

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA INSTYTUTU „POMNIK-CENTRUM ZDROWIA DZIECKA” NA LATA 2023-2028

WARSZAWA 2023

## SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE .....	3
ROZDZIAŁ I. DIAGNOZA .....	4
ROZDZIAŁ II. WNIOSKI .....	18
ROZDZIAŁ III. CELE .....	19
ROZDZIAŁ IV. WDROŻENIE I MONITOROWANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W IPCZD .....	22
Wybrana bibliografia .....	23

Opracował Zespół w składzie:

Inga Koniecek  
Eliza Kulma  
Bożena Łukomska-Tyll  
Mariusz Piotrowicz  
Beata Skrobot

## WPROWADZENIE

Instytut „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” (IPCZD) jest instytucją, która – respektując wartości Unii Europejskiej – chce podejmować aktywne działania w obszarze zagadnień równościowych. Zasada równości płci oznacza również zachowanie równych szans awansu i rozwoju w dziedzinie badań naukowych i innowacji i może wpływać na poprawę jakości i przydatności ich wyników dla pacjentów i pracowników niezależnie od płci. Stworzenie dobrych warunków do rozwoju dla wszystkich (bez względu na płeć) może przyczynić się także do przyciągania i zatrzymywania ludzi z różnorodnymi kompetencjami, co daje możliwość wykorzystania całego potencjału Instytutu.

Instytut wyraził już swoje poparcie dla zapisów wynikających z Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych poprzez podpisanie w 2016 r. Deklaracji poparcia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Karta i Kodeks mają na celu zapewnienie równych praw i obowiązków dla pracowników naukowych w całej Europie, określają role, obowiązki i uprawnienia pracowników naukowych oraz pracodawców. Prestiżowe wyróżnienie HR Logo (HR Excellence in Research) IPCZD otrzymał w 2017 r. Realizacja założeń Karty i Kodeksu jest procesem monitorowanym przez specjalnie powołany Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w IPCZD oraz Komisję Europejską. Otrzymane wyróżnienie HR Logo zobowiązuje Instytut do doskonalenia polityki kadrowej i rekrutacyjnej, a tym samym do rozwijania polityki równościowej zgodnie z wytycznymi KE, poprzez przygotowanie Planu Równości Płci dla Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” na lata 2023-2028 (Gender Equality Plan, GEP; Plan). Plan Równości Płci został opracowany przez Zespół ds. GEP powołany przez dyrektora Instytutu.

Plan został przyjęty i wdrożony Zarządzeniem dyrektora IPCZD. Jest to oficjalny dokument zawierający diagnozę oraz określone na jej podstawie zadania i zespół do ich realizacji. Zarówno diagnozę, jak i zadania zawarte w dokumencie przygotowano na podstawie opracowanych danych statystycznych dot. pracowników, danych dot. wybranych komisji i zespołów działających w IPCZD oraz przeprowadzonego w Instytucie badania ankietowego i jego analizy, a także rozmów z pracownikami IPCZD (w tym rozmów z pracownikami naukowymi, z pracownikami działów wspierających działalność naukową – DBW, Biblioteka i Informacja Naukowa; w czasie cyklicznych spotkań poruszono temat warunków pracy, relacji w pracy, komunikacji i wiedzy o możliwościach uzyskania wsparcia w przypadku wystąpienia problemów).

Realizację zapisanych celów zaplanowano na lata 2023-2028. Określono coroczną weryfikację i monitorowanie realizacji Planu, z czego pierwsza wewnętrzna ewaluacja nastąpi w roku 2024.

Plan integruje prowadzone w IPCZD działania na rzecz równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji. Powołany Pełnomocnik wraz z Zespołem będzie dążyć do tego, aby Instytut był miejscem wolnym od dyskryminacji, działającym z poszanowaniem różnorodności. Realizacja Planu pozwoli na monitorowanie wszystkich założonych działań, ich wewnętrzną ocenę i przeciwdziałanie ewentualnym nieprawidłowościom.

Struktura GEP stworzona została w sposób procesowy – od wstępnej, diagnostycznej analizy danych dotyczących danego podmiotu, przez ustalenie celów strategicznych i operacyjnych oraz wskaźników ich osiągnięcia, po ustalenie planu działań i harmonogramu ich realizacji wraz z decyzją o sposobach i częstotliwości prowadzenia monitoringu, raportowania i ewaluacji.

## ROZDZIAŁ I. DIAGNOZA

Diagnoza do Planu Równości Płci została opracowana na podstawie uzyskanych danych:

- statystycznych dot. zatrudnienia kobiet i mężczyzn w IPCZD (rok 2020, 2021 i 2022), w tym danych dot. kariery naukowej pracowników IPCZD, danych dot. kadry zarządzającej Instytutu,
- wyników Ankiety dot. zagadnienia równości w IPCZD przeprowadzonej wśród pracowników IPCZD w lipcu 2022 r. (dla lat: 2020, 2021 i 2022)

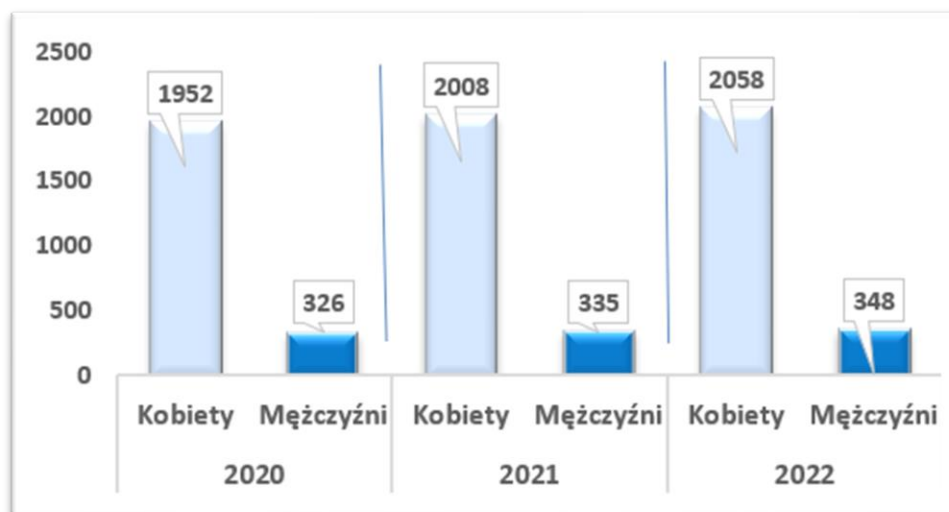
### Dane statystyczne dot. zatrudnienia w IPCZD (rok 2020, 2021 i 2022)

(Dane uwzględniają liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, aktywnych i nieaktywnych zawodowo)

Stan zatrudnienia w IPCZD przedstawia się następująco:

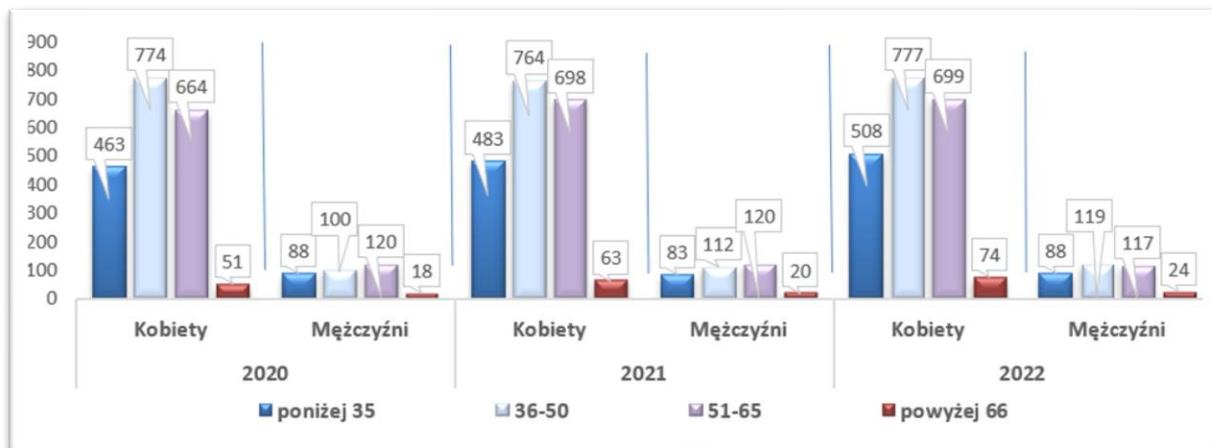
- w roku 2020 – 2278 pracowników, w tym 1952 kobiety i 326 mężczyzn,
- w roku 2021 – 2343 pracowników, w tym 2008 kobiet i 335 mężczyzn,
- w roku 2022 – 2406 pracowników, w tym 2058 kobiet i 348 mężczyzn, (stan na 30.06.2022).

Reprezentacja kobiet w stosunku do całego personelu stanowi w każdym badanym roku większość, ponad 85% ogółu pracowników (ryc. 1).



Ryc. 1. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w IPCZD w latach 2020-2022

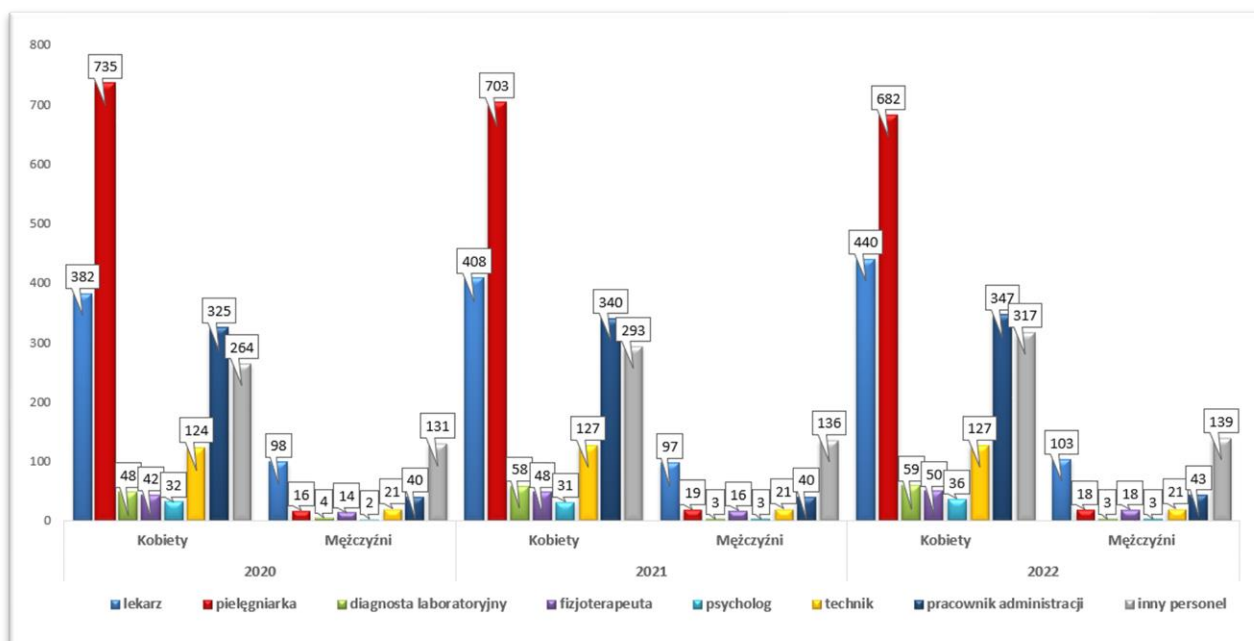
Wśród pracowników największą grupę stanowią pracownicy w wieku 36-50 lat oraz 51-65 lat (ryc. 2).



Ryc. 2. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w IPCZD w poszczególnych grupach wiekowych w latach 2020-2022

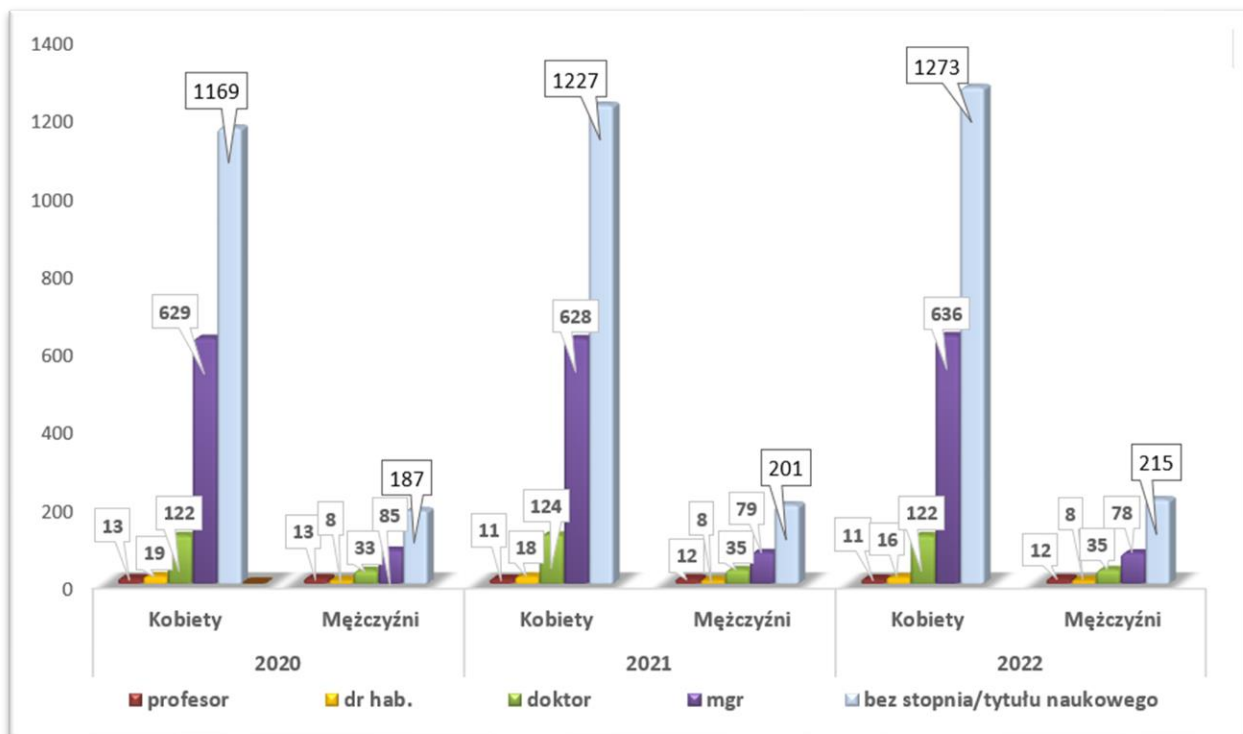
W dalszej części pokazano strukturę:

- zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych (lekarz, pielęgniarka/pielęgniarz, diagnosta laboratoryjny, fizjoterapeuta, psycholog, technik, pracownik administracji, inny personel; ryc. 3);
- zatrudnienia kobiet i mężczyzn w grupach posiadających stopień / tytuł naukowy (profesor, dr habilitowany, doktor, mgr, bez tytułu / stopnia naukowego) w latach 2020-2022 (ryc. 4);
- zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych przedziałach z doświadczeniem zawodowym w IPCZD (przedziały poniżej 5 lat pracy, 6-10; 11-20; powyżej 21 lat; ryc. 5);
- zatrudnienia kobiet i mężczyzn w jednostkach organizacyjnych w pionie klinicznym na stanowisku kierownika i zastępcy: w klinikach, w zakładach oraz w pracowniach i poradniach IPCZD w latach 2020-2022 (ryc. 6, 7, 8);

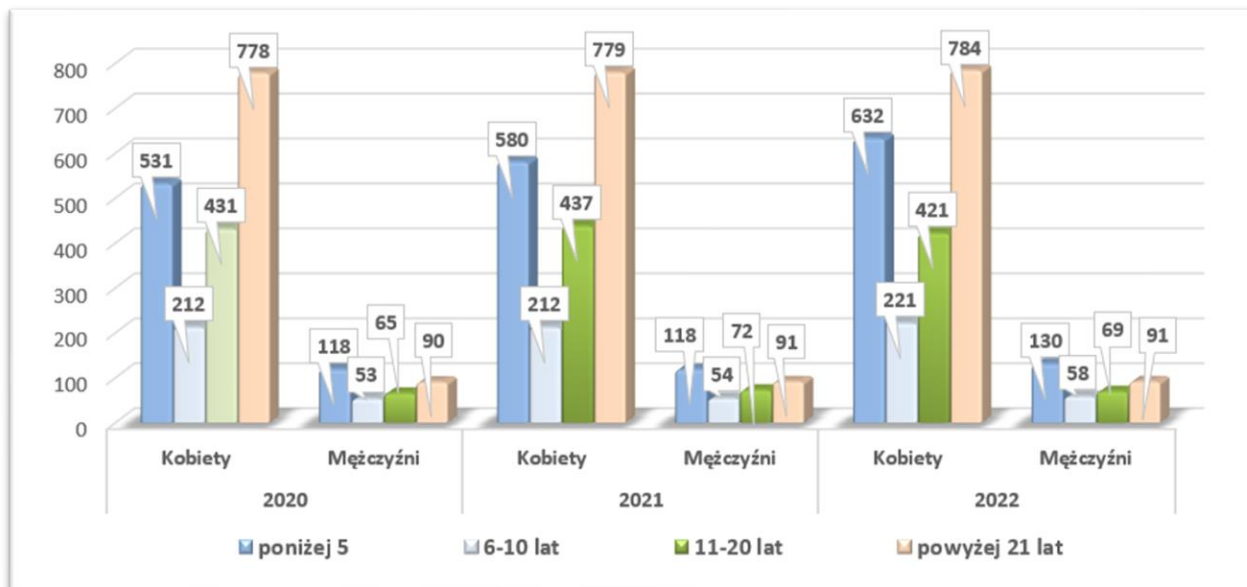


Ryc. 3. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w IPCZD w poszczególnych grupach zawodowych w latach 2020-2022

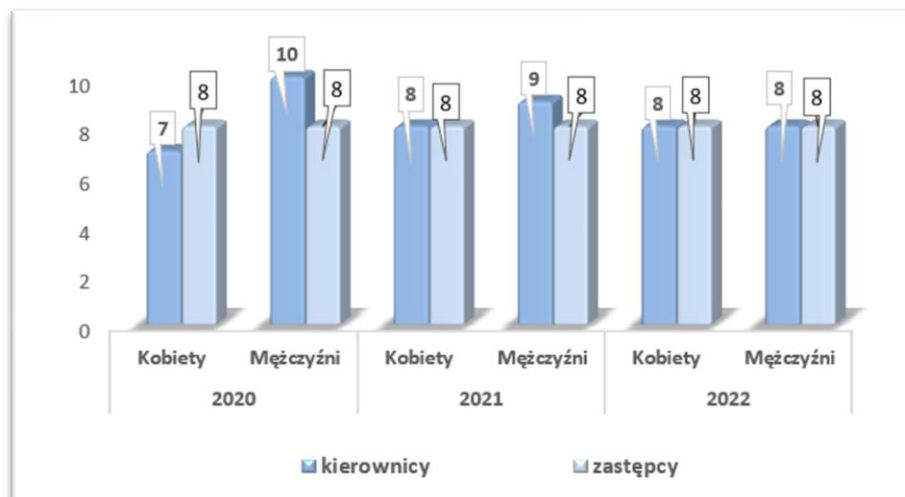
- Zatrudnienia kobiet i mężczyzn w działach administracji oraz w pionie nauki (Dział Badań Naukowych, Sekcja Szkoleń, Biblioteka i Informacja Naukowa) na stanowisku kierownika i zastępcy w latach 2020-2022 (ryc. 9).



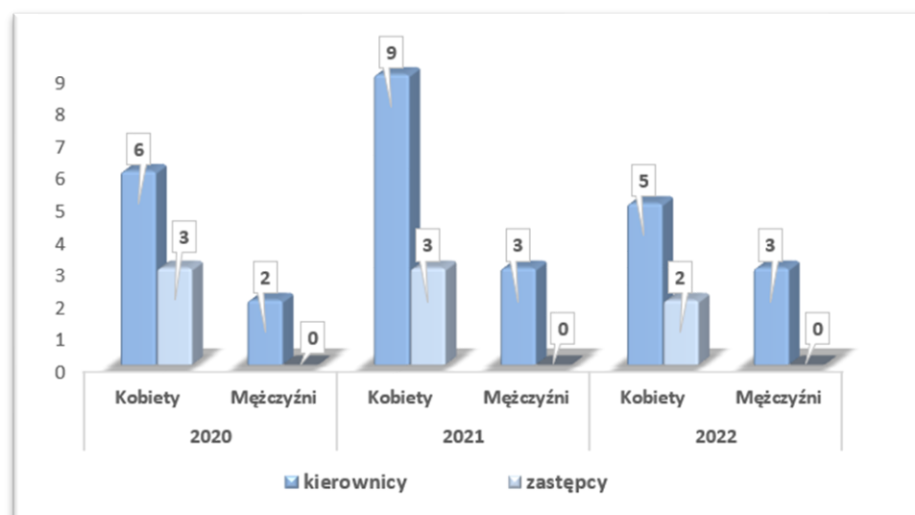
Ryc. 4. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w grupach posiadających stopień/tytuł naukowy (profesor, dr habilitowany, doktor, mgr) oraz bez tytułu/stopnia naukowego w latach 2020-2022



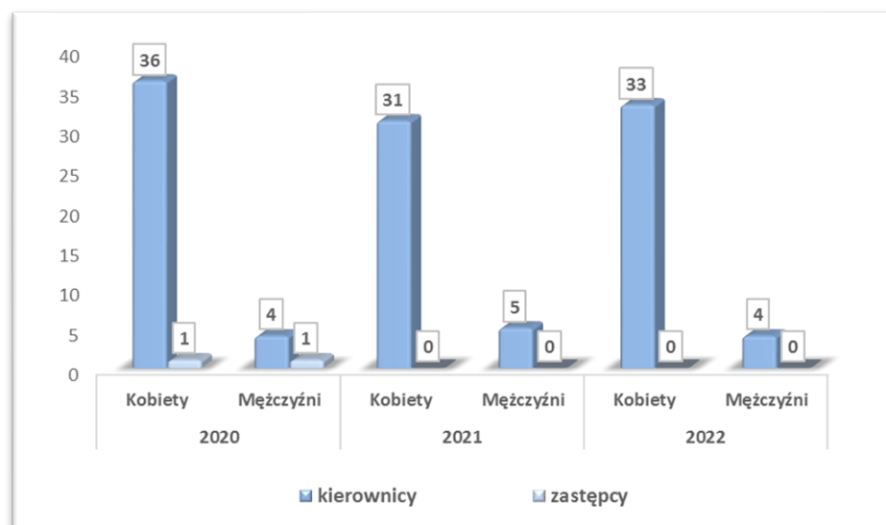
Ryc. 5. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w poszczególnych przedziałach z doświadczeniem zawodowym w IPCZD (przedziały poniżej 5 lat pracy, 6-10; 11-20; powyżej 21 lat)



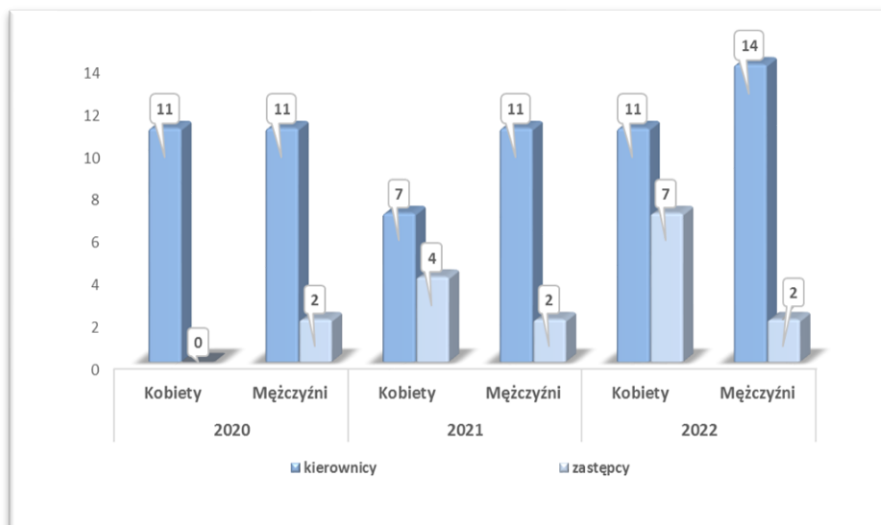
Ryc. 6. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w klinikach IPCZD na stanowisku kierownika i zastępcy w klinikach IPCZD



Ryc. 7. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w zakładach IPCZD na stanowisku kierownika i zastępcy w zakładach IPCZD



Ryc. 8. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w poradniach i pracowniach IPCZD na stanowisku kierownika i zastępcy

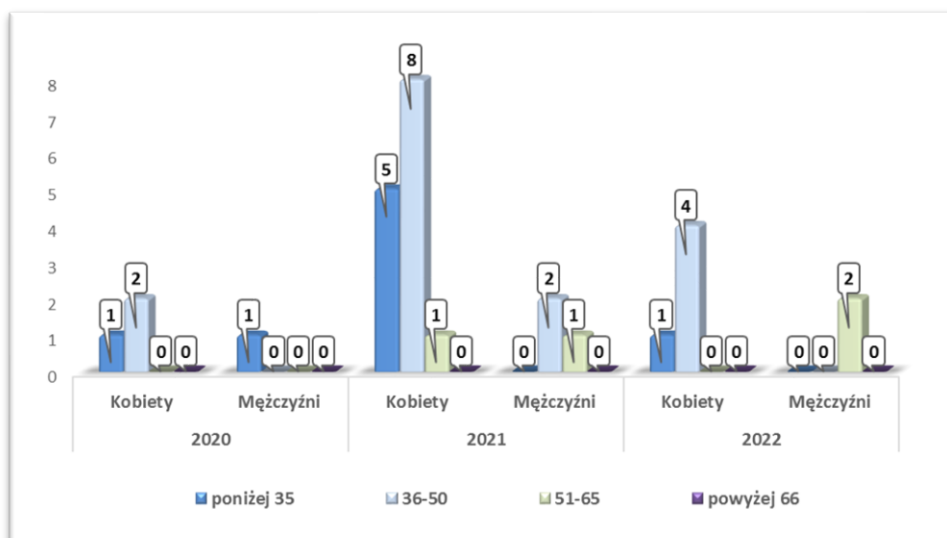


Ryc. 9. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w działach administracji i pionie nauki na stanowisku kierownika i zastępcy

### Dane dot. kariery naukowej pracowników IPCZD (rok 2020, 2021 i 2022)

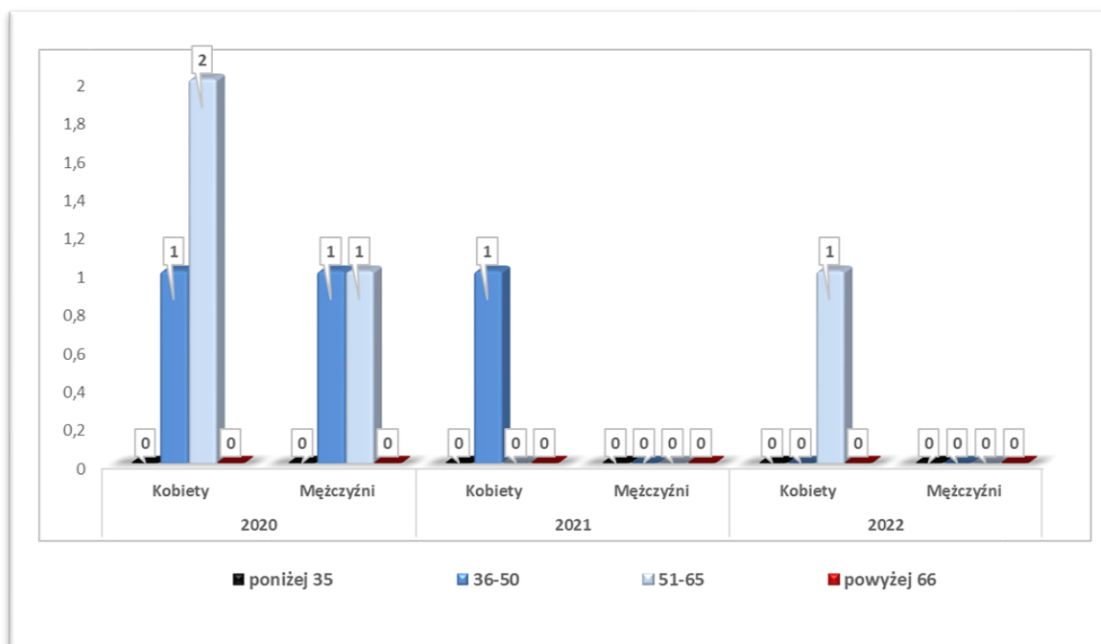
W poniższej części pokazano następujące struktury:

- określającą wiek, w jakim uzyskano tytuł doktora, z podziałem na grupę kobiet i mężczyzn (przedziały wiekowe: poniżej 35. r.ż., 36-50; 51-65; powyżej 66. r.ż.; ryc. 10),
- określającą wiek, w jakim uzyskano habilitację, z podziałem na grupę kobiet i mężczyzn (przedziały wiekowe: poniżej 35. r.ż., 36-50; 51-65; powyżej 66. r.ż.; ryc. 11),
- określającą wiek, w jakim uzyskano profesurę, z podziałem na grupę kobiet i mężczyzn (przedziały wiekowe: poniżej 35. r.ż., 36-50; 51-65; powyżej 66. r.ż.; ryc. 12),
- określającą uzyskane tytuły naukowe wśród kobiet i mężczyzn w latach 2020-2022 (ryc. 13).

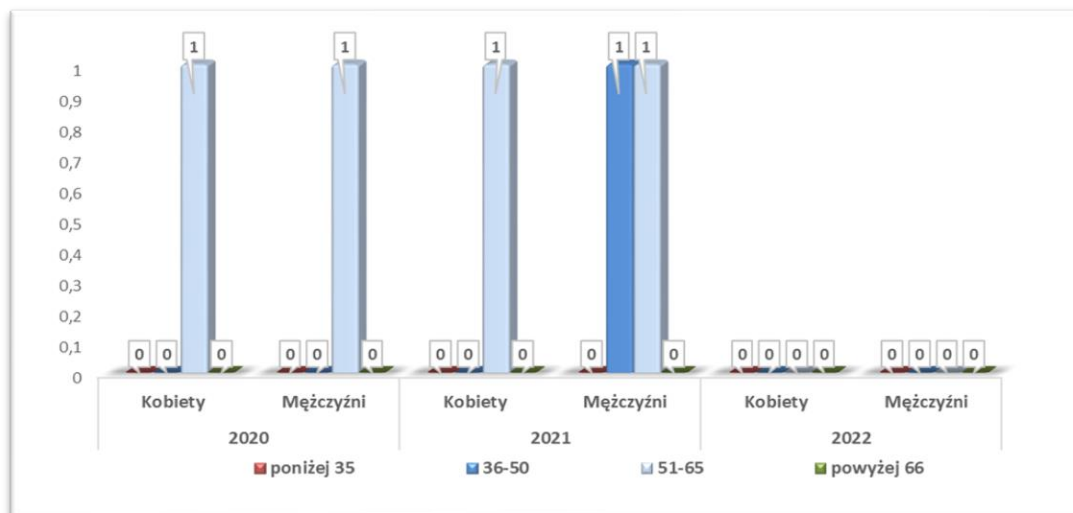


Ryc. 10. Kariera naukowa pracowników IPCZD – uzyskanie tytułu doktora w poszczególnych przedziałach wiekowych wśród kobiet i mężczyzn w latach 2020-2022

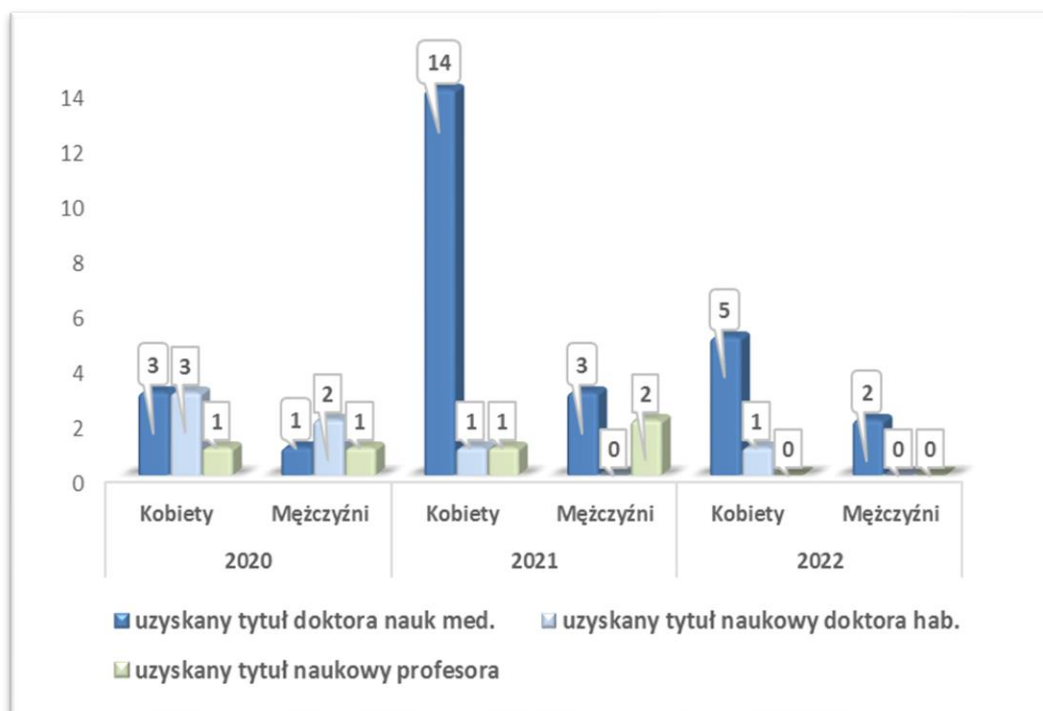




Ryc. 11. Kariera naukowa pracowników IPCZD – uzyskanie habilitacji w poszczególnych przedziałach wiekowych wśród kobiet i mężczyzn w latach 2020-2022



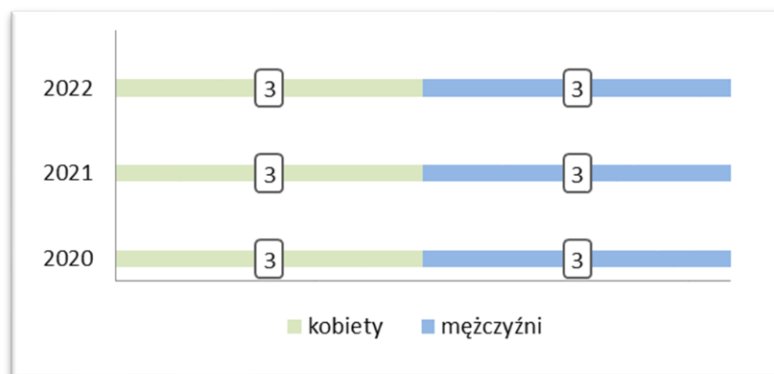
Ryc. 12. Kariera naukowa pracowników IPCZD – uzyskanie profesury w poszczególnych przedziałach wiekowych wśród kobiet i mężczyzn w latach 2020-2022



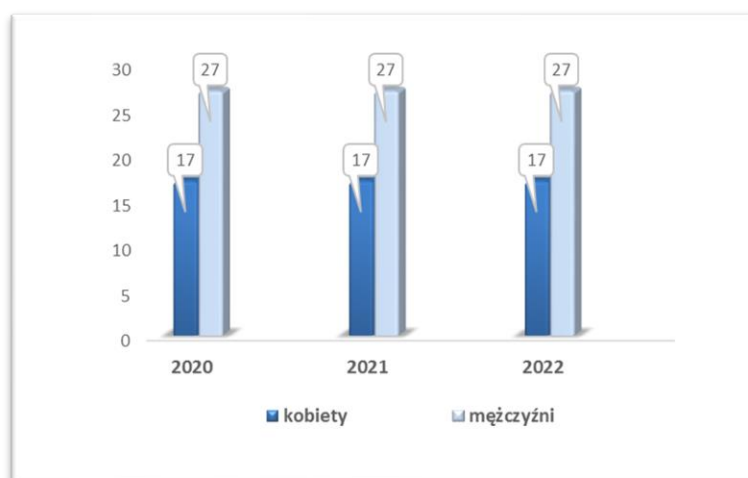
Ryc. 13. Kariera naukowa pracowników IPCZD – uzyskane tytuły naukowe wśród kobiet i mężczyzn w latach 2020-2022

W dalszej części zaprezentowane zostały:

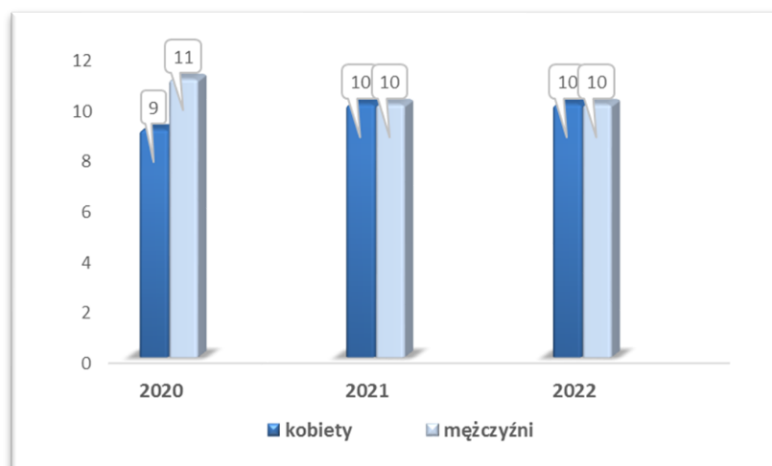
- dane określające zatrudnienie kobiet i mężczyzn wśród kadry zarządzającej Instytutu – dyrekcja (rok 2020, 2021 i 2022; ryc. 14),
- dane dot. składu Rady Naukowej – liczba kobiet i mężczyzn wchodzących w skład Rady (ryc. 15),
- dane dot. Komisji Nauki działającej w Radzie Naukowej – liczba kobiet i mężczyzn wchodzących w skład Komisji (ryc. 16),
- dane dot. Rady Ordynatorów działającej w Radzie Naukowej – liczba kobiet i mężczyzn wchodzących w skład Rady Ordynatorów (ryc. 17).



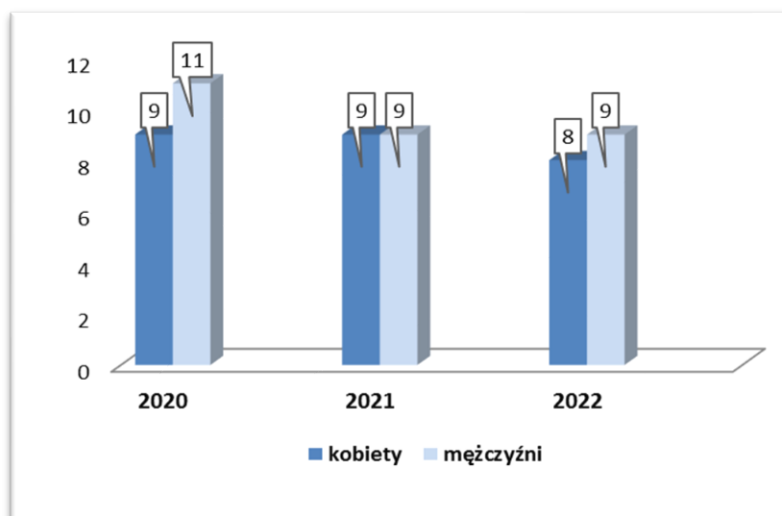
Ryc. 14. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w latach 2020-2022 wśród kadry zarządzającej Instytutu - dyrekcja



Ryc. 15. Skład Rady Naukowej IPCZD w latach 2020-2022 - liczba kobiet i mężczyzn



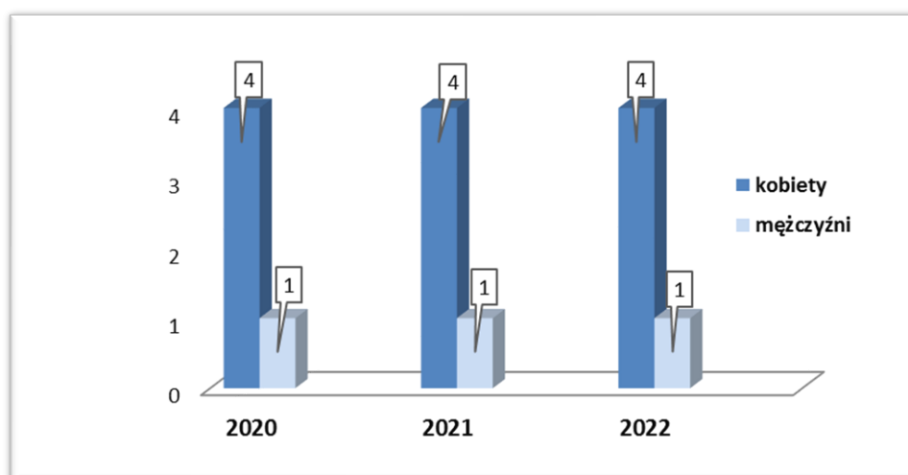
Ryc. 16. Skład Komisji Nauki działającej w Radzie Naukowej IPCZD w latach 2020-2022 - liczba kobiet i mężczyzn



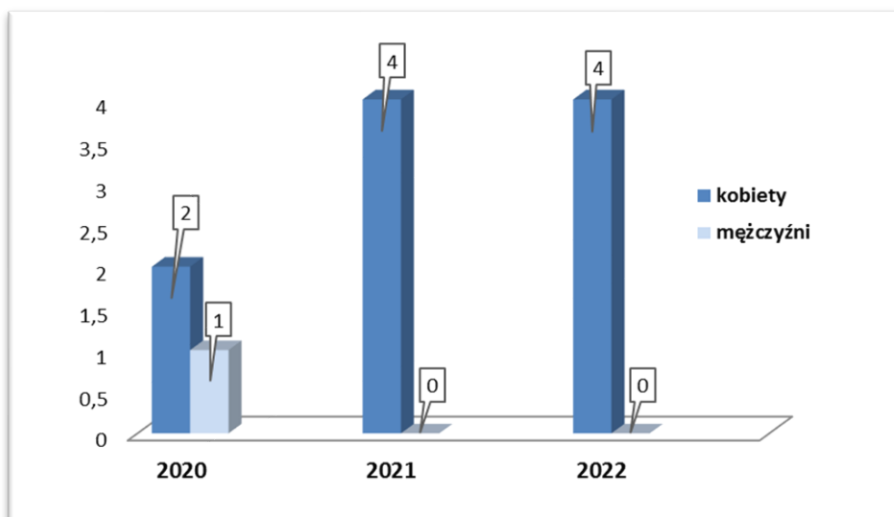
Ryc. 17. Skład Rady Ordynatorów działającej w Radzie Naukowej IPCZD w latach 2020-2022 – liczba kobiet i mężczyzn

W dalszej części pokazane zostały dane dot. wybranych komisji działających w Instytucie (w latach 2020, 2021 i 2022):

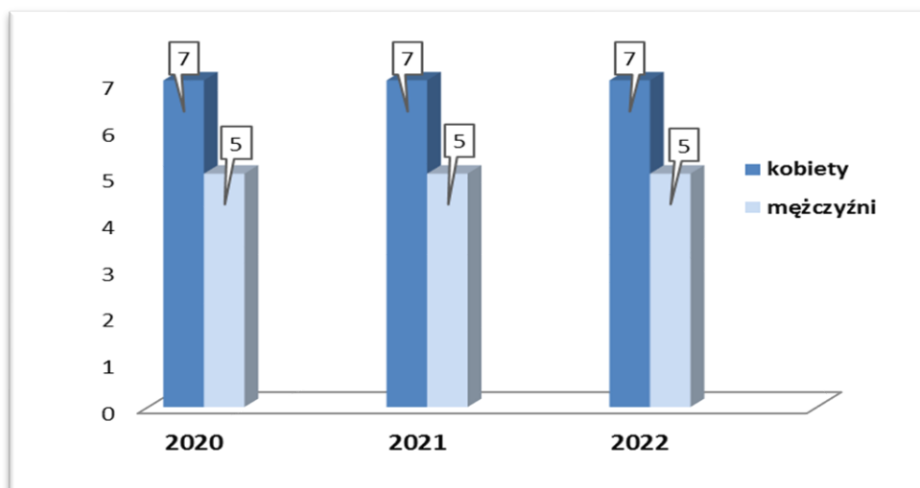
- Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu (ryc. 18),
- Zespół ds. oceny ryzyka zawodowego (ryc. 19),
- Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy (ryc. 20),
- Komitet ds. Etyki (ryc. 21).



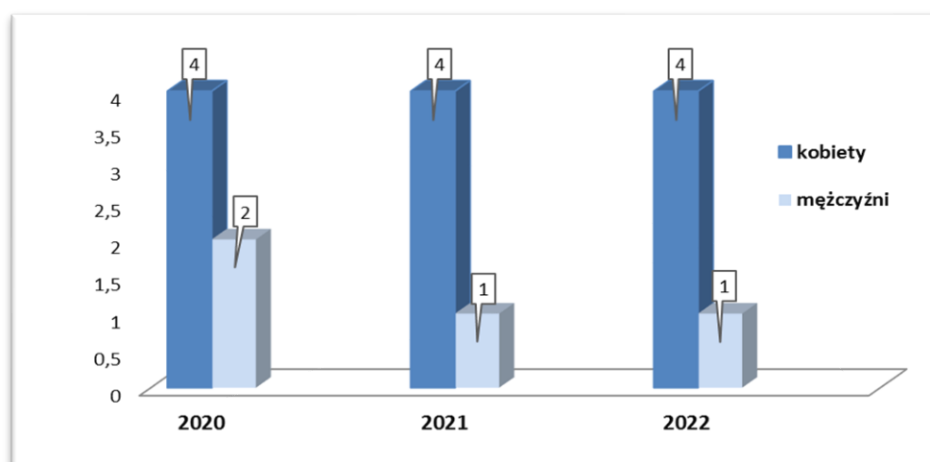
Ryc. 18. Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu w latach 2020-2022 – liczba kobiet i mężczyzn



Ryc. 19. Zespół ds. oceny ryzyka zawodowego w latach 2020-2022 – liczba kobiet i mężczyzn w 2020 r. – 3 osoby, od 2021 r. – 4 osoby)



Ryc. 20. Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy w latach 2020-2022 – liczba kobiet i mężczyzn



Ryc. 1. Komitet ds. Etyki w latach 2020-2022 – liczba kobiet i mężczyzn (liczba członków Zespołu ds. Etyki w 2020 r. – 6 osób, od 2021 r. liczba członków – 5)

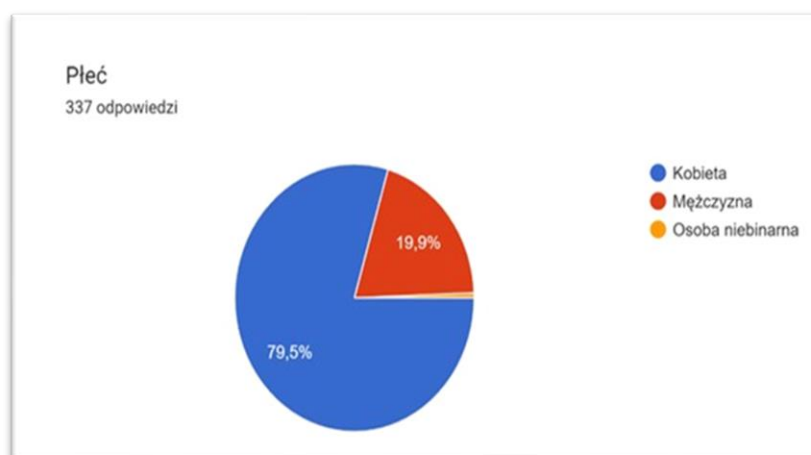
Warto wymienić również komisję działającą w ramach procedury zgłaszania naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych powołaną w 2021 r. i działającą w niezmienionym składzie w roku 2022 (2 kobiety i 1 mężczyzna).

Dane statystyczne wskazują na przewagę liczby kobiet zarówno w ogólnej liczbie zatrudnionych, jak i w najbardziej licznych grupach zawodowych w Instytucie, co jest wyrazem ogólnej tendencji w pediatrycznej opiece zdrowotnej (istotna przewaga jest m.in. w grupie pielęgniarek, lekarzy czy psychologów). Personel Instytutu jest dojrzały, jeśli chodzi o wiek – dwie najliczniejsze grupy to pracownicy w wieku 36-50 i 51-65 lat. Również w zakresie stanowisk naukowych obserwowana jest liczbowa przewaga kobiet. Bardziej zbalansowane dane dotyczą obsady stanowisk kierowniczych.

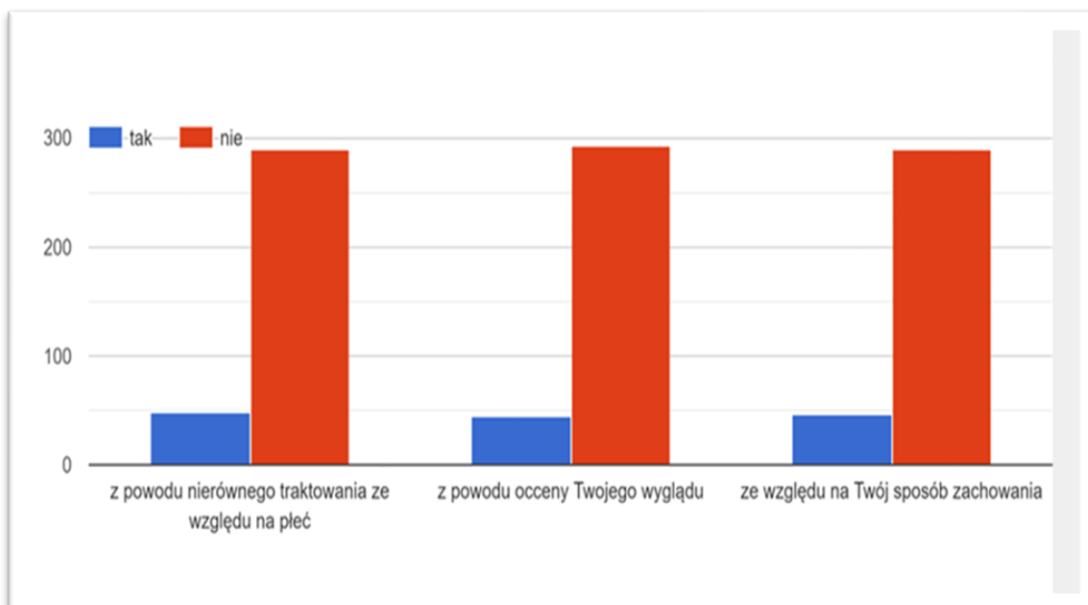
### **Wyniki ankiety dot. zagadnienia równości w IPCZD przeprowadzonej wśród pracowników IPCZD w lipcu 2022 r.**

Do przygotowania ankiety on-line użyto formularza Google Forms. Informacja z linkiem do ankiety została wysłana do pracowników Instytutu 3-krotnie. Dodatkowo ankieta zamieszczona została w intranecie. Aktywny link do strony z ankietą zamieszczono także w Biuletynie Naukowym DBW (nr 114 z dnia 13 lipca 2022 r.), wysłanym mailowo do wszystkich pracowników IPCZD. Ankieta była anonimowa, zawierała 11 pytań (zamkniętych i otwartych). Ankiecie towarzyszyła przekazywana drogą mailową informacja o konieczności przygotowania planu równości płci dla Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” na lata 2023-2028.

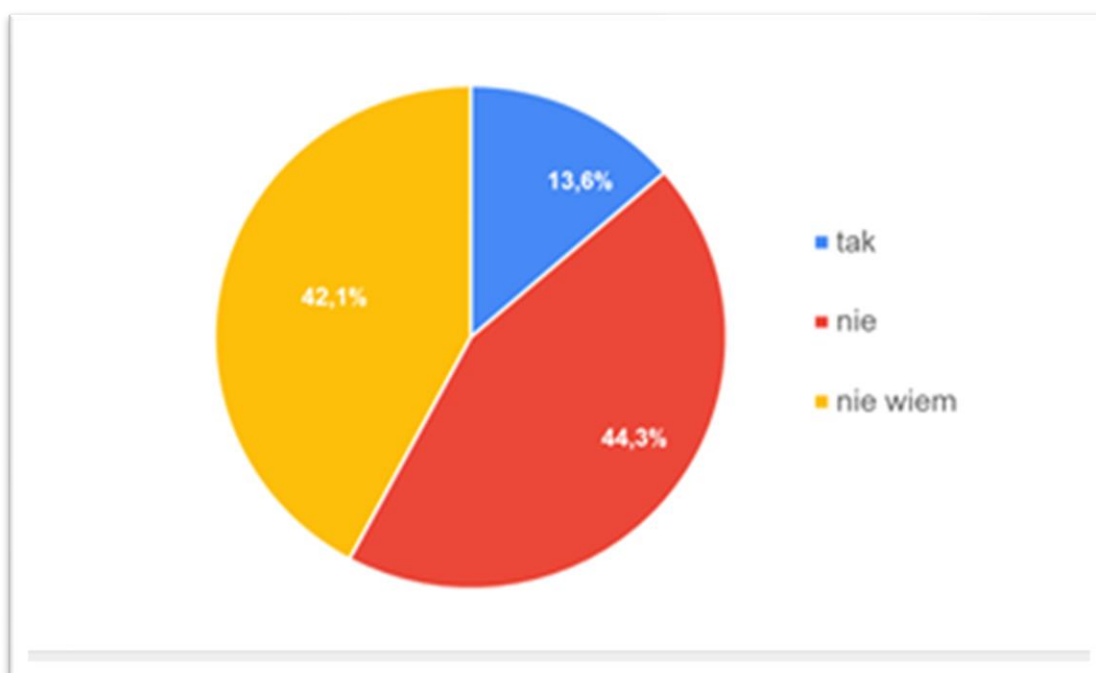
W badaniu wzięło udział 337 pracowników. W Instytucie zatrudnionych jest 2406 pracowników (stan na 30.06.2022 r.). Wskaźnik odpowiedzi: 14,006%.



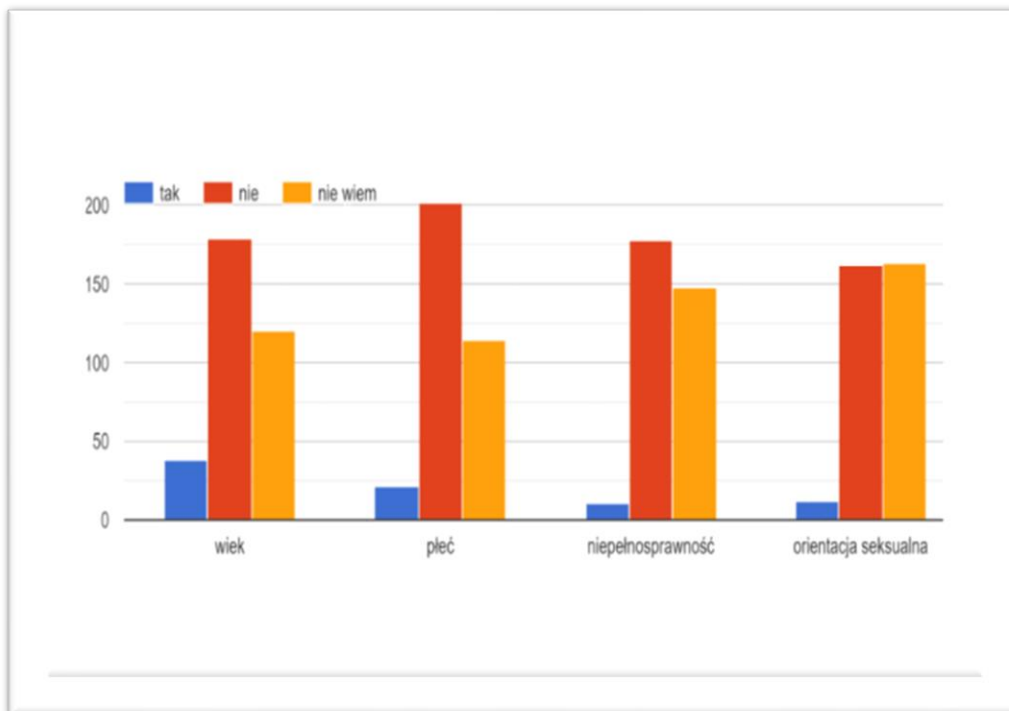
**Ryc. 2. Dane demograficzne dotyczące pracowników IPCZD, którzy wzięli udział w ankiecie**



Ryc. 3. Odpowiedzi ankietowanych na pytanie dot. poczucia komfortu/ dyskomfortu w czasie pracy w IPCZD



Ryc. 4. Odpowiedzi ankietowanych na pytanie dot. obecności osób o nietypowej tożsamości płciowej w otoczeniu w pracy w IPCZD



Ryc. 5. Odpowiedzi ankietowanych na pytanie dot. kariery naukowej w IPCZD i możliwych powodów jej utrudnienia

Na podstawie danych uzyskanych z anonimowej ankiety opracowana została diagnoza sytuacji w aspekcie równości, a uzyskane informacje pozwoliły na poznanie doświadczeń i oczekiwań w tym obszarze przedstawicieli różnych grup zawodowych Instytutu.

Wyniki przeprowadzonej ankiety:

- dały obraz sytuacji panującej w IPCZD,
- pozwoliły na poznanie opinii pracowników o miejscu pracy,
- określiły potrzeby w rozwoju naukowym zatrudnionych,
- ułatwiły wskazanie mocnych i słabych stron działania IPCZD z punktu widzenia jej pracowników,
- posłużyły do opracowania Planu Równości Płci dla IPCZD.

Analiza wyników posłużyła także do napisania planu działań i harmonogramu ich wprowadzania. W pierwszej kolejności określone zostały zadania, do których realizacji potrzebne jest przygotowanie nowych procedur lub zmiana już istniejących. Powołana została pełnomocnik Dyrektora ds. równości – p. Inga Koniecek, kierownik Działu Polityki Personalnej i Wynagrodzeń. Kolejny krok to opracowanie i wdrożenie zaplanowanych działań w życie (zarządzenia, procesy ZSJ, upowszechnienie wiedzy o tych dokumentach w środowisku).

Analiza ankiet wskazuje, że pracownicy IPCZD – w ocenie własnej – napotykają na przeszkody w rozwoju naukowym. Są to np. brak systemu mentoringu w jednostce, brak zainteresowania i wsparcia w procesie przygotowywania wniosku ze strony kierownictwa klinik/zakładów, zbyt duże obciążenie obowiązkami związanymi z działalnością kliniczną, trudności w połączeniu obowiązków życia rodzinnego z zadaniami stawianymi przez pracodawcę. Wskazano także na brak możliwości uzyskania finansowania wewnętrznych projektów naukowych z subwencji MEiN



w odpowiedniej wysokości. Uzyskane informacje wskazują na brak wystarczającej wiedzy na temat ogłaszanych konkursów oraz słabą znajomość systemu finansowania grantowego, zarówno wewnętrznego, jak i zewnętrznego (projekty finansowane ze środków NCN, NCBiR, ABM, UE).

Dane pozyskane z ankiet uzupełniono o informacje pochodzące:

- z rozmów z pracownikami naukowymi oraz pracownikami działów wspierających działalność naukową – DBW, Biblioteka i Informacja Naukowa; w czasie cyklicznych spotkań poruszono temat warunków pracy, relacji w pracy, komunikacji i wiedzy o możliwościach uzyskania wsparcia w przypadku wystąpienia problemów,
- z obowiązujących w IPCZD zarządzeń wewnętrznych dot. warunków pracy.

Dodatkowo w celu kompleksowej analizy równości płci zidentyfikowano relatywnie mocne i słabe obszary, co pozwoliło na lepsze ukierunkowanie działań i priorytetów w ramach GEP. Zapewni to, że Plan będzie w pełni oparty na dowodach i uwzględni specyfikę funkcjonowania naszej jednostki jako instytutu badawczego – szpitala pediatrycznego.

### **Mocne strony**

- Poziom wynagrodzeń w IPCZD jest wyrównany dla kobiet i mężczyzn na wszystkich stanowiskach. Regulamin wynagrodzeń określa przejrzyste kryteria przyznawanych wynagrodzeń zasadniczych, dodatków i premii. Wysokość wynagrodzenia jest niezależna od płci, ale wyłącznie od zajmowanego stanowiska i pełnionej funkcji (zał. do Zarządzenia nr 41/20 „Regulamin wynagradzania Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” w Warszawie z dnia 1 stycznia 2021 r.”).
- Wszystkie formy wsparcia socjalnego przyznawane są w sposób zapewniający równe szanse bez względu na płeć i zgodnie z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych IPCZD (zał. do Zarządzenia nr 15/20 z późn. zm. dyrektora Instytutu).
- Możliwość udziału w szkoleniach i w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych dostępna jest dla wszystkich pracowników z zapewnieniem równości płci.
- Instytut posiada procedurę określającą zasady przeciwdziałania oraz reagowania w sytuacji podejrzenia zaistnienia mobbingu bądź molestowania. Dokument określa działania interwencyjne w przypadku zgłoszeń naruszeń w powyższym zakresie oraz działania mające na celu budowanie i wzmacnianie odpowiednich relacji między pracownikami (Funkcjonowanie Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu - zał. do Zarządzenia nr 53/22 dyrektora Instytutu).
- Wprowadzenie możliwości okazjonalnej pracy zdalnej – zgodnie ze znowelizowanymi przepisami prawa pracy, co jest dodatkowym ułatwieniem dla pracowników (dążenie do większej równowagi „Work-life balance”).

### **Słabe strony**

- Specyfika sektora medycznego i pediatrii utrudnia wprowadzenie pełnej równości płci w niektórych sprawowanych funkcjach. Przykładem jest m. in. zawód pielęgniarki/pielęgniarsza, gdzie znaczną większość wykonujących ten zawód stanowią kobiety.
- Specyfika sektora medycznego i pediatrii utrudnia wprowadzenie pełnej równości płci z uwagi na zbyt małą liczbę kandydatów do pracy na niektórych stanowiskach medycznych, które nie odpowiadają zapotrzebowaniu – np. w przypadku diagnostów laboratoryjnych.
- Specyfika jednostek ochrony zdrowia, a przede wszystkim świadczenie usług przez personel medyczny warunkuje ograniczone możliwości pracy zdalnej.

## ROZDZIAŁ II. WNIOSKI

Skuteczny GEP jest dostosowany do potrzeb i celów instytucji. Każda instytucja ma swoją specyfikę i jej GEP powinien być stworzony zgodnie z misją, historią i kontekstem działania danej instytucji. GEP powinien również być opracowany w odniesieniu do krajowych przepisów prawnych istotnych dla kwestii równości płci. Instytut „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” jest instytucją z ponad 45-letnim doświadczeniem. To obecnie jeden z największych szpitali pediatrycznych w Polsce i Europie, rocznie diagnozowanych i leczonych jest tu blisko ćwierć miliona dzieci. Zakres działalności leczniczej pokrywa pełne spektrum pediatrii z wyłączeniem ortopedii i hematologii. Cały kompleks to 29 budynków zajmujących powierzchnię 73 tysięcy m<sup>2</sup>. Mieści się w nich 29 klinik/oddziałów, 30 poradni specjalistycznych, 12 zakładów i laboratoriów diagnostycznych. W czerwcu 2022 r. stan zatrudnienia obejmował 2406 pracowników, z czego 2058 stanowiły kobiety, a 348 mężczyźni. Oznacza to, że znaczną większość – 85,54% pracowników – stanowiły kobiety, a 14,46% – mężczyźni. Struktura zatrudnienia jest szczególna i wymaga większej analizy. Personel Instytutu obejmuje zawody medyczne, w tym lekarzy, pielęgniarki, techników medycznych, farmaceutów i innych specjalistów z obszaru ochrony zdrowia, jak również zawody pozamedyczne. Część z ww. pracowników prowadzi również działalność badawczą na stanowisku naukowym profesora, profesora instytutu, asystenta, adiunkta czy pracownika badawczo-technicznego.

Większa liczba kobiet wśród pracowników IPCZD może być wynikiem działania kilku czynników. W społecznej narracji pojawiają się takie możliwe wyjaśnienia:

- Wybór preferencji zawodowych: kobiety mogą bardziej przejawiać zainteresowanie pracą w dziedzinie pediatrii ze względu na swoje zainteresowania, umiejętności i naturalną empatię wobec dzieci. Praca z dziećmi – satysfakcjonująca i dająca poczucie misji – może przyciągać kobiety do tego obszaru zawodowego.
- Oczekiwania kulturowe: w niektórych społecznościach istnieje oczekiwanie, że kobiety będą pracować w dziedzinie opieki zdrowotnej, zwłaszcza w obszarze pediatrii. To również może wpływać na większą reprezentację kobiet w tej dziedzinie.

Przewaga kobiet widoczna jest również w innych danych we wszystkich grupach wiekowych i zawodowych. Jednak warta uwagi jest równowaga w zatrudnieniu na stanowiskach kierownika i zastępcy kierownika klinik w IPCZD czy na stanowiskach decyzyjnych wśród dyrekcji w latach 2020-2022.

Uzyskiwanie stopni naukowych przyznawanych przez Instytut (tytuły doktora i doktora habilitowanego w dziedzinie nauk medycznych) odbywa się na podstawie kryteriów wyłącznie merytorycznych, określonych przez Radę Naukową. Kryteria Rady obowiązują jednakowo, bez względu na płeć. Większa liczba postępowań z udziałem kobiet wynika z większej liczby zatrudnionych kobiet niż mężczyzn.

Dane dotyczące zatrudnienia w IPCZD wskazują na znacznie większą reprezentację kobiet niż mężczyzn. Nie oznacza to jednak, że nie istnieje żadne pole do poprawy w obszarze równości płci. Wyniki ankiety przeprowadzonej w 2022 r. pokazały, że istnieją potrzeby w zakresie promowania równego traktowania kobiet i mężczyzn, równości szans niezależnie od wieku, płci, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, jak i przeciwdziałaniu dyskryminacji. Warto wspomnieć, że 8% ankietowanych odpowiedziało, że odczuwało dyskomfort z powodu nierównego traktowania ze względu na płeć, 13% – ze względu na wygląd, 14% – z powodu zachowania.

Plan Równości Płci IPCZD jest kamieniem milowym w procesie zwiększania świadomości różnorodności płci.

## ROZDZIAŁ III. CELE

### Cel strategiczny

Celem strategicznym jest zwiększenie świadomości znaczenia równego traktowania ze względu na płeć wśród pracowników Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka”.

### Cele szczegółowe

Odbiorcami niniejszego Planu są wszystkie grupy pracowników Instytutu.

#### A. *IPCZD jako pracodawca*

1. Coroczny przegląd i monitorowanie danych dotyczących płci pracowników IPCZD w poszczególnych pionach w korelacji z rodzajem stanowisk, w podziale na wykonawcze i kierownicze.

Wskaźnik:

- raport z przeglądu danych dotyczących płci pracowników IPCZD; wartość wskaźnika: 1 raport w ciągu roku.

2. Zwiększanie wśród pracowników świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności. Promowanie zasad równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji odbywać się będzie poprzez:

2.1. organizację działań szkoleniowych dotyczących różnorodności i stereotypów adresowanych do pracowników i kadry kierowniczej w ramach posiedzeń klinicznych oraz poprzez udostępnianie nagrań on-line z przeprowadzonych szkoleń.

Wskaźnik:

- liczba przeprowadzonych szkoleń; wartość wskaźnika: 2 szkolenia w ciągu obowiązywania Planu;

2.2. upowszechnianie treści propagujących równość płci w intranecie, newsletterze naukowym oraz tablicach wewnętrznych.

Wskaźnik:

- liczba zamieszczonych komunikatów za pośrednictwem środków przekazu przyjętych w IPCZD; wartość wskaźnika: publikacja 10 artykułów, nie mniej niż 2 rocznie;

2.3. wprowadzenie treści propagujących równość płci oraz Plan Równości Płci do materiałów adaptacyjnych dla nowozatrudnionych pracowników.

Wskaźniki:

- liczba przeszkolonych nowozatrudnionych pracowników uczestniczących w procesie adaptacji; wartość wskaźnika: 100 pracowników w roku.

3. Badanie poziomu znajomości i postrzegania zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w oparciu o przeprowadzane badania opinii pracowników IPCZD.

Wskaźnik:

- liczba przeprowadzonych ankiet; wartość wskaźnika: 1 ankieta w roku.

4. Przegląd oraz modyfikacja procedur dotyczących zatrudnienia: rekrutacja, rekrutacja personelu w pionie zastępcy dyrektora ds. pielęgniarstwa, adaptacja i ocena pod kątem spełnienia standardów równości płci.

Wskaźnik:

- liczba zweryfikowanych procedur dotyczących zatrudnienia; wartość wskaźnika: 3 procedury w ciągu obowiązywania Planu.

## **B. IPCZD jako instytut badawczy**

5. Przegląd i aktualizacja procedury „Rekrutacja pracowników na stanowiska naukowe i badawczo-techniczne” pod względem równego dostępu pracowników niezależnie od płci do procesu rekrutacji.

5.1. Weryfikacja i monitorowanie procedury „Rekrutacja pracowników na stanowiska naukowe i badawczo-techniczne” pod względem równego dostępu kandydatów niezależnie od płci.

Wskaźniki:

- raport z przeglądu procedury rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe i stanowiska badawczo-techniczne pod względem równego dostępu kandydatów niezależnie od płci: liczba zweryfikowanych procedur – wartość wskaźnika: 1 raport rocznie w ciągu trwania Planu;
- aktualizacja procedury rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe i stanowiska badawczo-techniczne 1: liczba zaktualizowanych procedur – wartość wskaźnika: 1 raport rocznie w ciągu trwania Planu;
- raport z weryfikacji i monitorowania procedury rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe i stanowiska badawczo-techniczne: liczba raportów – wartość wskaźnika: 1 raport rocznie w każdym roku realizacji Planu.

5.2 Działanie informacyjne o konkursach na stanowiska naukowe i stanowiska badawczo-techniczne; wysyłanie informacji do potencjalnych kandydatek i kandydatów (wykorzystanie kanałów informacyjnych stosowanych w IPCZD).

Wskaźnik:

- raport z działań informacyjnych o konkursach; wartość wskaźnika: 1 raport w każdym roku realizacji Planu.

6. Weryfikacja i monitorowanie równego dostępu niezależnie od płci w procesach decyzyjnych związanych z działalnością naukową Instytutu (dążenie do zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach konkursowych, naukowych, w zespołach eksperckich i recenzenckich).

Wskaźniki:

- liczba zweryfikowanych komisji i zespołów eksperckich; wartość wskaźnika: 6 (Komisja Dyscyplinarna; Komisja nagród za działalność naukową; Komisja Konkursowa do przeprowadzenia konkursu na stanowiska naukowe – profesor, profesor IPCZD, adiunkt, asystent i pracownik badawczo-technicznym; Komisja ds. oceny wykorzystania czasu pracy przy powstawaniu utworów naukowych/publikacji; Komisja ds. oceny grantów wew. i zadań młodych badaczy fin. z MEiN; Zespół ds. Etyki),
- raport z monitorowania równego dostępu niezależnie od płci w procesach decyzyjnych związanych z działalnością naukową Instytutu – wartość wskaźnika 1 raport dla każdej komisji/zespołu w każdym roku realizacji Planu.

7. Przegląd i weryfikacja procedur uzyskiwania finansowania ze środków subwencji MEiN pod względem równego dostępu niezależnie od płci; analiza i aktualizacja procesów oceny wniosków, regulaminów konkursowych na projekty badawcze Instytutu fin. z subwencji MEiN w kategoriach grant wewnętrzny, grant na grant, zadanie badawcze służące rozwojowi młodych naukowców.

Wskaźniki:

- liczba zweryfikowanych procesów oceny wniosków i regulaminów konkursowych na projekty badawcze fin. ze środków subwencji MEiN dla projektów wewnętrznych w 3 wyżej wymienionych kategoriach pod kątem równego dostępu niezależnie od płci – wartość wskaźnika: 3 raporty,

- analiza i aktualizacja procesów oceny wniosków i regulaminów konkursowych na projekty badawcze Instytutu fin. z subwencji MEIN w kategoriach: grant wewnętrzny, grant na grant, zadanie badawcze służące rozwojowi młodych naukowców – wartość wskaźnika: 3 raporty w każdym roku trwania projektu.

**8.** Wspomaganie rozwoju i zapewnienie pracownikom planującym rozpocząć karierę naukową oraz początkującym pracownikom naukowym możliwości rozwoju naukowego z zachowaniem równego dostępu niezależnie od płci: analiza obowiązujących w IPCZD zarządzeń, regulaminów oraz dokumentacji konkursowej na stanowiska pracowników naukowych i badawczo-technicznych.

**8.1.** Zapewnienie możliwości zgłaszania potrzeb i problemów oraz barier w rozwoju naukowym poprzez spotkania z z-cą dyrektora ds. nauki, pracownikami Działu Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą, cykliczne spotkania z naukowcami.

**8.2.** Przekazywanie informacji o szkoleniach, wydarzeniach i konkursach dedykowanych osobom rozpoczynającym karierę naukową (wykorzystanie kanałów informacyjnych stosowanych w IPCZD).

Wskaźniki:

- liczba oferowanych narzędzi dla osób rozpoczynających karierę naukową, dzięki którym mogą zgłosić problemy, bariery, potrzeby związane z pracą naukową – wartość wskaźnika: 3 (spotkania z zastępcą dyrektora ds. nauki, kierownikiem DBW, cykliczne spotkania z naukowcami),
- liczba wysłanych komunikatów z treścią dedykowaną osobom rozpoczynającym karierę naukową; wartość wskaźnika: 10 komunikatów rocznie przy wykorzystaniu stosowanych w IPCZD kanałów informacyjnych.

## ROZDZIAŁ IV. WDROŻENIE I MONITOROWANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W IPCZD

Harmonogram działań w formie wykresu Gantt'a stanowi załącznik nr 1 do Planu. Dodatkowo sporządzono Załącznik nr 2 „Zestawienie celów i działań”, który pokazuje działania w powiązaniu z określonymi celami i jednostkami odpowiedzialnymi za ich wdrożenie i monitorowanie.

### Strategia upowszechniania Planu Równości Płci w IPCZD

Zgodnie z wymogiem stawianym przez Komisję Europejską w programie Horyzont Europa konieczne jest poinformowanie pracowników instytucji o opracowaniu GEP.

Aby wypełnić to zadanie, w IPCZD planowane jest:

1. udostępnienie GEP na stronach internetowych instytucji: [www.czd.pl](http://www.czd.pl) oraz [www.nauka.czd.pl](http://www.nauka.czd.pl)
2. udostępnienie GEP na stronie intranetowej dostępnej dla pracowników: <http://intranet.czd.pl/>
3. zamieszczanie informacji dot. GEP w Newsletterze DBW
4. zamieszczenie informacji o opublikowaniu GEP na tablicy ogłoszeniowej DPP.

Wykorzystanie ww. środków komunikacji ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia stałej widoczności Planu w organizacji. Prace z tym związane obejmują opracowywanie informacji na temat działań podejmowanych w ramach GEP adresowanych do różnych grup odbiorców i mających na celu budowanie pozytywnego wizerunku GEP, promowanie wydarzeń zewnętrznych (np. konferencji) lub ciekawych wydarzeń spoza IPCZD na temat uwzględniania równości płci w organizacjach finansujących.

Instytut będzie dążył do używania języka neutralnego pod względem płci.

W komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Instytut będzie dążył do pokazywania naszej różnorodności w sposób niestereotypowy i nieseksistowski.

Sprawozdania i raporty z realizacji GEP będą także upublicznione na stronie internetowej instytucji zgodnie z harmonogramem ich realizacji.

## WYBRANA BIBLIOGRAFIA

### Opracowano na podstawie:

1. 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.  
<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>
2. European Institute for Gender Equality - Gender Equality in Academia and Research.  
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequalityresearch>
3. European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.
4. Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy ich rekrutacji.  
[https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/brochures/kina21620b8c\\_pl.pdf](https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/brochures/kina21620b8c_pl.pdf)
5. Gender Equality in Academia and Research, EU objectives for gender equality in research.  
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equalityresearch>
6. Gender Equality Strategy 2020-2025.  
[https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152\\_NCN\\_\(2019\)](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152_NCN_(2019))
7. Plany równości płci (gep) w Horyzoncie Europa, NCBR.  
<https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/plan-rownosci-plci-gep>
8. Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018.  
[https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja\\_na\\_temat\\_udzialu\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_projektach\\_NCN\\_2011-2018.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf)
9. NCN (2019) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe.  
[https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019\\_02\\_stanowisko\\_ncn\\_ws\\_rownego\\_dostepu\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf)
10. Zarządzenie nr 18/19 z dnia 4 marca 2019 roku dyrektora Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” w sprawie powołania oraz określenia zadań Zespołu ds. Jakości.
11. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych IPCZD – Zarządzenie nr 15/20 z późn. zm. dyrektora Instytutu.
12. Regulamin wynagradzania Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” w Warszawie z dnia 1 stycznia 2021 r. – Zarządzenie nr 41/20 dyrektora Instytutu.
13. Zarządzenie nr 25/21 z dnia 6 lipca 2021 roku dyrektora Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” w sprawie powołania Komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.

14. Zarządzenie nr 52/21 z dnia 23 grudnia 2021 roku dyrektora Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” w sprawie wprowadzenia Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych określającego wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych.
  15. Zarządzenie nr 22/22 z dnia 12 kwietnia 2022 roku dyrektora Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” w sprawie powołania w IPCZD Zespołu ds. oceny ryzyka zawodowego oraz określenia jego zadań.
  16. Zarządzenie nr 32/22 z dnia 9 czerwca 2022 roku dyrektora Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” w sprawie powołania w IPCZD Zespołu ds. Etyki i określenia jego zadań.
  17. Zarządzenie nr 53/22 z dnia 10 października 2022 roku dyrektora Instytutu „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” w sprawie określenia zasad przeciwdziałania oraz reagowania w sytuacji podejrzenia zaistnienia mobbingu bądź molestowania oraz powołania Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu w miejscu pracy.
  18. Statut IPCZD.
19. Procedura „Rekrutacja pracowników na stanowiska naukowe i badawczo-techniczne” nr QP3 wchodząca w skład procesu III ZSJ – Zarządzanie Zasobami Ludzkimi.
20. Deklaracji Poparcia przez Instytut „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.

<https://www.czd.pl/strony/o-instytucie/o-ipczd>

<https://nauka.czd.pl/dzialalnosc-naukowa/kariera-naukowa/hr-logo/>

Załączniki:

- Nr 1 Harmonogram działań
- Nr 2 Zestawienie celów i działań