



Fundusze Europejskie
dla Łódzkiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Strategia zarządzania zmianą demograficzną oraz zarządzania różnorodnością w Zduńskowskim Szpitalu Powiatowym Sp. z o.o.



**Zduńskowski Szpital
Powiatowy Sp. z o.o.**



Spis treści

Wstęp.....	4
Czym jest Strategia Różnorodności?	4
Cele strategii	4
Zakres strategii	4
Wartości, którymi się kierujemy	5
Zakaz dyskryminacji.....	5
Równość	5
Różnorodność.....	5
Włączanie	6
Słownik pojęć i skrótów użytych w opracowaniu	6
1. Analiza sytuacji wyjściowej.....	8
2. Przeprowadzone badanie równości i różnorodności w Szpitalu	10
Cel badania	10
Struktura i obszary badania	10
Całe badanie składało się z dwóch części:	10
Badano obszary takie jak:	11
3. Zdiagnozowane potrzeby	11
Obszar: kojarzenie określeń takich jak zapewnianie równości i różnorodności w miejscu pracy	11
Obszar: doświadczanie i świadkowanie dyskryminacji (w tym zagrożenie dyskryminacją, bezpieczeństwo zgłaszania nierównego traktowania).....	11
Obszar: polityka antydyskryminacyjna	12
Obszar: zapewnianie warunków oraz stanowisk pracy dostosowanych do potrzeb	13
Obszar: postrzeganie różnych grup wiekowych	13
Obszar: rekrutacja (zatrzymywanie osób starszych, rekrutowanie osób młodych)	13
Obszar: podejmowanie działań na rzecz zapewniania równości i różnorodności w miejscu pracy	14
Obszar: regulaminy i procedury wewnętrzne.....	15
4. Plan działań	15

Etap 1: Aktualizacja procedur i zbieranie od personelu zapotrzebowania na dostosowanie stanowisk i warunków pracy	15
Etap 2: Działania na rzecz równości traktowania w miejscu pracy	16
Działania informacyjne.....	16
Działania edukacyjne	16
Działania organizacyjne.....	18
Monitorowanie skuteczności wprowadzonych działań	19
Etap 3. Działania na rzecz różnorodności w miejscu pracy	19
Działania informacyjne.....	19
Działania edukacyjne	20
Działania organizacyjne.....	20
Monitorowanie skuteczności wprowadzonych działań	21
Etap 4. Monitorowanie sytuacji	22
Wskaźniki ilościowe.....	22
Wskaźniki jakościowe.....	24
Sporządzanie raportu z wyników monitorowania	24

Czym jest Strategia Różnorodności?

Strategia Różnorodności jest dokumentem, w którym określamy nasze cele na rzecz zapewniania równości traktowania oraz promowania różnorodności wszystkim pracownikom i pracowniczkom Zduńskowolskiego Szpitala Powiatowego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Cele te będziemy realizować na podstawie przeprowadzonych badań nt. zapewniania równości i różnorodności w miejscu pracy oraz wyciągniętych z nich wniosków.

Cele strategii

Za cele Strategii Różnorodności uznajemy:

- Zapewnienie wszystkim równych szans i możliwości
- Dostrzeganie, akceptacja i promowanie różnorodności
- Stworzenie środowiska, w którym każda osoba czuje się doceniana i akceptowana.

Realizacji celów służy plan działania podzielony na 4 etapy. Etapy wyznaczają kolejność planowanych działań oraz ich zakres: działania informacyjne, edukacyjne i organizacyjne. Będziemy również monitorować skuteczność wprowadzanych działań za pomocą narzędzi i wskaźników opisanych w ostatnim etapie.

Realizując cele Strategii Różnorodności dążymy do zapewnienia bezpiecznej atmosfery i włączającej kultury pracy, dzięki której pracownicy i pracowniczki czują się zintegrowani, szanują i wspierają się nawzajem.

Zakres strategii

Strategia Różnorodności obejmuje 4 etapy działań

Etap 1: Aktualizacja procedur i zbieranie od personelu zapotrzebowania na dostosowanie stanowisk i warunków pracy

Etap 2: Działania na rzecz równości traktowania w miejscu pracy

Etap 3. Działania na rzecz różnorodności w miejscu pracy

Etap 4. Monitorowanie sytuacji

Strategia Różnorodności **dotyczy wszystkich obszarów działalności oraz wszystkich pracowników i pracowniczek** na wszystkich stanowiskach pracy Zduńskowolskiego Szpitala Powiatowego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Osoby zarządzające są szczególnie odpowiedzialne za skuteczne wdrożenie niniejszej Strategii (dotyczy to osób na stanowiskach zarządzających czy koordynujących prace osób zatrudnionych).

Od wszystkich naszych pracowników oczekujemy przestrzegania zapisów tej Strategii i wsparcia w tworzeniu środowiska, cechującego się równością traktowania i promocją różnorodności.

O Strategii Różnorodności Zduńskowolskiego Szpitala Powiatowego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością **powiadomieni zostaną wszyscy pracownicy i pracowniczki**.

Wartości, którymi się kierujemy

Zakaz dyskryminacji

Jesteśmy przeciwni wszelkim formom nierównego traktowania. Nie wolno nikogo dyskryminować z jakiegokolwiek przyczyny.

Szpital monitoruje i reaguje na wszelkie przejawy nierównego traktowania.

Przypadki nierównego traktowania będą poddawane procedurze opisanej w Polityce przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i zachowaniom niepożądanym w Zduńskowolskim Szpitalu Powiatowym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością.

Równość

Równość jest dla nas kluczową wartością, dlatego wszelkie nasze decyzje podejmujemy sprawiedliwie i bez uprzedzeń, w oparciu o przejrzyste i obiektywne kryteria.

Różnorodność

Różnorodność to dla nas wyjątkowość każdego człowieka, prawo do bycia sobą, wyrażania swojego zdania czy poglądów. To akceptacja podobieństw i różnic między nami, traktowana jako wartość i zasób.

Jednocześnie stoimy na stanowisku, że wolność do wyrażania siebie ma swoje granice tam, gdzie zaczyna się wolność drugiej osoby.

Włączanie

Włączającą (inkluzywną) kultura organizacyjna – to dla nas budowanie poczucia przynależności, sprawczości każdej pracowniczki i pracownika oraz doceniania ich indywidualności. Zależy nam, aby każda pracowniczka i pracownik czuli się szanowani i doceniani oraz mogli w pełni realizować swój potencjał.

Słownik pojęć i skrótów użytych w opracowaniu

ZSPS – Zduńskowolski Szpital Powiatowy Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

Strategia – Strategia na rzecz równości i różnorodności Zduńskowolskiego Szpitala Powiatowego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

Polityka antydyskryminacyjna – Polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i zachowaniom niepożądanym w Zduńskowolskim Szpitalu Powiatowym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

Język prosty (z ang. plain language) – to sposób tworzenia tekstów, które są zrozumiałe dla jak najszerszego grona odbiorców i odbiorczyń, czyli np. bez specjalistycznego wykształcenia, osób obcojęzycznych, osób, które potrzebują informacji (bez wnikliwego studiowania tekstu), osób z trudnościami w utrzymaniu koncentracji i wielu innych grup. Język prosty język jest korzystny dla wszystkich.

Ważne: tekst w języku prostym zachowuje wszystkie informacje z oryginalnej wersji – nie upraszczamy przekazu, ale jego formę (np. stosowanie krótkich zdań, unikanie trudnych słów, wyjaśnianie ich, dzielimy długi tekst na akapity i nadajemy im tytuły, unikamy trudnej gramatyki).

Język inkluzywny – czyli włączający, równościowy. To język wolny od uprzedzeń, krzywdzących przekazów, który unika stereotypów i aluzji do nieistotnych detali.

Stawia osobę na pierwszym miejscu, np. piszemy i mówimy przede wszystkim o osobie: osoba z niepełnosprawnością a nie: niepełnosprawna (takie określenia są dłuższe ale nie stygmatyzują, bo nie określamy osobę przez jej niepełnosprawność,). Język inkluzywny ma również na celu włączanie grup często pomijanych, np. kobiet poprzez używanie feminatywów.

Język inkluzywny docenia pozytywne cechy ludzi, ich indywidualność i potencjał, bez względu na ich narodowość, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, wiek, pochodzenie społeczne, czy światopogląd lub wyznanie, itp.

DEI (z ang. Diversity, Equity, Inclusion), czyli różnorodność, równość, włączanie w miejscu pracy. To taki sposób zarządzania zasobami ludzkimi, który różnorodność zespołu uznaje za wartość, koncentruje się na zapewnianiu równości traktowania i wspiera integrację w miejscu pracy. Głównym celem DEI jest stworzenie otwartego i sprzyjającego środowiska, w którym każda osoba czuje się doceniana i akceptowana.

Ageizm – dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek

Adulityzm – dyskryminacja osób młodych ze względu na wiek

1. Analiza sytuacji wyjściowej

Zduńskowolski Szpital Powiatowy Sp. z o.o. jest podmiotem leczniczym w rozumieniu ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej i świadczy kompleksową diagnostykę i leczenie na następujących oddziałach:

- chirurgicznym z salą intensywnego nadzoru medycznego i pododdziałem ortopedycznym dziecięcym,
- opieki paliatywnej,
- rehabilitacji medycznej,
- wewnętrznym z salą intensywnego nadzoru kardiologicznego z pododdziałem geriatrycznym
- ginekologiczno-położniczym,
- pododdział noworodkowy.

W Szpitalu funkcjonuje Zespół Poradni AmbulATORYJNEJ w ramach którego pacjenci mogą skorzystać z:

- poradni medycyny sportowej,
- poradni medycyny pracy,
- poradni diabetologicznej,
- poradni podstawowej opieki zdrowotnej,
- poradni rehabilitacyjnej,
- poradni ortopedii i traumatologii narządu ruchu,
- poradni urologicznej,
- poradni chirurgii ogólnej,
- poradni alergologicznej,
- poradni leczenia bólu,
- poradni onkologicznej,
- poradni dla kobiet "K",

- poradni leczenia uzależnień,
- poradni zdrowia psychicznego,
- poradni dermatologicznej,
- gabinetu nocnej i świątecznej pomocy lekarskiej.

Kadra Zarządzająca:

Prezesem Zarządu jest Dyrektor Zduńskowolskiego Szpitala Powiatowego Sp. z o.o. Pani Magdalena Szymczak, Z-ca Dyrektora jest Dyrektor ds. Medycznych jest dr n. med. Tomasz Matyjas.

Lokalizacja:

Zduńskowolski Szpital Powiatowy znajduje się w Zduńskiej Woli przy ul Królewskiej 29.

Szpital zatrudnia 163 osoby na umowę o pracę w tym 36 mężczyzn i 127 kobiet.

Kadra kierownicza to 8 osób w tym 2 mężczyzn i 6 kobiet.

Kadrę medyczną możemy podzielić na lekarzy oraz pielęgniarki i położne:

1) Kadra medyczna -lekarze

Na umowę o pracę jest zatrudnionych 7 lekarzy w tym jeden do 30 roku życia, 3 w wieku od 31 do 50 lat i 3 w wieku powyżej 50 lat.

2) Kadra medyczna pielęgniarki (pielęgniarze) i położne.

Na tych stanowiskach na umowę o pracę zatrudnionych jest 69 pracowników (pracowniczek) w tym tylko 3 mężczyzn. Analizując wiek pracowników, do 30 roku życia jest 2 pracowników natomiast aż 54 osoby pracujące na stanowisku pielęgniarki (pielęgniarsza) lub położnej są wieku od 50 roku życia do powyżej 60 roku życia.

Pielęgniarki oddziałowe i koordynujące, które zarządzają / koordynują pracę innych to 9 osób w wieku od 49 do 66 lat, w tym 2 mężczyzn i 7 kobiet.

Podsumowując pielęgniarki i położne w wieku powyżej 50 lat to 91 osób czyli 56% pracowników. Natomiast średnia wieku tej grupy pracowników (pracowniczek) to 58 lat.

Personel administracyjny i obsługa techniczno-gospodarcza to 19 pracowników w tym 3 mężczyzn. W wieku poniżej 30 lat są 3 osoby, między 30 a 40 rokiem życia są 4 osoby i pozostałe 11 osób jest między 40 a 62 rokiem życia.

2. Przeprowadzone badanie równości i różnorodności w Szpitalu

Badanie równości i różnorodności w Zduńskowolskim Szpitalu Powiatowym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością zostało przeprowadzone w ramach projektu „Poprawa organizacji pracy w Zduńskowolskim Szpitalu Powiatowym” realizowanego w ramach Działania FELD.08.05 Poprawa Organizacji pracy.

Badanie równości i różnorodności zostało przeprowadzone na terenie Szpitala w dniach 17 – 24 marca 2025 roku.

Cel badania

Badanie miało na celu uzyskanie informacji o wyzwaniach i potrzebach jednostki w kontekście zarządzania równością i różnorodnością w miejscu pracy. Dzięki temu wyłonione zostały rekomendowane kierunki działań w zakresie:

- planów szkoleniowych i rozwojowych placówki,
- różnorodności zatrudnienia,
- elastycznych form zatrudnienia,
- oraz adaptacji stanowisk pracy do potrzeb pracowników w tym zwłaszcza osób starszych i osób z niepełnosprawnościami.

Struktura i obszary badania

Całe badanie składało się z dwóch części:

- Badania ilościowego przeprowadzanego za pomocą kwestionariusza – wypełniło go 131 osób (próbą losową ze 163 osób zatrudnionych w Szpitalu na umowę o pracę, czyli odsetek przebadanych osób wyniósł około 80% - pozwala to szacować wyniki na populację)
- Badania jakościowego przeprowadzanego za pomocą wywiadów indywidualnych pogłębionych (wzięło w nim udział 20 osób wybranych celowo, ze względu na pożądane w badaniu zróżnicowane cechy)

Badano obszary takie jak:

- kojarzenie zapewniania równości i różnorodności w miejscu pracy
- doświadczanie i świadkowanie dyskryminacji (w tym zagrożenie dyskryminacją, bezpieczeństwo zgłaszania nierównego traktowania)
- polityka antydyskryminacyjna Szpitala
- zapewnianie warunków oraz stanowisk pracy dostosowanego do potrzeb
- postrzeganie różnych grup wiekowych
- rekrutacja (zatrzymywanie osób starszych, rekrutowanie osób młodych)
- podejmowanie działań na rzecz zapewniania równości i różnorodności w miejscu pracy

3. Zdiagnozowane potrzeby

W wyniku przeprowadzonych badań zdiagnozowano kluczowe obszary, w których należy podjąć działania na rzecz zapewniania równości i różnorodności w Szpitalu.

Obszar: kojarzenie określeń takich jak zapewnianie równości i różnorodności w miejscu pracy

Skojarzenia badanych osób z określeniami takimi jak „równość i różnorodność w miejscu pracy” są w większości trafne i pozytywne. Oznacza to pewną gotowość osób zatrudnionych na wprowadzanie działań na rzecz równości traktowania i zapewniania różnorodności zespołów w miejscu pracy.

Potrzeba w tym obszarze dotyczy dokładnego wyjaśnienia i wspólniania rozumienia tych pojęć. Może do tego służyć niniejsza Strategia, a także akcje uświadamiające i edukacyjne prowadzone na terenie Szpitala, co wzmocni gotowość personelu do działań na rzecz różnorodności.

Obszar: doświadczanie i świadkowanie dyskryminacji (w tym zagrożenie dyskryminacją, bezpieczeństwo zgłaszania nierównego traktowania)

Dyskryminacja rozumiana tu jako wszelkie przejawy nierówności traktowania w miejscu pracy jest zjawiskiem spotykanym, zwłaszcza w dużych organizacjach,

niemniej bezwzględnie zakazanym Kodeksem Pracy. Szpital zobowiązuje się zatem eliminować przypadki dyskryminacji.

Potrzebne jest **podejmowanie działań uświadamiających** osoby zatrudnione, czym jest dyskryminacja i inne zachowania niepożądane, jak mogą się przejawiać i jak im przeciwdziałać.

Potrzebne są także **regularne szkolenia** dla wszystkich pracowników i pracowniczek z zakresu równości traktowania, w tym przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i zachowaniom niepożądanych.

Obszar: polityka antydyskryminacyjna

Szpital podejmuje działania przeciw nierówności traktowania w zatrudnieniu przyjmując Politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i zachowaniom niepożądanym w Zduńskowolskim Szpitalu Powiatowym Spółce z ograniczoną odpowiedzialności.

Jest to dokument zakazujący dyskryminacji i zobowiązujący każdego pracownika do przestrzegania tej zasady. Polityka wskazuje też prawa wszystkich osób zatrudnionych do zgłaszania nierówności oraz reguluje procedurę postępowania w przypadku przyjęcia skargi. Pewne kwestie wymagają doprecyzowania zapisów, nad czym Szpital na bieżąco pracuje.

Przyjęcie przez Szpital Polityki antydyskryminacyjnej to bardzo ważny krok w kierunku eliminowania przypadków dyskryminacji w zatrudnieniu.

Szpital jest jednak świadomy potrzeby podejmowania dalszych aktywnych działań w zakresie zapewniania równości w zatrudnieniu. Są to:

- **Prace nad dokumentem Polityki antydyskryminacyjnej** w zakresie doprecyzowania zapisów oraz aktualizowanie procedur na bieżąco w ślad za zmianami w Kodeksie Pracy.
- **Upowszechnienie znajomości zapisów Polityki antydyskryminacyjnej wśród osób zatrudnionych.** Będzie to opracowanie Polityki w postaci krótkiej broszury, napisanej prostym językiem. Będą tam opisane najważniejsze informacje, takie jak: prawa i obowiązki każdego pracownika, sposób zgłaszania nierówności i postępowania w takim przypadku. Broszura będzie opracowana w postaci papierowej i elektronicznej, tak aby dotarła do każdej zatrudnionej osoby.

Obszar: zapewnianie warunków oraz stanowisk pracy dostosowanych do potrzeb

Zapewnianie odpowiednich warunków oraz stanowisk pracy dostosowanych do potrzeb osób pracujących jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Ma to również bezpośredni wpływ na jakość świadczonej pracy.

Ważna dla Szpitala jest zatem świadomość, jakie potrzeby mają osoby pracujące w zakresie warunków oraz stanowiska pracy. Mogą to być potrzeby z zakresu m.in.: sprzętu, organizacji pracy, wyposażenie stanowiska pracy, itp.

Potrzebnym działaniem jest zbieranie od personelu ich zapotrzebowania dotyczące warunków oraz stanowiska pracy a następnie sukcesywne zapewnianie zgłoszonych potrzeb osób pracujących.

Jedną ze zgłoszonych potrzeb była **możliwość pracy zdalnej**. Należy zatem ustalić stanowiska pracy, na których jest to możliwe i podjąć działania organizacyjne.

Obszar: postrzeganie różnych grup wiekowych

Większość zespołów stanowią osoby w podobnym wieku. Zespoły, w których pracują osoby z różnych grup wiekowych, funkcjonują na zasadzie współpracy (np. uzupełnianie się kompetencjami, wymiana doświadczeń).

Jednak należy zwracać uwagę na to, czy między starszymi a młodszymi grupami wiekowymi, nie pojawia się wzajemne stereotypowe postrzeganie.

Ogólne opinie o danej grupie wiekowej, może nie na poziomie świadomości, ale podświadomie, wpływają na podejście do niej w kontekście współpracy.

Potrzebne są zatem działania edukacyjne. Mogą to być warsztaty z przeciwdziałania ageizmowi i adulyzmowi (dyskryminacji za względu na wiek osób starszych i osób młodych).

Obszar: rekrutacja (zatrzymywanie osób starszych, rekrutowanie osób młodych)

W Szpitalu potrzebna jest różnorodność wiekowa. Ze względu na wysoką średnią wieku niektórych grup zawodowych pojawia się potrzeba rekrutowania młodych osób, żeby zapewnić zastępowalność na stanowiskach pracy.

Z jednej strony **potrzebne jest podejmowanie świadomych działań mających na celu zachęcenie osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym do pozostania w miejscu pracy**. Ważne będzie rozpoznanie potrzeb tych osób, na przykład w zakresie dostosowania rodzaju umowy, wymiaru godzin pracy czy elastycznego czasu pracy. Ponadto ważnym elementem działań jest na pewno dawanie poczucia zauważania i doceniania przez Pracodawcę.

Z drugiej strony potrzebne są **działania mające na celu zachęcenie młodych osób do aplikowania** na wolne stanowiska pracy w Szpitalu. W tym zakresie potrzebnym działaniem będzie przeanalizowanie procesu rekrutacji. Od etapu ogłoszenia o pracę, przez kontakt z osobami kandydującymi, rozmowę kwalifikacyjną po etap zatrudniania i wprowadzenia do wykonywania obowiązków służbowych.

Ważnymi elementami, na które należy zwrócić uwagę, będą m.in: stosowanie języka inkluzywnego w ogłoszeniach o pracę (włączającego, np. stosowanie form męskich i żeńskich przy nazwach stanowisk), kontakt poprzez różne środki komunikacji (czyli np. nie tylko telefonicznie, ale także mailem), zróżnicowane zespoły rekrutacyjne (osoby o różnych cechach, np. płci, wieku, stażu pracy, itp.) oraz proces wdrażania nowej osoby do zespołu.

Jednym ze sposobów zachęcania osób młodych do kandydowania na wolne stanowiska może być zaoferowanie tym osobom możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego. Jest to możliwe dzięki kadrze o długim stażu pracy w Szpitalu. Ważne jest ustalenie, na jakich stanowiskach pracy nie jest konieczne doświadczenie i można przyjąć np. osobę zaraz po studiach. W ofercie pracy powinien znaleźć się odpowiedni zapis o takiej możliwości.

Obszar: podejmowanie działań na rzecz zapewniania równości i różnorodności w miejscu pracy

Na bazie wyników badania i zebranych informacji, Szpital będzie podejmował działania mające na celu zapewnianie równości i różnorodności w miejscu pracy.

Będą to działania o charakterze informacyjnym, edukacyjnym oraz organizacyjnym.

Potrzebne będzie także monitorowanie i ewaluacja skuteczność wdrażanych działań. Działania ocenione jako skuteczne należy podtrzymywać i rozwijać, natomiast te o niskiej skuteczności należy korygować i dalej monitorować.

Obszar: regulaminy i procedury wewnętrzne

Bardzo ważnym elementem wprowadzanych rozwiązań będzie zaktualizowanie procedur wewnętrznych pod kątem zapewniania równości i różnorodności kadry Szpitala. Wewnętrzne regulaminy i procedury będą regulowały działania wdrożeniowe od stron prawnej.

Aktualizacja procedur i regulaminów zacznie się od 3 dokumentów wewnętrznych określających sposób organizacji pracy w Szpitalu:

1. Polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i zachowaniom niepożądanym w Zduńskowolskim Szpitalu Powiatowym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
2. Regulamin pracy Zduńskowolskiego Szpitala Powiatowego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Zduńskiej Woli
3. Regulamin organizacyjny Zduńskowolskiego Szpitala Sp. z o.o.

Dodatkowo zaktualizowana będzie Karta Praw i Obowiązków Pacjenta opublikowana na stronie internetowej Szpitala, w zakładce Przewodnik Pacjenta.

4. Plan działań

Etap 1: Aktualizacja procedur i zbieranie od personelu zapotrzebowania na dostosowanie stanowisk i warunków pracy

Zaktualizowanie 3 procedur i regulaminów wewnętrznych określających sposób organizacji pracy Szpitala

Zebranie od osób pracujących potrzeb dotyczących warunków i stanowiska pracy i sukcesywne ich zapewnianie (zaczynając od najpilniejszych), w tym:

- Dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osób zatrudnionych w zakresie m.in.: wyposażenia stanowisk
- Rozpoczęcie działań mających na celu wdrożenie pracy zdalnej dla części personelu

Etap 2: Działania na rzecz równości traktowania w miejscu pracy

Działania informacyjne

Upowszechnienie znajomości Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i zachowaniom niepożądanym wśród pracowników i pracowniczek.

Zadbanie o to, by wersja Polityki napisana prostym językiem dotarła do każdej osoby pracującej i zawierała najważniejsze informacje takie jak:

- czym jest dyskryminacja (jak może się przejawiać),
- jakie są twoje prawa,
- jak i do kogo możesz zgłaszać nierówne traktowanie,
- co potrzebujesz przygotować do zgłoszenia (tu ważne: nie są wymagane dowody),
- co będzie się działo (jak wygląda procedura).
- - dalsze badanie – przykłady – skuteczności wdrożonych rozwiązań (badania ankietowe pogłębione – dedykowane konkretnej kwestii / potrzeby).

Działania edukacyjne

W pierwszej kolejności zorganizowane będą szkolenia dla kadry zarządzającej.

Potrzebne są **szkolenia z zakresu równości traktowania w zatrudnieniu**.

Zakres ramowy szkolenia:

- czym jest i jak może się przejawiać mobbing, dyskryminacja, inne zachowania niepożądane
- prawa i obowiązki pracownicze z zakresu równości traktowania wynikające z Kodeksu Pracy (a za tym z Polityki antydyskryminacyjnej)
- nauka rozpoznawania sygnałów nierównego traktowania i reagowanie na nie
- reagowanie na skargi od personelu na nierówność traktowania (znajomość procedury skargowej opisanej w Polityce przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i zachowań niepożądanych, przyjętej przez Szpital)

- konsekwencje nieprzestrzegania zakazu dyskryminacji w miejscu pracy (podstawowe przepisy z Kodeksu Pracy dotyczące równości w zatrudnieniu)

Warsztaty antydyskryminacyjne z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na **wiek (ageizm, adultyzm) i płeć (seksizm)**. Zakres ramowy warsztatów:

- czym jest dyskryminacja (i inne formy nierównego traktowania)
- jakie są mechanizmy powstania dyskryminacji (stereotypy, uprzedzenia, łańcuch dyskryminacji)
- jakie są jej przejawy, rodzaje i poziomy
- rozpoznawanie dyskryminacji ze względu na wiek (ageizm, adultyzm) i płeć (seksizm)
- cele i sposoby reagowania na dyskryminację (w przypadku doświadczania i świadkowania dyskryminacji) – praca na doświadczeniach (poszukiwanie, wypracowanie rozwiązań na przykładowe sytuacje wniesione przez osoby uczestniczące)
- zgłaszanie nierównego traktowania (procedura Szpitala).

Szkolenia z **zakresu komunikacji, zarządzania konfliktami i etycznego kierowania zespołem** (role osób przełożonych w eliminowaniu dyskryminacji)

Zakres ramowy:

- poprawa umiejętności komunikacyjnych, takich jak asertywność, aktywne słuchanie, a także rozumienie różnych stylów komunikacyjnych
- język inkluzywny (włączający) jako sposób komunikacji wewnętrznej (uwzględnianie różnorodności zespołów) i zewnętrznej (w tym np. oferty pracy)
- język prosty jako sposób komunikacji wewnętrznej (zapoznavanie osób pracujących z regulaminami wewnętrznymi Szpitala językiem prostym, zamiast prawniczego)
- rozpoznawania przyczyn konfliktów (np. na tle wieku lub płci), identyfikacji różnych typów konfliktów (np. indywidualnych lub grupowych), stosowania strategii rozwiązywania konfliktów (np. negocjacje, mediacja, kompromis), kontrolowanie tworzenia się potencjalnych konfliktów

- rozwój umiejętności przywódczych, takich jak:
 - podejmowanie decyzji i zarządzanie zmianą (w tym wdrożeniami działań na rzecz równości)
 - budowanie poczucia zespołowości (poczucia współpracy na rzecz wspólnego celu, jakim jest dobro pacjenta)
 - motywowanie i wspieranie zespołu w przechodzeniu przez zmiany
 - etyczne aspekty zarządzania (m.in. poszanowanie różnych cech osobowych, dbanie o równość traktowania wszystkich osób)

Działania organizacyjne

Kanały zgłaszania skarg i ochrona pracowników

- zapewnienie różnych kanałów zgłaszania skarg (osobiście, mailem, itp.)
- zapewnienie bezpiecznego, poufnego sposobów zgłaszania skarg (również anonimowych), np. skrzynka zaufania, dedykowany adres e-mail, osoba ds. zgłoszeń (przyjmująca w miejscu zapewniającym dyskrecję)
- procedura zgłaszania i rozpatrywania skarg będzie ogólnie znana pracownikom i dostępna w regulaminach wewnętrznych oraz w formie krótkiego opracowania w języku prostym
- zapewnienie osobom zgłaszającym nierówne traktowanie (składającym skargę) objęcie ochroną przed negatywnymi konsekwencjami (np. działaniami odwetowymi)

Jednostka wsparcia i osoby kontaktowe

- zostanie wyznaczona osoba do przyjmowania skarg
- komisja rozpatrująca skargi będzie gotowa do wszczęcia procedury (część osób musi być wybierana w zależności od osoby zgłaszającej / oskarżonej, ale pewne funkcje i stanowiska można przygotować wcześniej
 - zaznajomienie osób, które będą lub mogą być członkami komisji z ich rolą w procedurze
- zapewnienie możliwości dostępu do wsparcia np. psychologicznego lub doradztwa dla osób z doświadczeniem nierównego traktowania w miejscu pracy

Monitorowanie skuteczności wprowadzonych działań

Po każdym etapie w miarę potrzeb może być prowadzony częściowy monitoring i ewaluacja podjętych działań. Pozwoli to określić na bieżąco ocenić efekty działań.

Całościowy monitoring będzie przeprowadzany po Etapie 3.

W zakresie działań na rzecz równości traktowania wskaźnikami monitoringu mogą być:

- przeprowadzone anonimowe ankiety dotyczące skuteczności dotarcia z informacją o Polityce antidyskryminacyjnej do pracowników i pracowniczek
- liczba zaktualizowanych regulaminów i polityk wewnętrznych Szpitala pod kątem z zapewniania równości i różnorodności w miejscu pracy i pod kątem zmieniających się przepisów prawa
- odsetek osób biorących udział w szkoleniach (w podziale na kadrę zarządzającą i pozostały personel)
- ocena skuteczności i zadowolenia osób uczestniczących z przeprowadzanych szkoleń (anonimowe ankiety, pytania zamknięte i otwarte)

Etap 3. Działania na rzecz różnorodności w miejscu pracy

Działania informacyjne

O Strategii Różnorodności Zduńskowolskiego Szpitala Powiatowego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością **powiadomieni zostaną wszyscy pracownicy i pracowniczki.**

Upowszechnienie znajomości Strategii rzecz równości i różnorodności Zduńskowolskiego Szpitala Powiatowego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wśród pracowników i pracowniczek może być realizowana na przykład poprzez:

- spotkania informacyjne,
- informacje zamieszczone na tablicy informacyjnej,
- broszurę informacyjną,
- szkolenia,
- umieszczenie informacji i Strategii Różnorodności na stronie internetowej,

- umieszczenie informacji w ogłoszeniach o pracę.

Działania edukacyjne

Szkolenia z podstaw różnorodności rozumianej jako DEI (z ang. Diversity, Equity, Inclusion) – różnorodność, równość, włączanie w miejscu pracy

Zarządzanie różnorodnością w zespole (dla kadry zarządzającej)

- Podstawy DEI – zrozumienie różnorodności, równości oraz inkluzywności w miejscu pracy.
- Inkluzywne (włączające) zarządzanie zespołem
- Budowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej
- Budowanie różnorodności zespołu (zwłaszcza ze względu na wiek)
- Polityka rekrutacyjna, w tym m.in.: równość i inkluzywność w ogłoszeniach o pracę, aktywne poszukiwanie kandydatów/ek, zróżnicowane zespoły rekrutacyjne, transparentność i równość szans)

Różnorodność, równość, włączanie w miejscu pracy (dla wszystkich):

- Podstawy DEI w miejscu pracy – różnorodny zespół
- Współpraca w zespole międzypokoleniowym
- Równość płci w miejscu pracy
- Komunikacja i współpraca w zespole różnorodnym

Działania organizacyjne

W miarę potrzeb może zostać powołana osoba / jednostka ds. równości i różnorodności, która będzie wspierać Zarząd w budowaniu włączającej kultury organizacyjnej.

Do zadań takiej osoby / jednostki ds. równości i różnorodności mogą należeć m.in.:

- wprowadzanie tematu różnorodności do miejsca pracy i koordynowanie działań na rzecz równości i różnorodności
- wdrażanie kolejnych zapisów Strategii na rzecz różnorodności, weryfikowanie potrzeb, modyfikacja zapisów

- prowadzenie działań informacyjnych na temat różnorodności (akcje informacyjne)
- prowadzenie działań promujących wartość różnorodności, promujących otwartą komunikację (działania afirmacyjne)
- opracowywanie wybranych tematów z zakresu różnorodności w formie „pigulek wiedzy” w języku prostym (w formie papierowej i elektronicznej)
- prowadzenie działań integracyjnych, np. wspólne wyjścia, posiłki, spotkania pracownicze (silna potrzeba takich działań wynika z badań jakościowych)
- prowadzenie działań na rzecz budowania zespołu (poczucia zespołowości)

Monitorowanie skuteczności wprowadzonych działań

Po etapie wdrażania działań na rzecz różnorodności może być przeprowadzone częściowe monitorowanie i ewaluacja efektów tych działań. Monitorowanie może zawierać takie działania jak:

- regularnie prowadzone anonimowe ankiety dotyczące m.in.: znajomości procedur antydyskryminacyjnych w miejscu pracy, znajomości przyjętej Strategii, poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy (czy nie zdarzają się przypadki doświadczania lub świadkowania dyskryminacji), poczucia bezpieczeństwa w przypadku złożenia skargi na nierówne traktowanie (np. 1 raz w roku)
- badanie widoczności i skuteczności prowadzonych działań na rzecz różnorodności (działania informacyjne, edukacyjne, organizacyjne): anonimowe ankiety dedykowane podjętym / wdrożonym działaniom z zakresu różnorodności
- odsetek osób biorących udział w szkoleniach (w podziale na kadrę zarządzającą i pozostały personel)
- badanie okresowe (np. 1 raz w roku) zbierające potrzeby i pomysły osób zatrudnionych w zakresie wsparcia różnorodności w miejscu pracy: anonimowe ankiety
- okresowe (np. 1 raz w roku) sprawdzanie potrzeby dostosowania lub aktualizacji zapisów Strategii na rzecz równości i różnorodności
- ocena skuteczności i zadowolenia osób uczestniczących z przeprowadzanych szkoleń (anonimowe ankiety, pytania zamknięte i otwarte)

Etap 4. Monitorowanie sytuacji

W ramach etapu 4 prowadzone będzie całościowe monitorowanie skuteczności wprowadzanych działań na rzecz równości i różnorodności.

Do pełnej ewaluacji potrzebne są wskaźniki zarówno ilościowe, jak i jakościowe. Z podanych wskaźników mogą być wybierane te, które odpowiadają bieżącym potrzebom.

Wskaźniki ilościowe

Analiza danych kadrowych i jednostki ds. równości / osoby przyjmujące skargi

- Liczba przeprowadzonych szkoleń z zakresu równości traktowania
- Liczba przeprowadzonych szkoleń z zakresu różnorodności
- Odsetek osób biorących udział w szkoleniach (w podziale na kadrę zarządzającą i pozostały personel)
- Liczba zgłoszeń przypadków mobbingu, dyskryminacji lub zachowań niepożądanych
- Liczba przeprowadzonych interwencji lub mediacji i liczba spraw zakończonych zgodnie z procedurą
- Czas reakcji na zgłoszenie skargi – średni czas od zgłoszenia do wszczęcia procedury wyjaśniającej (badanie gotowości osób odpowiedzialnych do wszczęcia procedury)
- Wskaźniki rotacji i absencji pracowniczych w odniesieniu zgłoszeń skarg i prowadzonych procedur wyjaśniających (analiza ewentualnego związku ze absencji ze skargami na nierówne traktowanie)
- Liczba / odsetek osób pracujących uczestniczących w wydarzeniach pracowniczych, integracyjnych, spotkaniach zespołowych

Badanie ankietowe pracowników i pracowniczek (anonimowe)

- Ocena skuteczności dotarcia z informacją o Polityce antydyskryminacyjnej do pracowników i pracowniczek (odsetek osób deklarujących znajomość dokumentu i procedur)

- Ocena skuteczności dotarcia z informacją o przyjęciu Strategii na rzecz równości i różnorodności do pracowników i pracowniczek (odsetek osób deklarujących znajomość dokumentu)
- Regularne (min. 1 raz w roku) badanie z obszaru doświadczania lub świadkowania dyskryminacji w miejscu pracy (liczba przypadków, przesłanka i forma dyskryminacji, zgłoszenie zajścia, jeśli tak – komu, ocena reakcji kadry na zgłoszenie)
- Odsetek osób biorących udział w szkoleniach (w podziale na kadrę zarządzającą i pozostały personel)
- Ocena poziomu poczucia bezpieczeństwa w zgłaszaniu nierównego traktowania w pracy (osobom przełożonym, skargi do pracodawcy)
- Ocena poziomu zaufania do kadry kierowniczej w zakresie sposobu rozwiązywania konfliktów
- Ocena widoczności i skuteczności prowadzonych działań na rzecz równości i różnorodności (ocena działań informacyjnych, edukacyjnych, organizacyjnych)
- z możliwością zgłaszania potrzeb czy pomysłów w zakresie wsparcia wdrażania różnorodności w miejscu pracy (angażowanie zespołu w zmianę kultury organizacyjnej)
- Ocena przeprowadzonych szkoleń: zebranie wyników oceny z przeprowadzonych szkoleń
 - ocena skuteczności szkoleń i zadowolenia osób uczestniczących
 - Wyniki zbiorcze ze wszystkich prowadzonych szkoleń będą zbierane i analizowane okresowo (np. w kwartale, w roku), w zależności od częstotliwości organizowania szkoleń.
- Okresowe (np. 1 raz w roku) sprawdzanie potrzeby dostosowania lub aktualizacji zapisów Strategii na rzecz równości i różnorodności
- W miarę pojawiających się potrzeb, można przeprowadzać krótkie badania ankietowe dedykowane szczegółowym tematom (np. ocena konkretnego wdrożonego rozwiązania)

Wskaźniki jakościowe

Wywiady indywidualne / grupowe (zogniskowane) przeprowadzane z wybranymi osobami z różnych grup zawodowych, zajmowanych stanowisk, płci, wieku, stażu pracy, itp. (próba celowa – dobór ze względu na pożądane cechy w kontekście badania).

Główne zagadnienia scenariusza wywiadu indywidualnego powinien być podobny jak zrealizowanego już badania. Pozwoli to na porównanie uzyskanych danych. Główne zagadnienia:

- kojarzenie zapewniania równości i różnorodności w miejscu pracy
- doświadczanie i świadkowanie dyskryminacji (w tym zagrożenie dyskryminacją, bezpieczeństwo zgłaszania nierównego traktowania)
- polityka antydyskryminacyjna Szpitala
- zapewnianie warunków oraz stanowisk pracy dostosowanego do potrzeb
- postrzeganie różnych grup wiekowych
- rekrutacja (zatrzymywanie osób starszych, rekrutowanie osób młodych)
- podejmowanie działań na rzecz zapewniania równości i różnorodności w miejscu pracy

Dodane mogą być nowe zagadnienia, w zależności od rozwoju sytuacji. Tak samo w zależności od potrzeb badawczych można zorganizować wywiady grupowe zogniskowane – jeśli np. będzie potrzeba omówienia jakiegoś tematu, wypracowania rozwiązania,

Sporządzanie raportu z wyników monitorowania

Jeśli wyniki wskazują na skuteczność podejmowanych działań, należy działania podtrzymać i rozszerzać stopniowo na kolejne obszary (oraz dalej monitorować). Raport z wyników monitorowania powinien zawierać rekomendacje dalszych działań, na przykład:

- utrzymanie regularnego prowadzenia szkoleń antydyskryminacyjnych (np. raz w roku)
- inicjowanie kolejnych akcji uświadamiających na tematy związane z różnorodnością w miejscu pracy

- wprowadzenie nowych obszarów / tematów szkoleń w miarę rozwoju zapewniania różnorodności
- aktualizowanie procedur i regulaminów wewnętrznych (według potrzeb oraz zmian w Kodeksie Pracy).

Jeśli wyniki wskazują na niedostateczną / brak skuteczności podejmowanych działań, należy zaplanować i wdrożyć działania naprawcze. Rodzaj działań zależy od wskaźników

Raport z wyników monitorowania i ewaluacji prowadzonych działań powinien być sporządzany za dany okres czasu i zawierać rekomendacje działań na kolejny okres (na przykład 1 rok).