



Uniwersytecki Szpital Kliniczny
Nr 4 w Lublinie



Uniwersytecki Szpital Kliniczny
Nr 4 w Lublinie

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECKIM SZPITALU KLINICZNYM NR 4 W LUBLINIE



2026



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECKIM SZPITALU KLINICZNYM NR 4 W LUBLINIE

1. Wprowadzenie

Uniwersytecki Szpital Kliniczny Nr 4 w Lublinie (USK Nr 4) jako szpital kliniczny pełni potrójną funkcję: jednostki leczniczej, badawczej oraz ośrodka dydaktycznego kształcącego studentów i specjalistów zawodów medycznych. Szpital zatrudnia ponad 3600 pracowników oraz zapewnia praktyki i szkolenia kilku tysiącom studentów i uczestników kształcenia podyplomowego.

W oparciu o obowiązujące przepisy, europejskie standardy oraz dobre praktyki ośrodków akademickich i leczniczych, USK Nr 4 w Lublinie wdraża **Plan Równości Płci** jako dokument strategiczny, którego celem jest zapewnienie systemowych, trwałych i mierzalnych zmian w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn.

2. Podstawy prawne i dokumenty odniesienia:

Plan opracowano w oparciu o **Akty prawne:**

- 1) Kodeks pracy – w zakresie zakazu dyskryminacji, równego traktowania oraz zasad BHP.
- 2) Ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania.
- 3) Ustawę o działalności leczniczej.
- 4) Ustawę z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.
- 5) Ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – w zakresie kształcenia przed- i podyplomowego oraz działalności naukowej.

Dokumenty i wytyczne:

- 1) *Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące Gender Equality Plans* (Horizon Europe, 2021).
- 2) Standardy wewnętrzne i zarządzenia USK Nr 4 w Lublinie.

3. Zakres obowiązywania

Plan dotyczy:

- 1) wszystkich pracowników zatrudnionych w ramach umów o pracę oraz kontrakt,
- 2) kandydatów i kandydatki do pracy,
- 3) kadry kierowniczej,
- 4) studentów oraz osób odbywających staże, kursy i szkolenia,



5) uczestników działalności naukowej.

Okres obowiązywania: 2026–2030, z coroczną ewaluacją i aktualizacją.

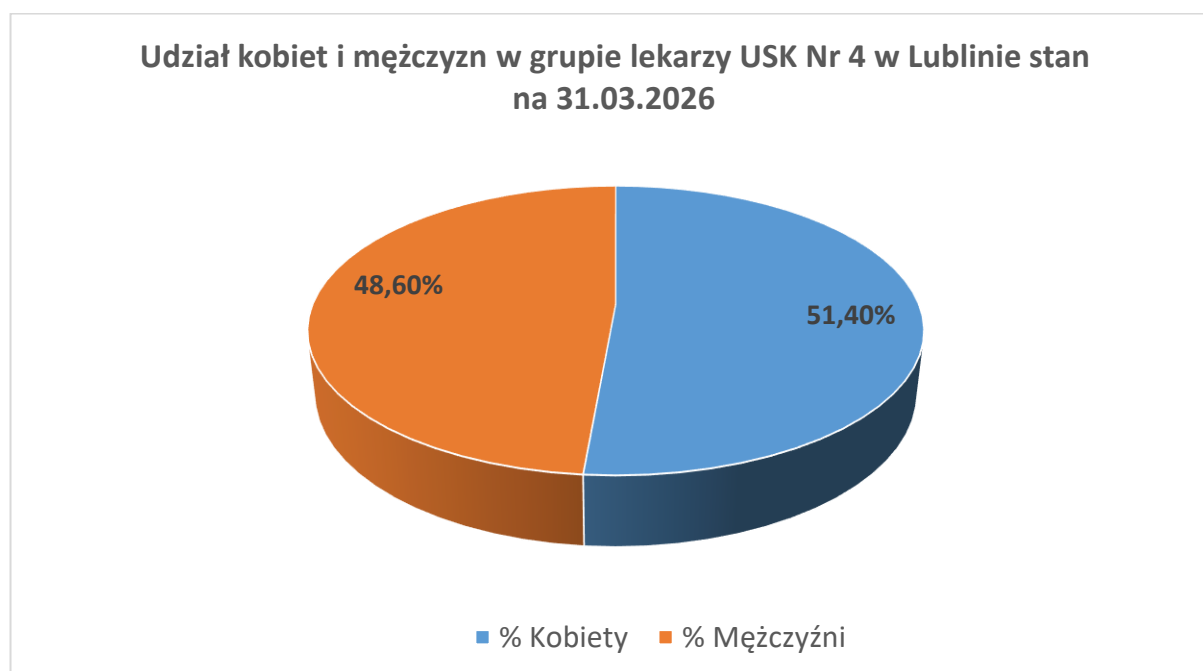
4. Diagnoza stanu równości płci w USK Nr 4

Zatrudnieni USK Nr 4 – umowa o pracę, kontrakt.

Grupa personelu	31.03.2026 osoby		Razem	31.03.2026 %	
	K	M		K	M
Lekarze	462	437	899	51,4%	48,6%
Pielęgniarki i położne	1 176	92	1 268	92,7%	7,3%
Pozostały personel medyczny	312	113	425	73,4%	26,6%
Personel niemedyczny	577	27	604	95,5%	4,5%
Działalność podstawowa suma	2 527	669	3 196	79,1%	20,9%
Administracja	145	76	221	65,6%	34,4%
Obsługa	114	123	237	48,1%	51,9%
Administracja i obsługa suma	259	199	458	56,6%	43,4%
Suma ogółem	2 786	868	3 654	76,2%	23,8%

Analiza w poszczególnych grupach zawodowych:

1) Lekarze, w tym rezydenci i stażyści:

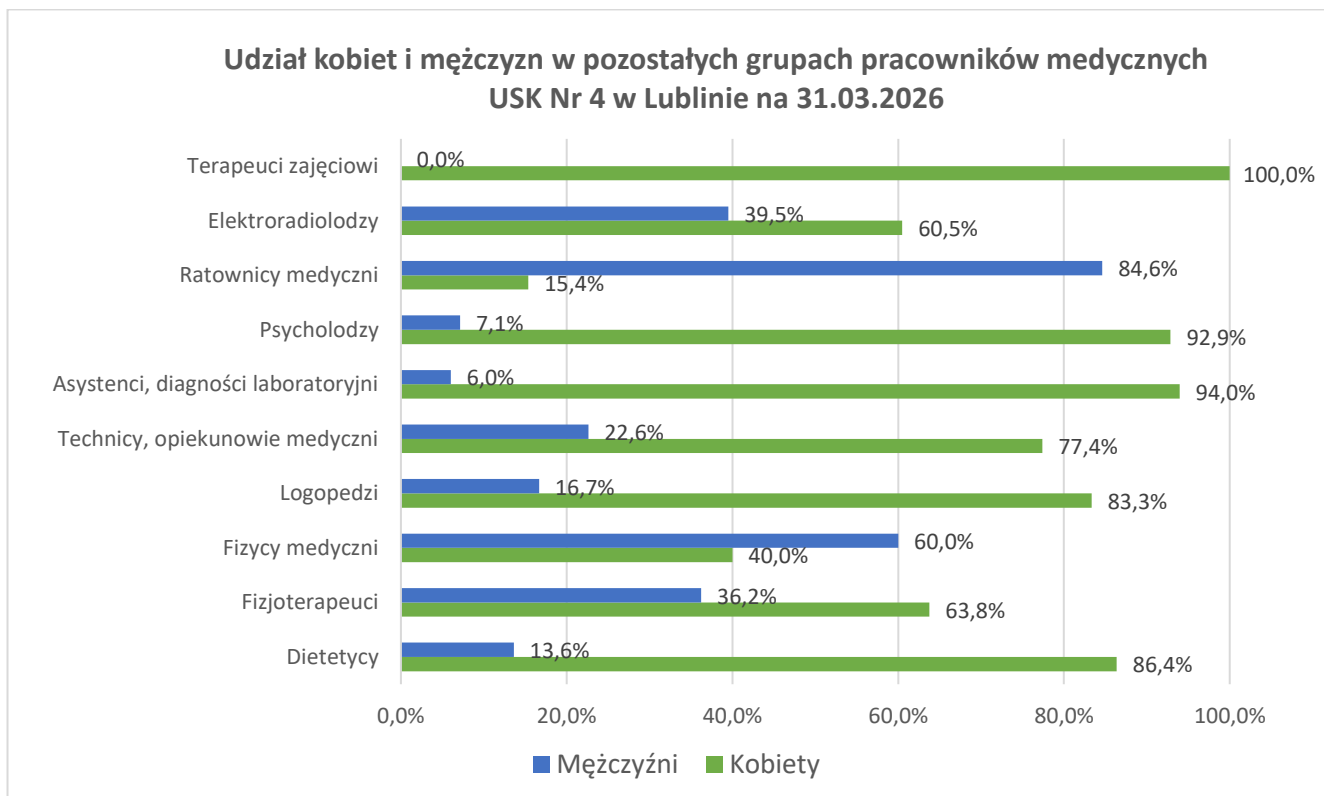




2) Pielęgniarki i położne:

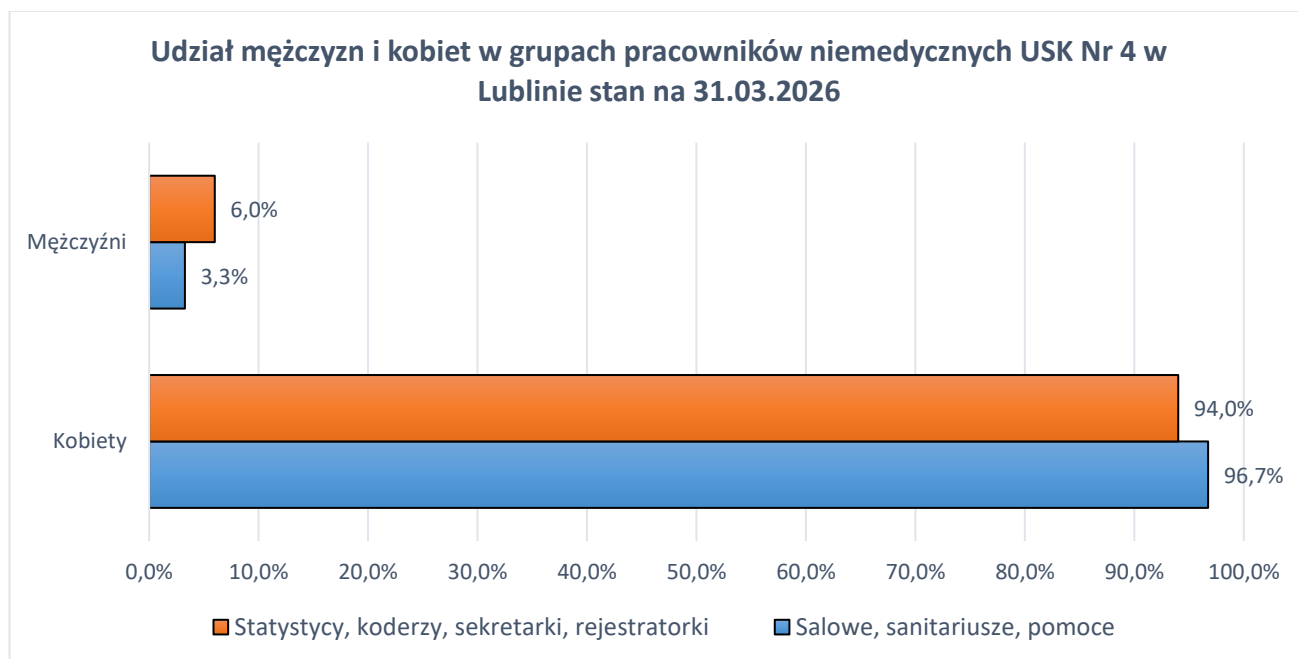


3) Pozostały personel medyczny: dietetycy, fizjoterapeuci, fizycy medyczni, logopedzi, laboranci, technicy, opiekunowie medyczni, asystenci, diagności, psychologdy, ratownicy medyczni, elektroradiolodzy, terapeuci zajęciowi :

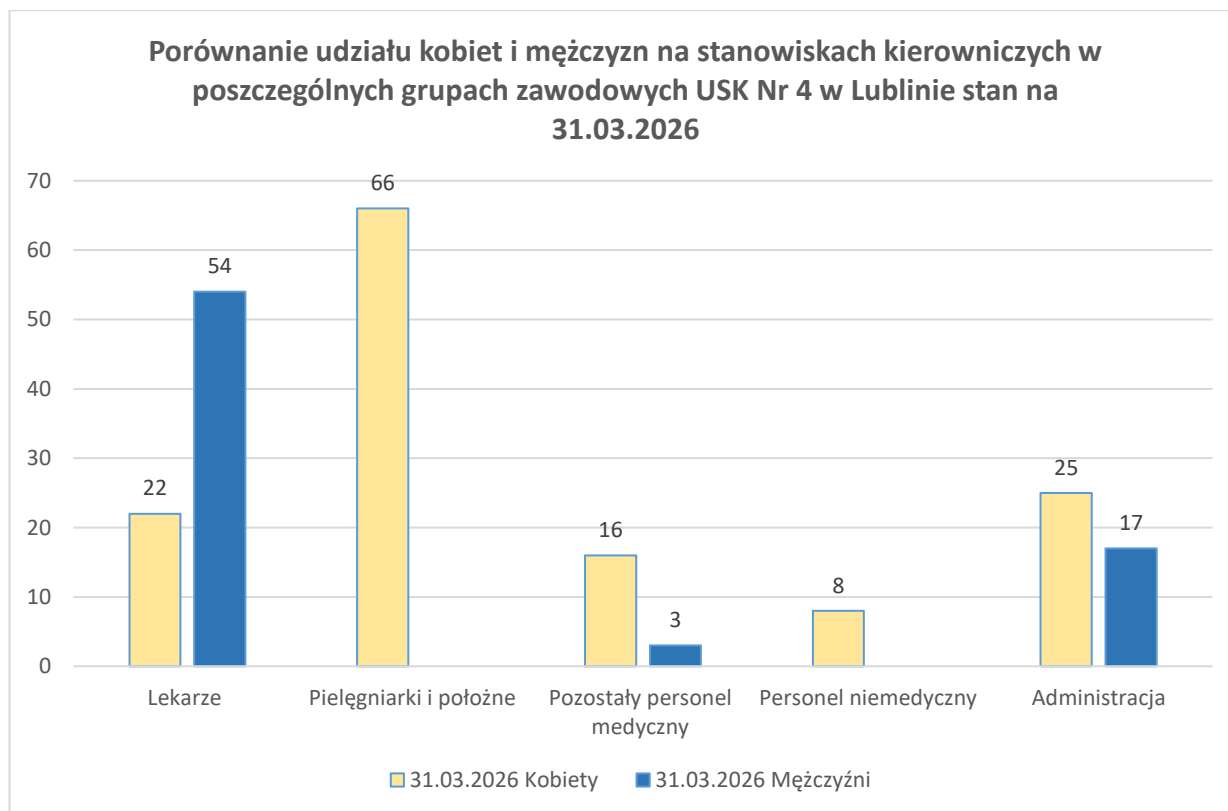




4) Pozostały personel niemedyczny: statystycy, koderzy, sekretarki, rejestratorki salowe, sanitariusze, pomoce:



5) Analiza stanowisk kierowniczych





6) Struktura zatrudnienia - analiza danych na dzień 31.03.2026 wskazuje:

- a) W działalności podstawowej zdecydowaną większość stanowią kobiety: **79,1%**, co jest zgodne z trendami ogólnopolskimi w ochronie zdrowia.
- b) Wśród lekarzy proporcja jest zbliżona (K – 51,4%, M – 48,6%), ale z przewagą kobiet w grupach młodszych (stażyści, rezydenci).
- c) W grupach pielęgniarek i położnych kobiety stanowią ponad 92%.
- d) W zawodach technicznych i ratownictwie medycznym dominuje udział mężczyzn.
- e) W administracji i obsłudze kobiety stanowią 56,6%.

7) Stanowiska kierownicze

- a) W strukturze kierowniczej działalności podstawowej kobiety stanowią 66,3%, jednak w ramach grupy lekarzy udział mężczyzn jest ponad dwukrotnie większy (71,1%).
- b) W grupie pielęgniarek i położnych stanowiska kierownicze zajmują w 100% kobiety.
- c) W administracji udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wynosi 59,5%.

Wniosek:

Wysoki udział kobiet w strukturze zatrudnienia przekłada się na podobne proporcje w grupie stanowisk kierowniczych. Wyjątek stanowi grupa lekarzy gdzie istnieje wyraźna przewaga mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w proporcjach: kobiety 28,9%, mężczyźni 71,1%.

8) Wynagrodzenia- luka płacowa

W Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym Nr 4 w Lublinie zasady wynagradzania pracowników medycznych są uregulowane przepisami ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, obowiązującej od 1 lipca 2017 r. Ustawa wprowadziła jednolite minimalne poziomy wynagrodzeń zasadniczych oraz przypisanie poszczególnych stanowisk i grup zawodowych do określonych współczynników pracy.

W efekcie w USK Nr 4 nastąpiło wyrównanie wynagrodzeń zasadniczych w poszczególnych grupach zawodowych oraz wyeliminowanie różnicowania płac zasadniczych ze względu na płeć. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na tych samych stanowiskach i w tych samych grupach zaszerogowania otrzymują wynagrodzenie zgodne z obowiązującymi współczynnikami, bez możliwości różnicowania płciowego.

Jednocześnie, zgodnie z dobrymi praktykami obowiązującymi w podmiotach leczniczych i instytucjach akademickich, a także z zaleceniami Komisji Europejskiej dotyczącymi Gender Equality Plans, wskazane jest prowadzenie stałego, systematycznego monitoringu wynagrodzeń całkowitych, obejmującego nie tylko płace zasadnicze, lecz także elementy zmienne, takie jak



dotatki funkcyjne, premie, nagrody, dodatki za dyżury oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Dlatego w USK Nr 4 istnieje potrzeba:

- a) analizowania różnic płacowych z podziałem na płeć w każdej grupie zawodowej,
- b) identyfikowania obszarów ewentualnych niezamierzonych dysproporcji,
- c) formułowania zaleceń i działań korygujących, jeśli będą one potrzebne.

Takie podejście pozwala zapewnić pełną transparentność procesu wynagradzania oraz zgodność z europejskimi standardami równości płci, nawet przy braku formalnej luki płacowej w części wynagrodzenia regulowanej ustawowo.

9) Godzenie życia zawodowego i prywatnego

Celem USK Nr 4 w Lublinie jest stworzenie środowiska pracy, które umożliwia pracownikom skuteczne łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, rodzinnym i opiekuńczym. Szpital dąży do zapewnienia elastycznych i wspierających rozwiązań, które poprawiają dobrostan personelu, ograniczają stres oraz zwiększają motywację i stabilność zatrudnienia.

a) Elastyczne formy organizacji czasu pracy

USK Nr 4 stosuje różne rozwiązania – w zależności od specyfiki stanowiska i możliwości organizacyjnych:

- zadaniowy system czasu pracy,
- indywidualne rozkłady czasu pracy na wniosek pracownika,
- zmianowość uwzględniającą potrzeby pracowników zgłaszane do przełożonych z odpowiednim wyprzedzeniem,
- zwiększoną możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej dla stanowisk administracyjnych, analitycznych i niemedycznych, w zakresie dopuszczalnym przez przepisy.

b) Wsparcie pracowników i pracownic w sytuacjach rodzinnych - USK Nr 4 wspiera :

- priorytetowe traktowanie wniosków o urlopy związane z opieką nad dziećmi i osobami zależnymi,
- informowanie o prawach związanych z rodzicielstwem (urlopy macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie, opieka, zasiłki) – Dział Kadr i Płac,
- umożliwienie **elastycznego powrotu do pracy po urlopach rodzicielskich**, np. w formie:



- stopniowego zwiększania wymiaru etatu,
 - dostosowanego grafiku zmian,
- c) **Wsparcie psychologiczne i dobrostan** - Szpital zapewnienia dostęp do konsultacji psychologicznych dla pracowników, szkolenia na temat:
- radzenia sobie ze stresem,
 - wypalenia zawodowego,
 - równowagi między życiem zawodowym a prywatnym,
- d) promuje kulturę organizacyjną opartą na wzajemnym szacunku, empatii i zrozumieniu obciążeń pozazawodowych.

10) Ograniczanie nierówności wynikających z obowiązków opiekuńczych

- a) zapewnienie przejrzystych zasad przydzielania grafików, tak by nie obciążać powracających rodziców lub osób opiekujących się bliskimi.
- b) regularne przypominanie o możliwościach wsparcia – Dział Kadr i Płac.

Posumowanie diagnozy stanu równości płci w Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym Nr 4 w Lublinie

Diagnoza stanu równości płci w Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym Nr 4 w Lublinie, przeprowadzona na podstawie danych na dzień 31.03.2026 r., wskazuje na wyraźną dominację kobiet w strukturze zatrudnienia, co jest zgodne z charakterystyką sektora ochrony zdrowia w Polsce. Kobiety stanowią 76,2% ogółu zatrudnionych, przy czym ich udział jest szczególnie wysoki w grupach pielęgniarek i położnych (92,7%) oraz personelu niemedycznego (95,5%). W grupie lekarzy struktura płci jest zbliżona do parytetu (51,4% kobiet i 48,6% mężczyzn), co odzwierciedla zmiany demograficzne zachodzące w zawodzie lekarskim, zwłaszcza wśród młodszych roczników.

Analiza stanowisk kierowniczych pokazuje, że wysoki udział kobiet w zatrudnieniu ogółem przekłada się na znaczną reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych (64,9% kobiet). Jednocześnie ujawniono istotną dysproporcję w obrębie grupy lekarzy – mimo niemal równego udziału kobiet i mężczyzn w całej grupie zawodowej, stanowiska kierownicze są w przeważającej mierze obsadzone przez mężczyzn (71,1%). W zakresie wynagrodzeń zasadniczych diagnoza nie wykazała formalnej luki płacowej ze względu na płeć. Wynika to z funkcjonowania ustawowych regulacji dotyczących minimalnych wynagrodzeń w ochronie zdrowia, które zapewniają jednolite stawki dla określonych grup zawodowych i stanowisk.



Jednocześnie analiza wskazuje na potrzebę systematycznego monitorowania wynagrodzeń całkowitych, obejmujących również składniki zmienne, takie jak dodatki funkcyjne, premie, nagrody, dyżury medyczne i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, aby zapobiegać potencjalnym, niezamierzonym nierównościom.

USK Nr 4 realizuje również działania sprzyjające godzeniu życia zawodowego i prywatnego, oferując – w ramach możliwości organizacyjnych – elastyczne formy organizacji czasu pracy, wsparcie w okresach rodzicielstwa i sprawowania opieki, a także dostęp do wsparcia psychologicznego i działań z zakresu dobrostanu pracowników. Rozwiązania te mają szczególne znaczenie dla przeciwdziałania nierównościom pośrednim, które mogą dotyczyć zwłaszcza kobiety, częściej obciążone obowiązkami opiekuńczymi.

Podsumowując, diagnoza wskazuje, że USK Nr 4 posiada stabilne podstawy formalne i organizacyjne sprzyjające realizacji zasady równości płci, jednak identyfikuje także konkretne obszary wymagające dalszych, ukierunkowanych działań. W szczególności dotyczą one zwiększenia udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w grupie lekarzy, systematycznego monitorowania wynagrodzeń całkowitych oraz dalszego wzmocnienia rozwiązań wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Wnioski z diagnozy stanowią punkt wyjścia do zaplanowania działań i określenia celów strategicznych.

5. Cele strategiczne

- 1) Zapewnienie równości szans w rekrutacji i zatrudnieniu.**
- 2) Zapobieganie dyskryminacji i mobbingowi.**
- 3) Minimalizowanie luki płacowej – równość wynagrodzeń.**
- 4) Wzmacnianie udziału kobiet i mężczyzn w stanowiskach kierowniczych.**
- 5) Promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.**
- 6) Wzmocnienie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i różnorodności.**

Obszary działań i działania szczegółowe:

6. Równość płci w rekrutacji i zatrudnieniu

Cel strategiczny

Zapewnienie równych szans kobiet i mężczyzn na każdym etapie rekrutacji i zatrudnienia poprzez eliminowanie uprzedzeń, stereotypów oraz barier strukturalnych.



1) Cele szczegółowe

- a) zapobieganie stereotypom płciowym w procesach kadrowych,
- b) zapewnienie równego dostępu do ofert pracy, awansów i stabilnych form zatrudnienia,
- c) zwiększanie transparentności i obiektywności decyzji rekrutacyjnych,
- d) monitorowanie i wyrównywanie ewentualnych dysproporcji płciowych.

2) Zakres działań - działania obejmują:

- a) wszystkie procesy rekrutacyjne (wewnętrzne i zewnętrzne),
- b) wszystkie formy zatrudnienia,
- c) decyzje dotyczące awansów i mobilności wewnętrznej.

3) Działania szczegółowe

a) Standaryzacja procesu rekrutacji

- stosowanie jednolitych zasad ocen kandydatów/kandydatek,
- zapewnienie jednakowego zestawu pytań dla wszystkich osób aplikujących na dane stanowisko,

b) Neutralny i inkluzyjny język ogłoszeń

- stosowanie języka neutralnego płciowo (żeńskie i męskie formy nazw stanowisk),
- unikanie sformułowań wzmacniających stereotypy
- stosowanie klauzul zachęcających osoby wszystkich płci do aplikowania.

d) Składy zespołów rekrutacyjnych

- dążenie do zróżnicowania płciowego komisji rekrutacyjnych,
- wprowadzanie zasady co najmniej dwóch osób decyzyjnych w kluczowych rekrutacjach.

e) Szkolenia i podnoszenie świadomości

- szkolenia dla osób zaangażowanych w rekrutację z zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji,
- okresowe aktualizowanie wiedzy zgodnie z dobrymi praktykami i przepisami prawa.

f) Procedury korygujące



- o wprowadzanie działań naprawczych w przypadku wykrycia nierówności (np. zmiana kanałów rekrutacyjnych, korekta kryteriów),
- o konsultowanie wyników analiz z kadłą zarządzającą.

g) Działania:

- o standaryzacja procesu rekrutacji – przejrzyste kryteria,
- o neutralny język ogłoszeń
- o monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych,

7. Zapobieganie dyskryminacji i mobbingowi

1) Cel strategiczny

Celem strategicznym USK Nr 4 jest stworzenie bezpiecznego, godnego i inkluzyjnego środowiska pracy, wolnego od wszelkich form dyskryminacji i mobbingu, w tym w szczególności ze względu na płeć. Szpital dąży do zapewnienia wszystkim pracownikom i pracownikom realnej ochrony prawnej i organizacyjnej, skutecznych mechanizmów reagowania oraz kultury organizacyjnej opartej na szacunku, odpowiedzialności i zaufaniu. Realizacja celu ma przeciwdziałać zarówno bezpośrednim przejawom nierównego traktowania, jak i formom pośrednim, wynikającym ze struktur hierarchicznych, zależności służbowych czy utrwalonych wzorców zachowań w środowisku pracy.

2) Zakres celu

Cel obejmuje:

- a) wszystkich pracowników i pracownice USK Nr 4, niezależnie od formy zatrudnienia,
- b) wszystkie relacje zawodowe (przełożony–podwładny, współpracownicy, zespoły interdyscyplinarne),
- c) wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć oraz inne cechy chronione,
- d) zachowania o charakterze długotrwałym i jednorazowym, jeśli naruszają godność pracownika.

3) Kluczowe założenia realizacji celu - jasne i powszechnie znane procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. USK Nr 4 zapewni funkcjonowanie przejrzystych, aktualnych i dostępnych procedur:

- a) Procedura Antymobbingowa
- b) Kodeks Etyki Pracowników USK Nr 4
- c) Działanie Zespołu ds. Etyki



4) Podnoszenie świadomości personelu w zakresie równego traktowania - celem jest zwiększenie wiedzy i wrażliwości pracowników i pracownic na:

- a) zjawiska dyskryminacji i mobbingu,
- b) nierówne traktowanie ze względu na płeć,
- c) nieświadomione uprzedzenia i mikroagresje.

Działania w tym obszarze obejmują:

- a) szkolenia informacyjne i edukacyjne,
- b) komunikację wewnętrzną promującą standardy równego traktowania,
- c) wzmacnianie postaw reagowania na niewłaściwe zachowania.

5) Szkolenia kadry kierowniczej w zakresie przeciwdziałania nadużyciom - szczególny nacisk kładzie się na rolę kadry kierowniczej, która:

- a) odpowiada za organizację pracy i atmosferę w zespołach,
- b) ma kluczowy wpływ na wczesne identyfikowanie problemów,
- c) pełni funkcję wzorca postaw i zachowań.

6) Budowanie zaufania do systemów zgłaszania nieprawidłowości - USK Nr 4 dąży do stworzenia systemu, w którym pracownicy i pracownice:

- a) wiedzą, gdzie i jak zgłaszać nieprawidłowości,
- b) mają poczucie poufności, bezstronności i ochrony,
- c) nie obawiają się negatywnych konsekwencji zgłoszenia.

Budowanie zaufania obejmuje:

- a) jasną komunikację zasad,
- b) rzetelne i terminowe rozpatrywanie zgłoszeń,
- c) informowanie o działaniach podejmowanych w celu zapobiegania naruszeniom (w formie zagregowanej).

7) Spodziewane rezultaty - realizacja celu ma doprowadzić do:

- a) wzmocnienia poczucia bezpieczeństwa psychicznego personelu,
- b) zwiększenia zaufania do pracodawcy i struktur zarządczych,
- c) ograniczenia zjawisk dyskryminacyjnych i konfliktowych,
- d) budowania kultury odpowiedzialności, szacunku i otwartej komunikacji,
- e) poprawy jakości współpracy i efektywności zespołów.

8. Minimalizowanie luki płacowej – równość wynagrodzeń.

Cel strategiczny



Celem strategicznym USK Nr 4 jest zapewnienie równego i sprawiedliwego wynagradzania kobiet i mężczyzn za pracę tej samej wartości, a także zapobieganie powstawaniu bezpośrednich i pośrednich nierówności płacowych. Szpital dąży do utrzymania transparentnego i opartego na obiektywnych kryteriach systemu wynagrodzeń, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa oraz europejskimi standardami równości płci.

Realizacja celu ma charakter prewencyjny i rozwojowy – nie tylko w zakresie wynagrodzeń zasadniczych regulowanych ustawowo, lecz także w odniesieniu do wszystkich składników wynagrodzenia, które mogą wpływać na faktyczne różnice dochodów kobiet i mężczyzn.

1) Zakres celu - cel obejmuje:

- a) wszystkie grupy zawodowe USK Nr 4,
- b) wszystkie formy zatrudnienia,
- c) wszystkie składniki wynagrodzenia, w tym wynagrodzenie zasadnicze, dodatki funkcyjne, premie, nagrody, dyżury oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

2) Kluczowe założenia realizacji celu

a) **Systematyczny monitoring wynagrodzeń** - USK Nr 4 dąży do prowadzenia regularnych analiz wynagrodzeń całkowitych z podziałem na płeć, umożliwiającymi:

- identyfikację ewentualnych różnic płacowych w obrębie tych samych grup zawodowych i stanowisk,
- wczesne wykrywanie obszarów ryzyka nierównego traktowania,
- ocenę spójności praktyk płacowych w skali całej organizacji.

b) **Transparentność zasad wynagradzania** - celem jest zapewnienie jasnych i czytelnych zasad przyznawania poszczególnych składników wynagrodzenia poprzez:

- stosowanie jednolitych kryteriów naliczania dodatków, nagród i premii,
- ograniczanie uznaniowości decyzji płacowych na rzecz kryteriów merytorycznych,
- komunikowanie pracownikom ogólnych zasad polityki wynagrodzeń z poszanowaniem ochrony danych osobowych.

c) **Oparcie wynagrodzeń na wartości pracy – opracowanie wartościowania stanowisk pracy** - USK Nr 4 zmierza do tego, aby poziom wynagrodzenia był powiązany z obiektywną wartością stanowiska pracy, uwzględniającą:

- zakres odpowiedzialności i samodzielności,



- wymagane kwalifikacje i doświadczenie,
- złożoność zadań i obciążenie pracą,
- znaczenie stanowiska dla realizacji zadań statutowych szpitala.

d) **Reagowanie na zidentyfikowane nierówności** - w przypadku wykrycia nieuzasadnionych różnic płacowych USK Nr 4 dąży do:

- analizy przyczyn powstałych dysproporcji,
- formułowania rekomendacji działań korygujących,
- monitorowania skuteczności wdrożonych rozwiązań w kolejnych okresach sprawozdawczych.

3)Spodziewane rezultaty - realizacja celu 6.3 przyczyni się do:

- a) utrzymania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn,
- b) zwiększenia transparentności i spójności polityki płacowej,
- c) ograniczenia ryzyka niezamierzonych nierówności finansowych,
- d) wzmocnienia zaufania pracowników do pracodawcy,
- e) zapewnienia zgodności działań USK Nr 4 z krajowymi i europejskimi standardami równości płci.

9.Wzmacnianie udziału kobiet i mężczyzn w stanowiskach kierowniczych.

Cel strategiczny

Celem strategicznym USK Nr 4 jest zapewnienie zrównoważonego i równościowego dostępu kobiet i mężczyzn do stanowisk kierowniczych i decyzyjnych, przy uwzględnieniu rzeczywistych kompetencji, doświadczenia i potencjału kadry. Realizacja ma na celu ograniczenie barier strukturalnych i kulturowych, które mogą wpływać na ścieżki awansu, oraz zapewnienie przejrzystych, sprawiedliwych zasad obsadzania funkcji kierowniczych.

1) Zakres celu - cel obejmuje:

- wszystkie stanowiska kierownicze i funkcyjne w USK Nr 4,
- procesy awansu i powoływania na funkcje kierownicze,
- w szczególności stanowiska kierownicze w działalności podstawowej,
- działania rozwojowe i wspierające potencjalne kandydatki i kandydatów do ról lidarskich.

2)Kluczowe założenia realizacji celu



a) **Transparentność zasad awansu i powołań** - USK Nr 4 dąży do zapewnienia jasnych i przejrzystych zasad obejmowania stanowisk kierowniczych poprzez:

- określenie obiektywnych i merytorycznych kryteriów awansu,
- ograniczanie wpływu nieformalnych mechanizmów decyzyjnych,

Transparentność procedur ma sprzyjać równemu dostępowi kobiet i mężczyzn do ról decyzyjnych.

3) Identyfikacja i ograniczanie barier awansu

Celem jest rozpoznanie i stopniowe eliminowanie barier, które mogą utrudniać kobietom lub mężczyznom obejmowanie stanowisk kierowniczych, w szczególności:

- a) barier organizacyjnych (np. sposób pełnienia funkcji kierowniczych, obciążenia czasowe),
- b) barier kulturowych i stereotypów dotyczących ról płciowych,
- c) barier wynikających z obowiązków opiekuńczych i organizacji czasu pracy.

Szczególne uwaga poświęcana jest analizie sytuacji kobiet w grupie lekarzy.

4) Wspieranie rozwoju kompetencji liderek - USK Nr 4 dąży do wzmacniania potencjału przywódczego kobiet i mężczyzn poprzez:

- a) umożliwianie udziału w szkoleniach i programach rozwojowych z zakresu zarządzania,
- b) wspieranie rozwoju kompetencji menedżerskich i komunikacyjnych,
- c) promowanie równego dostępu do działań rozwojowych sprzyjających awansowi zawodowemu.

5) Uwzględnianie perspektywy równości płci w decyzjach kadrowych - podejmując decyzje dotyczące obsadzania stanowisk kierowniczych, USK Nr 4 dąży do:

- a) uwzględniania danych dotyczących struktury płci w danej grupie zawodowej,
- b) unikania utrwalania istniejących dysproporcji,
- c) promowania różnorodności w zespołach zarządzających jako wartości organizacyjnej.

6) Spodziewane rezultaty

Realizacja celu przyczyni się do:

- a) stopniowego wyrównywania proporcji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych,
- b) lepszego wykorzystania potencjału kadry,
- c) wzmacniania kultury organizacyjnej opartej na równości i transparentności,
- d) poprawy jakości zarządzania i procesu podejmowania decyzji.



10. Promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Cel strategiczny

Celem strategicznym USK Nr 4 jest tworzenie warunków pracy sprzyjających skutecznemu godzeniu obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, rodzinnym i opiekuńczym, z uwzględnieniem specyfiki pracy w podmiocie leczniczym. Szpital dąży do ograniczania nierówności pośrednich, które mogą wynikać z nadmiernego obciążenia pracą, nieregularnego czasu pracy oraz obowiązków opiekuńczych, a które w sposób nieproporcjonalny częściej dotyczą kobiety.

Realizacja celu ma służyć poprawie dobrostanu personelu, zapobieganiu wypaleniu zawodowemu oraz zwiększaniu stabilności i satysfakcji z zatrudnienia, przy jednoczesnym zachowaniu ciągłości i jakości świadczeń zdrowotnych.

1) Zakres celu - cel obejmuje:

- a) wszystkie grupy zawodowe zatrudnione w USK Nr 4,
- b) organizację czasu pracy, dyżurów i grafików,
- c) rozwiązania wspierające pracowników w okresach opieki nad dziećmi i osobami zależnymi,
- d) działania z zakresu dobrostanu psychicznego i zdrowia psychospołecznego.

2) Kluczowe założenia realizacji celu

a) Elastyczne formy organizacji czasu pracy - USK Nr 4 dąży do stosowania – w miarę możliwości organizacyjnych i charakteru stanowiska – elastycznych rozwiązań w zakresie organizacji czasu pracy, takich jak:

- ruchomy czas pracy,
- indywidualne rozkłady czasu pracy na wniosek pracownika,
- dostosowywanie grafików do uzasadnionych potrzeb pracowników,
- możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej na stanowiskach administracyjnych i niemedycznych, w zakresie dopuszczalnym przez przepisy.

b) Wsparcie pracowników w okresach rodzicielstwa i sprawowania opieki

Celem jest zapewnienie realnego wsparcia pracownikom i pracownicom pełniącym funkcje opiekuńcze poprzez:

- informowanie o przysługujących prawach związanych z rodzicielstwem i opieką,
- publikacja w intranecie USK Nr 4 zestawu informacji o prawach pracowniczych dotyczących rodzicielstwa i opieki,
- umożliwianie elastycznego powrotu do pracy po urloпах rodzicielskich,
- uwzględnianie sytuacji rodzinnej przy planowaniu grafiku pracy i dyżurów,



- przeciwdziałanie negatywnym konsekwencjom zawodowym wynikającym z przerw w pracy związanych z opieką.

c) Racjonalne planowanie obciążenia pracą - USK Nr 4 dąży do ograniczania nadmiernego i nierównomiernego obciążenia pracą poprzez:

- monitorowanie liczby nadgodzin i dyżurów,
- unikanie planowania spotkań i obowiązków służbowych poza standardowymi godzinami pracy, o ile nie jest to konieczne,
- stosowanie przejrzystych zasad przydzielania dyżurów i grafików.

d) Wsparcie dobrostanu psychicznego - promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym obejmuje także działania na rzecz dobrostanu psychicznego, w tym:

- dostęp do wsparcia psychologicznego,
- szkolenia z zakresu radzenia sobie ze stresem i presją zawodową,
- upowszechnianie wiedzy na temat wypalenia zawodowego i profilaktyki zdrowia psychicznego.

3) Spodziewane rezultaty

Realizacja celu przyczyni się do:

- a) poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym personelu,
- b) ograniczenia nierówności pośrednich wynikających z obowiązków opiekuńczych,
- c) zmniejszenia ryzyka wypalenia zawodowego i absencji,
- d) zwiększenia satysfakcji z pracy i stabilności zatrudnienia,
- e) wzmocnienia wizerunku USK Nr 4 jako odpowiedzialnego i równościowego pracodawcy.

11. Wzmocnienie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i różnorodności

Cel strategiczny

Celem strategicznym USK Nr 4 jest budowanie i utrwalanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku, równości i poszanowaniu różnorodności, w której każdy pracownik i każda pracownica – niezależnie od płci, pełnionej funkcji czy formy zatrudnienia – czuje się bezpiecznie, jest traktowana/y tak samo, oraz ma równe możliwości rozwoju zawodowego.

Szpital postrzega kulturę organizacyjną jako kluczowy element wpływający na jakość współpracy, dobrostan personelu i skuteczność realizacji zadań statutowych. Realizacja tego celu ma charakter przekrojowy i wspiera osiągnięcie pozostałych celów Planu równości płci.

1) Zakres celu

Cel obejmuje:

- a) wszystkich pracowników i pracownice USK Nr 4,



- b) kadre kierowniczą wszystkich szczebli,
- c) polityki i procedury wewnętrzne,
- d) komunikację wewnętrzną i praktyki zarządcze,
- e) działania edukacyjne i informacyjne w zakresie równości i różnorodności.

2) Kluczowe założenia realizacji celu

a) Integracja zasad równości i różnorodności z politykami wewnętrznymi

USK Nr 4 dąży do systemowego uwzględniania zasad równości płci oraz poszanowania różnorodności w:

- regulaminach i procedurach obowiązujących w szpitalu,
- dokumentach kadrowych i zarządczych,
- decyzjach organizacyjnych i personalnych.

Celem jest trwale zakotwiczenie wartości równościowych w codziennym funkcjonowaniu organizacji.

b) Kształtowanie postaw opartych na szacunku i odpowiedzialności.

Szpital dąży do wzmocnienia postaw opartych na:

- wzajemnym szacunku w relacjach zawodowych,
- otwartości na różnorodność doświadczeń i perspektyw,
- odpowiedzialności za atmosferę pracy i jakość współpracy.

Działania w tym obszarze mają charakter edukacyjny i komunikacyjny oraz wpisują się w szersze działania przeciwdziałające dyskryminacji i mobbingowi.

c) Rola kadry kierowniczej w kształtowaniu kultury organizacyjnej.

USK Nr 4 uznaje kluczową rolę kadry kierowniczej w budowaniu kultury organizacyjnej, w szczególności poprzez:

- promowanie równościowych i etycznych standardów zarządzania,
- reagowanie na zachowania naruszające zasady szacunku i równego traktowania,
- wspieranie otwartej i przejrzystej komunikacji w zespołach.

Celem jest wzmocnienie odpowiedzialności liderów za klimat pracy i wartości organizacyjne.

d) Komunikacja i podnoszenie świadomości.

Wzmocnienie kultury organizacyjnej obejmuje także:

- regularną komunikację wewnętrzną dotyczącą wartości równości, szacunku i różnorodności,



- działania zwiększające świadomość znaczenia równego traktowania dla funkcjonowania organizacji.

Celem jest zapewnienie, aby wartości te były znane, rozumiane i stosowane w praktyce.

e) Spodziewane rezultaty.

Realizacja celu przyczyni się do:

- wzmocnienia kultury organizacyjnej opartej na szacunku i zaufaniu,
- zwiększenia zaangażowania i satysfakcji personelu,
- ograniczenia konfliktów i zachowań niepożądanych,
- poprawy jakości współpracy między grupami zawodowymi,
- trwałego zakorzenienia zasad równości płci w funkcjonowaniu USK Nr 4.

12. Struktura zarządzania PRP

1) Za nadzorowanie, wdrażanie, raportowanie Planu Równości Płci odpowiada Dział Kadr i Płac.

2) Raportowanie i ewaluacja obejmują coroczny raport z realizacji Planu Równości Płci, który:

- a) zawiera analizę wskaźników realizacji celów Planu,
- b) przedstawia rekomendacje działań na kolejny rok,
- c) wskazuje obszary wymagające aktualizacji lub wzmocnienia w Planie Równości Płci.

3. Raport jest publikowany w Intranecie USK Nr 4, z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych.

4.. Wskaźniki monitorowania

1. Udział kobiet/mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.
2. Luka płacowa (średnia, medianowa).
3. Uczestnictwo w szkoleniach.
4. Liczba zgłoszeń naruszeń.
5. Wyniki ankiet satysfakcji pracowników.

8. Komunikacja Planu Równości Płci

Plan zostaje:

- ogłoszony Zarządzeniem Wewnętrznym DN.
- opublikowany w Intranecie Szpitala,
- omówiony na posiedzeniach kierownictwa,
- udostępniony publicznie na stronie USK Nr 4



9. Postanowienia końcowe

Plan wchodzi w życie od dnia 30 kwietnia 2026 i obowiązuje w latach 2026–2030.
Aktualizacja następuje co rok, a pełna ewaluacja po 4 latach.

Opracował Dział Kadr i Płac USK Nr 4 w Lublinie.