, czy wskazani adresaci są zainteresowani problematyką równościową, czy są gotowi włączyć się do prowadzonych analiz, czy chcą podzielić się własną wiedzą na ten temat, czy mają wnioski do Planu GEP itd. W następnej kolejności rozważone zostanie powołanie stałej grupy doradczej.

Interesariusze	Możliwe, szczególne zakresy współpracy
Rada Naukowa	Równowaga K/M wśród autorów publikacji naukowych Wymiar płci w badaniach naukowych Wiedza naukowa w zakresie definiowania płci
Zespół psychologów	Diagnoza organizacji, udział w mediacji, doradztwo w zakresie rozwoju osobistego i ścieżek kariery, psychoterapia w razie dysfunkcji mających swe źródła w aktywności zawodowej człowieka
BHP	Ochrona pracy kobiet, uprzywilejowanie wyrównawcze
Spółeczny inspektor pracy	Ochrona pracy kobiet, uprzywilejowanie wyrównawcze

Lekarz zakładowy	Diagnoza poziomu stresu w pracy i jego wpływ na jakość pracy
Główny Księgowy	Rozwiązania budżetowe wspierające GEP
Inspektor ochrony danych	Bezpieczeństwo danych osobowych w procesie zbierania i przetwarzania danych kadrowych na potrzeby GEP
Koordynator ds. dostępności	Identyfikacja i rozwiązywanie problemów niepełnosprawności i nierówności szans z uwzględnieniem płci.

W ramach posiedzeń Zespołu GEP przeanalizowane zostanie nawiązanie współpracy z zewnętrzną jednostką wyspecjalizowaną (wykłady, szkolenia, konsultacje), która mogła by wiedzą i doświadczeniem wesprzeć Zespół w realizacji celów założonych w Planie.

VII. PODSUMOWANIE

Dyrekcja Szpitala oraz Zespół GEP wyrażają głębokie przekonanie, że na podstawie zaplanowanych działań uda się zbudować wśród pracowników pozytywny klimat wokół problematyki GEP, a Szpital wkroczy w rzeczywistą i trwałą transformację procesów, kultur i struktur organizacyjnych.

Przedstawione cele i zadania nie ograniczają możliwości podejmowania innych niewymienionych działań mających na celu propagowanie równości, eliminację działań przemocowych i dyskryminujących oraz poprawiających warunki pracy i równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym.