

SPITALUL UNIVERSITAR DE
URGENTĂ BUCUREȘTI

Ex. Nr. 1

Plan strategic
privind egalitatea de gen
2024–2025
în
Spitalul Universitar de
Urgență București

Ediția 1 Revizia 0

01 Aprilie 2024

Generalități

Egalitatea de gen este o valoare fundamentală a Uniunii Europene (UE).

Implementarea strategiei UE privind egalitatea de gen pentru perioada 2020–2025 presupune acțiunea concertată a tuturor instituțiilor din UE.

În cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB), subiectul egalității de gen beneficiază de o atenție substanțială, informală, dar eficientă, ambele genuri fiind rezonabil reprezentate în toate categoriile de personal, inclusiv la nivelul conducerii spitalului.

Prezentul plan strategic conține obiective și acțiuni care urmăresc trecerea la o abordare formală a subiectului, cu documentarea și proceduralizarea unui număr de aspecte cheie.

Obiective

Acțiunile specifice pentru asigurarea egalității de gen în intervalul de programare urmăresc atingerea mai multor obiective:

1. Documentarea cantitativă a situației egalității de gen în SUUB;
2. Identificarea eventualelor diferențe în remunerarea bărbaților și femeilor în cadrul SUUB și, dacă este cazul, elaborarea și implementarea unui plan de acțiune pentru reducerea acestora;
3. Promovarea egalității între bărbați și femei în procesul decizional;
4. Combaterea violenței împotriva femeilor și sprijinirea victimelor.

Acțiuni

1. Documentarea Cantitativă a Situației Egalității de Gen în SUUB:

Realizarea unei analize exhaustive a compoziției de gen în toate categoriile de personal din cadrul SUUB.

Colectarea datelor privind distribuția genurilor în funcție de gradele profesionale și departamentele spitalului.

Analiza rezultatelor pentru identificarea eventualelor discrepante și lacune.

Termen: 1 Decembrie 2024.

A. Colectarea și analiza datelor relevante pentru evaluarea stării egalității de gen în SUUB.

Colectarea și analiza datelor relevante pentru evaluarea stării egalității de gen în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB) reprezintă un pas fundamental în înțelegerea situației actuale și în identificarea domeniilor în care se pot face îmbunătățiri.

Definirea Indicatorilor de Egalitate de Gen:

Identificarea unor indicatori specifici care să reflecte starea egalității de gen în diverse aspecte ale activității SUUB, cum ar fi proporția de angajați de fiecare gen în diferite categorii și departamente, discrepanțele salariale între genuri, rapoartele de hărțuire sexuală și alte forme de discriminare de gen.

Colectarea Datelor Demografice:

Colectarea datelor demografice cu privire la gen pentru toți angajații SUUB, inclusiv informații referitoare la numărul total de angajați, distribuția lor în funcție de departament, grade profesionale și alte caracteristici relevante.

Analiza Salarizării:

Colectarea datelor referitoare la salarii, beneficii și alte compensații oferite angajaților SUUB, în funcție de gen și alte variabile relevante, cum ar fi vechimea în muncă, nivelul educațional, funcția ocupată etc.

Raportarea Incidentelor de Hărțuire sau Discriminare:

Colectarea și înregistrarea tuturor rapoartelor de hărțuire sexuală, discriminare de gen și alte incidente legate de gen care au fost raportate în cadrul SUUB, împreună cu detalii despre natura incidentului, persoanele implicate și măsurile luate în urma acestora.

Analiza Datelor Colectate:

Analiza datelor colectate pentru identificarea tendințelor, modelelor și discrepanțelor între genuri în cadrul SUUB.

Utilizarea unor tehnici statistice și analitice pentru a evalua și interpreta datele în mod corespunzător și pentru a identifica corelații și cauze subiacente.

Evaluarea Diferențelor și Identificarea Problemelor:

Evaluarea diferențelor semnificative între genuri în ceea ce privește distribuția, salarizarea și alte aspecte ale vieții profesionale în SUUB.

Identificarea problemelor specifice și a domeniilor în care se pot face îmbunătățiri pentru a promova egalitatea de gen și a reduce discriminarea și hărțuirea de gen.

Raportarea și Comunicarea Rezultatelor:

Elaborarea unui raport detaliat care să sintetizeze rezultatele analizei și să ofere o perspectivă clară asupra stării egalității de gen în SUUB.

Comunicarea rezultatelor către conducerea SUUB, responsabilii de departamente și angajați, pentru a încuraja transparența și pentru a stimula discuțiile și acțiunile pentru îmbunătățirea situației de gen în organizație.

Prin colectarea și analiza atentă a datelor relevante, SUUB poate obține o înțelegere profundă a stării egalității de gen în organizație și poate dezvolta strategii și acțiuni eficiente pentru promovarea unei culturi organizaționale incluzive și echitabile.

B. Analiza detaliată a politicii de salarizare pentru identificarea diferențelor în remunerarea bărbaților și femeilor.

Pentru a efectua o analiză detaliată a politicii de salarizare și pentru a identifica eventualele diferențe în remunerarea bărbaților și femeilor în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB), este necesară o abordare sistematică și bine structurată.

Colectarea Datelor și Informațiilor:

Centralizarea și colectarea tuturor datelor relevante referitoare la salarizare pentru toți angajații SUUB, inclusiv informații despre nivelurile de salarizare, gradele profesionale, vechimea în muncă, calificările etc.

Asigurarea că datele colectate sunt complete, precise și actualizate.

Desemnarea unei Echipe de Analiză:

Formarea unei echipe specializate sau desemnarea unor persoane responsabile cu efectuarea analizei politicii de salarizare și identificarea diferențelor de gen.

Asigurarea că membrii echipei au competențele și expertiza necesare pentru a interpreta și analiza datele colectate în mod corespunzător.

Definirea Indicatorilor de Analiză:

Identificarea indicatorilor de analiză relevanți pentru evaluarea diferențelor de gen în salarizare, cum ar fi medianele și deciziile salariilor, coeficienții de variație, proporția angajaților de gen feminin și masculin în diferitele categorii de salarizare etc.

Dezvoltarea unor criterii clare pentru compararea și evaluarea salariilor în funcție de gen.

Analiza Datelor și Interpretarea Rezultatelor:

Utilizarea unor metode statistice și analitice pentru a analiza datele colectate și a identifica eventualele diferențe de gen în salarizare.

Interpretarea rezultatelor obținute și evaluarea gradului de disparitate în remunerarea bărbaților și femeilor în cadrul SUUB.

Identificarea Cauzelor și Factorilor de Influență:

Investigarea cauzelor și factorilor care ar putea contribui la apariția diferențelor de gen în salarizare, cum ar fi segregarea ocupațională, biasele de gen în procesul de evaluare a performanței, politici salariale neechitabile etc.

Analiza impactului factorilor individuali și a interacțiunilor acestora asupra salarizării de gen.

Elaborarea de Recomandări și Măsuri Corective:

Dezvoltarea unor recomandări și măsuri corective pentru eliminarea sau reducerea diferențelor de gen în salarizare, bazate pe rezultatele analizei și identificarea cauzelor subiacente.

Implementarea unor politici și practici salariale echitabile și transparente, care să promoveze egalitatea de gen în cadrul SUUB.

Monitorizarea și Evaluarea Continuă:

Realizarea de evaluări periodice pentru a monitoriza eficacitatea și impactul măsurilor corective implementate în reducerea diferențelor de gen în salarizare.

Ajustarea și adaptarea continuă a politicii de salarizare în funcție de evoluția situației și de noile descoperiri în domeniul egalității de gen.

Prin realizarea unei analize detaliate a politicii de salarizare, SUUB poate identifica și aborda diferențele de gen în remunerare și poate promova o cultură salarială echitabilă și incluzivă în cadrul organizației.

C. Evaluarea factorilor care contribuie la aceste discrepanțe (vechime, experiență, educație etc.).

Pentru a evalua factorii care contribuie la discrepanțele în remunerarea bărbaților și femeilor în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB), este necesară o analiză atentă a diferiților factori care pot influența salarizarea, cum ar fi vechimea, experiența și educația.

Vechimea în Muncă:

Evaluarea impactului vechimii în muncă asupra salarizării, analizând modul în care salariile cresc odată cu creșterea vechimii.

Compararea diferențelor de salarizare între bărbați și femei în funcție de vechimea în muncă, pentru a identifica posibile discrepanțe sau biasuri.

Experiența Profesională:

Analiza influenței experienței profesionale asupra nivelului de salarizare, inclusiv evaluarea modului în care diferite nivele de experiență sunt compensate.

Compararea salariilor angajaților de gen masculin și feminin cu aceeași experiență profesională pentru a identifica diferențe nejustificate.

Educația și Calificările:

Evaluarea impactului nivelului de educație și al calificărilor asupra salarizării, inclusiv analizarea

modului în care educația și formarea profesională sunt remunerate.

Identificarea posibilelor discrepanțe în salarizare între bărbați și femei cu aceleași niveluri de educație și calificări.

Segregarea Ocupațională:

Investigarea efectului segregării ocupaționale asupra diferențelor de gen în salarizare, analizând distribuția bărbaților și femeilor în diferite categorii de ocupare.

Identificarea domeniilor sau pozițiilor în care există o sub-reprezentare a femeilor și care pot fi asociate cu salarii mai mici.

Biasele de Gen în Evaluarea Performanței:

Examinarea posibilelor biase de gen în procesul de evaluare a performanței și în acordarea de recompense și promoții, care pot contribui la discrepanțele de salarizare.

Identificarea și corectarea potențialelor prejudecăți sau stereotipuri de gen care ar putea influența evaluarea și recompensarea angajaților.

Alți Factori:

Analiza altor factori care pot contribui la discrepanțele de gen în salarizare, cum ar fi diferențele de negociere a salariilor, lipsa transparenței salariale sau discriminarea directă.

Compararea Internă și Externă:

Compararea salarizării în cadrul SUUB cu alte instituții similare din sectorul sănătății pentru a evalua nivelul de echitate și competitivitate al salariilor.

Identificarea celor mai bune practici și a posibilelor soluții pentru a aborda discrepanțele de gen în salarizare.

Prin evaluarea atentă a tuturor acestor factori, SUUB poate obține o înțelegere mai profundă a cauzelor care stau la baza discrepanțelor de gen în salarizare și poate dezvolta strategii și politici eficiente pentru a aborda aceste discrepanțe și pentru a promova o remunerare echitabilă și incluzivă în cadrul organizației.

Dezvoltarea unui plan de acțiune care să vizeze eliminarea disparităților salariale și promovarea unei remunerări echitabile.

D. Redactarea unui raport detaliat care să cuprindă rezultatele analizei și să ofere recomandări pentru îmbunătățirea situației.

Redactarea unui raport detaliat care să cuprindă rezultatele analizei și să ofere recomandări pentru îmbunătățirea situației de egalitate de gen în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB) este un pas esențial în procesul de înțelegere a stării actuale și în direcționarea eforturilor pentru promovarea egalității de gen.

Introducere:

Prezentarea scopului și obiectivelor raportului, inclusiv o descriere succintă a procesului de colectare și analiză a datelor, precum și a contextului în care a fost realizată analiza.

Metodologie:

Detalierea metodelor și tehnologiilor utilizate pentru colectarea și analiza datelor, inclusiv sursele de date, instrumentele de colectare a datelor și tehnicile de analiză aplicate.

Rezultate:

Prezentarea rezultatelor analizei într-un mod structurat și clar, inclusiv:

Distribuția angajaților după gen în diferite categorii și departamente ale SUUB.

Discrepanțele salariale între genuri și factorii care ar putea contribui la acestea.

Raportarea incidentelor de hărțuire sexuală și alte forme de discriminare de gen în cadrul organizației.

Orice alte constatări semnificative relevante pentru evaluarea stării egalității de gen în SUUB.

Interpretare și Analiză:

Analiza și interpretarea rezultatelor pentru a identifica tendințe, modele și discrepanțe între genuri în cadrul SUUB.

Evaluarea cauzelor subiacente ale oricăror neconformități sau lacune identificate și identificarea posibilelor soluții și intervenții pentru abordarea acestora.

Recomandări:

Elaborarea unei liste de recomandări specifice și acțiuni concrete pentru îmbunătățirea situației de egalitate de gen în SUUB, bazate pe analiza rezultatelor.

Recomandările ar trebui să fie realizabile, relevante și să vizeze domeniile prioritare identificate în cadrul analizei.

Plan de Acțiune:

Propunerea unui plan de acțiune detaliat pentru implementarea recomandărilor și pentru îmbunătățirea situației de egalitate de gen în SUUB.

Alocarea resurselor și stabilirea termenelor pentru implementarea fiecărei acțiuni propuse în planul de acțiune.

Concluzii:

Sumarizarea principalelor constatări, recomandări și planuri de acțiune prezentate în raport.

Sublinierea importanței promovării egalității de gen în cadrul SUUB și angajamentul organizației pentru realizarea acestui obiectiv.

Anexe:

Includerea oricăror date suplimentare, grafice, tabele sau alte informații relevante care susțin și completează rezultatele și recomandările prezentate în raport.

Prin redactarea unui astfel de raport detaliat, SUUB poate să obțină o înțelegere clară a stării actuale a egalității de gen în cadrul organizației și să dezvolte strategii și planuri de acțiune concrete pentru promovarea unei culturi organizaționale incluzive și echitabile.

⇒ Prezentarea raportului către conducerea SUUB și angajamentul pentru implementarea recomandărilor.

2. Promovarea Egalității în Procesul Decizional:

Crearea unui cadru instituțional care să promoveze participarea echilibrată a bărbaților și femeilor în procesul decizional.

Implementarea unor politici și programe de mentorat și dezvoltare profesională care să sprijine avansarea carierei femeilor în toate nivelele organizaționale.

Asigurarea unei comunicări transparente și deschise pentru implicarea tuturor angajaților în procesul decizional.

Termen: În cursul anului 2025.

3. Combaterea Violenței de Gen și Sprijinirea Victimelor:

A. Dezvoltarea unui program de sensibilizare și prevenire a violenței de gen în cadrul SUUB.

Dezvoltarea unui program de sensibilizare și prevenire a violenței de gen în cadrul Spitalului Universitar

de Urgență București (SUUB) este esențială pentru a promova o cultură organizațională sănătoasă și pentru a asigura un mediu de lucru sigur și incluziv pentru toți angajații.

Acest program ar trebui să ofere educație, informare și resurse pentru a crește conștientizarea și pentru a preveni actele de violență de gen în organizație.

Analiza și Evaluarea Situației Actuale:

Realizarea unei analize a situației actuale în ceea ce privește violența de gen în cadrul SUUB, inclusiv identificarea tipurilor de incidente raportate și a domeniilor cu risc crescut.

Evaluarea nevoilor și preocupărilor angajaților cu privire la violența de gen și la cunoștințele lor existente în acest domeniu.

Stabilirea Obiectivelor Programului:

Definirea clară a obiectivelor programului, cum ar fi creșterea conștientizării cu privire la violența de gen, reducerea incidentelor de violență, îmbunătățirea capacității de raportare și intervenție etc.

Dezvoltarea Conținutului și Materialelor Educaționale:

Elaborarea unor materiale educaționale și resurse informative, cum ar fi prezentări, broșuri, pliante, videoclipuri etc., care să acopere aspecte importante ale violenței de gen, inclusiv definiții, semne și simptome, impactul asupra individului și organizației, modalități de prevenire și gestionare etc.

Adaptarea materialelor în funcție de nevoile și specificul organizației SUUB.

Organizarea de Sesiuni de Sensibilizare și Formare:

Organizarea sesiunilor de sensibilizare și formare pentru toți angajații SUUB, inclusiv medici, asistenți medicali, personal administrativ și de sprijin etc.

Abordarea diferitelor aspecte ale violenței de gen în cadrul acestor sesiuni, cu accent pe recunoașterea, prevenirea și intervenția în cazurile de violență.

Promovarea Culturii Organizaționale Incluzive:

Promovarea valorilor de respect, egalitate și non-discriminare în cadrul organizației SUUB.

Încurajarea angajaților să fie aliați și susținători ai colegilor lor și să intervină în mod activ împotriva violenței de gen.

Evaluarea și Monitorizarea Programului:

Realizarea de evaluări periodice pentru a evalua impactul programului și pentru a identifica eventualele domenii care necesită îmbunătățiri.

Utilizarea feedback-ului angajaților pentru a ajusta și adapta continui conținutul și metodele de livrare ale programului.

Parteneriate și Colaborări Externe:

Colaborarea cu organizații locale, ONG-uri și alte instituții pentru a obține sprijin și expertiză suplimentară în dezvoltarea și implementarea programului.

Participarea la campanii și inițiative la nivel comunitar pentru promovarea egalității de gen și prevenirea violenței.

Prin dezvoltarea și implementarea unui program comprehensiv de sensibilizare și prevenire a violenței de gen, SUUB poate contribui la crearea unui mediu de lucru sigur, incluziv și respectuos pentru toți angajații săi.

B. Instituirea unor mecanisme eficiente de raportare și intervenție în cazurile de violență.

Instituirea unor mecanisme eficiente de raportare și intervenție în cazurile de violență este crucială pentru

asigurarea unui mediu de lucru sigur și protejat în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB).

Aceste mecanisme ar trebui să ofere angajaților modalități clare și accesibile pentru a raporta incidentele de violență și să asigure o intervenție promptă și adecvată în aceste situații.

Sisteme de Raportare Structurate:

Implementarea unui sistem formal și bine definit de raportare a incidentelor de violență, care să ofere angajaților modalități clare și accesibile pentru a raporta incidentele, inclusiv canale de raportare online sau offline.

Asigurarea confidențialității și protecției pentru persoanele care raportează incidentele, inclusiv garantarea anonimatului acolo unde este necesar.

Instruire și Sensibilizare a Angajaților:

Furnizarea de instruire și sesiuni de sensibilizare pentru toți angajații SUUB cu privire la procedurile de raportare a violenței și importanța raportării incidentelor.

Educația cu privire la semnele și simptomele violenței, modalitățile de recunoaștere a comportamentelor abuzive și a impactului acestora.

Desemnarea Responsabililor și a Punctelor de Contact:

Desemnarea unor persoane sau echipe responsabile cu gestionarea rapoartelor de violență și cu coordonarea intervenției în aceste situații.

Identificarea unor puncte de contact clar definite către care angajații pot raporta incidentele și pot solicita sprijin și asistență.

Proceduri de Investigare și Gestionare a Incidentelor:

Stabilirea unor proceduri detaliate și bine definite pentru investigarea și gestionarea incidentelor raportate, inclusiv termenele de raportare, evaluare și intervenție.

Asigurarea unei abordări prompte și imparțiale în gestionarea fiecărui raport de violență, cu respectarea drepturilor tuturor părților implicate.

Sprijin și Asistență pentru Victime:

Furnizarea de sprijin și asistență adecvată pentru victimele de violență, inclusiv accesul la consiliere și suport emoțional, asistență juridică și măsuri de protecție și siguranță.

Facilitarea accesului la servicii și resurse externe, cum ar fi linii telefonice de urgență sau centre specializate în tratarea victimelor de violență.

Monitorizarea și Evaluarea Procesului:

Implementarea unui sistem de monitorizare și evaluare pentru a urmări eficacitatea și respectarea procedurilor de raportare și intervenție în cazurile de violență.

Realizarea de evaluări periodice pentru a identifica eventualele lacune sau îmbunătățiri necesare în procesul de gestionare a incidentelor și pentru a lua măsuri corective corespunzătoare.

Prin instituirea unor mecanisme eficiente de raportare și intervenție în cazurile de violență, SUUB poate promova o cultură organizațională în care violența este condamnată și tratată cu seriozitate, iar angajații sunt protejați și sprijiniți în fața acestor situații dificile.

⇒ Furnizarea de servicii de consiliere și sprijin emoțional pentru victimele violenței.

Termen: Continuu.

4. Numirea unui Responsabil Administrativ pentru Egalitatea de Gen:

Desemnarea unui responsabil administrativ pentru egalitatea de gen la nivelul direcției de resurse umane.

Definirea clară a atribuțiilor și responsabilităților acestui post.

Termen: 1 Iulie 2024.

5. Elaborarea și Instituirea unor Proceduri pentru Raportarea Actelor de Violență:

A. Dezvoltarea unor proceduri standardizate și transparente pentru raportarea și gestionarea actelor de violență, inclusiv cele legate de gen.

Pentru a asigura o abordare eficientă și echitabilă în raportarea și gestionarea actelor de violență, inclusiv cele legate de gen, în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB), sunt necesare elaborarea și dezvoltarea unor proceduri standardizate și transparente.

Aceste proceduri ar trebui să ofere o orientare clară și un cadru bine definit pentru toți angajații SUUB în ceea ce privește raportarea, investigarea și gestionarea incidentelor de violență.

Definirea Actelor de Violență:

Clarificarea și definirea tipurilor de violență care ar trebui raportate, inclusiv hărțuirea sexuală, agresiunea verbală sau fizică, discriminarea de gen etc.

Detalierea exemplelor concrete ale acestor tipuri de comportamente pentru a facilita recunoașterea lor de către angajați.

Proceduri de Raportare:

Stabilirea unor căi clare și accesibile pentru raportarea incidentelor de violență, inclusiv crearea unui sistem de raportare formal și informațional.

Asigurarea confidențialității și protecției pentru persoanele care raportează incidentele.

Investigarea Incidentelor:

Definirea procedurilor detaliate pentru investigarea și gestionarea incidentelor raportate, inclusiv desemnarea responsabililor cu investigarea și documentarea acestora.

Asigurarea unei investigații prompte și imparțiale a fiecărui incident raportat, cu respectarea tuturor drepturilor persoanelor implicate.

Gestionarea și Răspunsul la Incidente:

Stabilirea unor linii directe clare pentru gestionarea și răspunsul la incidente, inclusiv adoptarea măsurilor adecvate pentru protecția victimelor și sancționarea făptuitorilor.

Asigurarea că toate incidentele raportate sunt tratate cu seriozitate și că victimele primesc sprijinul și asistența necesară.

Comunicare și Informare:

Furnizarea de informații și instrucțiuni clare tuturor angajaților SUUB cu privire la procedurile de raportare și gestionare a actelor de violență.

Comunicarea regulată și transparentă a informațiilor referitoare la incidentele raportate și măsurile luate în urma acestora.

Monitorizarea și Evaluarea Procesului:

Implementarea unui sistem de monitorizare și evaluare pentru a urmări eficacitatea și respectarea procedurilor stabilite.

Realizarea de evaluări periodice pentru a identifica eventualele lacune sau îmbunătățiri necesare în procedurile existente și pentru a lua măsuri corective corespunzătoare.

Prin dezvoltarea unor proceduri standardizate și transparente pentru raportarea și gestionarea actelor de violență, SUUB poate asigura că toți angajații sunt conștienți de responsabilitățile lor și că toți incidentele

sunt tratate în mod adecvat și echitabil.

B. Organizarea unor sesiuni de formare și conștientizare pentru toți angajații SUUB privind importanța raportării și intervenției în cazurile de violență.

Organizarea unor sesiuni de formare și conștientizare reprezintă un aspect crucial în promovarea unei culturi organizaționale care să condamne violența și să ofere sprijin pentru victime.

Aceste sesiuni vor educa și sensibiliza toți angajații Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB) cu privire la importanța raportării și intervenției în cazurile de violență, inclusiv cele legate de gen.

Planificarea Sesiunilor de Formare:

Identificarea unor experți în domeniul violenței de gen sau a profesioniștilor din cadrul SUUB cu expertiză în acest domeniu care să conducă sesiunile de formare.

Stabilirea unor date și ore convenabile pentru participarea cât mai multor angajați SUUB.

Definirea Obiectivelor Sesiunilor de Formare:

Stabilirea clară a obiectivelor sesiunilor de formare, cum ar fi înțelegerea conceptelor de violență de gen, conștientizarea impactului acestora asupra individului și organizației, recunoașterea semnelor de violență și hărțuire, cunoașterea procedurilor de raportare și intervenție etc.

Dezvoltarea Conținutului Sesiunilor:

Elaborarea unui curriculum cuprinzător care să acopere diverse aspecte ale violenței de gen și a modului în care angajații pot contribui la prevenirea și gestionarea acestor situații.

Includerea de studii de caz, exemple concrete și scenarii practice pentru a ilustra conceptele prezentate.

Organizarea Sesiunilor de Formare:

Desfășurarea sesiunilor de formare într-un mediu sigur și confortabil, cum ar fi săli de conferință sau spații de formare adecvate.

Asigurarea participării angajaților din toate departamentele și nivelurile organizaționale, pentru a maximiza impactul și acoperirea.

Facilitarea Discuțiilor și Interacțiunii:

Încurajarea discuțiilor deschise și a schimbului de idei între participanți.

Crearea unui mediu în care angajații să se simtă confortabil să pună întrebări, să împărtășească experiențe și să ofere feedback.

Evaluarea și Feedback-ul Participanților:

Colectarea feedback-ului din partea participanților cu privire la conținutul și utilitatea sesiunilor de formare.

Utilizarea feedback-ului pentru a îmbunătăți și adapta viitoarele sesiuni de formare și pentru a asigura că acestea răspund nevoilor și preocupărilor angajaților.

Urmărirea Implementării Cunoștințelor și Abilităților:

Monitorizarea aplicării cunoștințelor și abilităților dobândite în cadrul sesiunilor de formare în practica zilnică a angajaților SUUB.

Asigurarea că angajații sunt capabili să recunoască și să reacționeze adecvat în cazurile de violență de gen și să utilizeze corect procedurile de raportare și intervenție.

Prin organizarea unor sesiuni de formare și conștientizare adecvate, SUUB poate crea un mediu de lucru sigur și inclusiv, în care angajații sunt pregătiți să acționeze în mod proactiv împotriva violenței și să ofere sprijin pentru victime.

Termen: 1 Septembrie 2024.

6. Elaborarea și Adoptarea Planului de Acțiune pentru Optimizarea Egalității de Gen 2026–2030:

- ⇒ Constituirea unui comitet responsabil cu elaborarea și monitorizarea implementării planului de acțiune.
- ⇒ Consultarea tuturor părților interesate și elaborarea unui plan care să vizeze prioritățile identificate în raportul privind egalitatea de gen.
- ⇒ Asigurarea resurselor și suportului necesar pentru punerea în aplicare a măsurilor stabilite.

Termen: 1 Decembrie 2025.

7. Monitorizare și evaluare

A. Instituirea unui sistem de monitorizare și evaluare care să permită urmărirea progresului și eficacității măsurilor luate.

Instituirea unui sistem de monitorizare și evaluare este crucială pentru a asigura succesul și eficacitatea implementării Planului Strategic Privind Egalitatea de Gen în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB).

Acest sistem va permite urmărirea progresului în atingerea obiectivelor stabilite și evaluarea eficacității măsurilor luate, permițând identificarea punctelor tari și a celor slabe pentru a putea interveni corespunzător.

Stabilirea Indicatorilor de Performanță:

Identificarea și definirea clară a indicatorilor cheie de performanță (KPI-uri) care vor fi utilizați pentru a măsura progresul în atingerea obiectivelor de egalitate de gen.

Acești indicatori pot include, printre altele, procentul de participare a femeilor și bărbaților în procesul decizional, proporția salariilor între genuri, numărul și tipurile de incidente de violență raportate și tratate, etc.

Colectarea Datelor:

Implementarea unui sistem de colectare a datelor cu privire la indicatorii de performanță stabiliți.

Asigurarea că datele sunt colectate în mod regulat și că sunt fiabile și relevante pentru evaluarea progresului în atingerea obiectivelor de egalitate de gen.

Analiza și Interpretarea Datelor:

Realizarea analizelor periodice pentru a evalua progresul în atingerea obiectivelor stabilite.

Interpretarea rezultatelor pentru identificarea tendințelor și a posibilelor probleme care necesită intervenții.

Raportare și Comunicare:

Elaborarea rapoartelor periodice care să sintetizeze rezultatele monitorizării și evaluării și să ofere o perspectivă asupra progresului realizat în implementarea planului strategic.

Comunicarea rezultatelor către părțile interesate relevante, inclusiv conducerea SUUB, responsabilii de departamente implicați și angajații înșiși.

Asigurarea transparenței și a deschiderii în ceea ce privește rezultatele și direcția luată în cadrul inițiativelor de egalitate de gen.

Adaptarea și Îmbunătățirea Continuă:

Utilizarea rezultatelor monitorizării și evaluării pentru a identifica punctele forte și slabe ale planului strategic și a interveni acolo unde este necesar.

Adaptarea și ajustarea strategiilor și acțiunilor în funcție de schimbările identificate în timpul

implementării.

Asigurarea că sistemul de monitorizare și evaluare este flexibil și receptiv la evoluțiile interne și externe care pot influența progresul în direcția egalității de gen.

Prin instituirea unui sistem robust de monitorizare și evaluare, SUUB poate asigura că inițiativele sale de promovare a egalității de gen sunt eficiente și că contribuie efectiv la crearea unui mediu de lucru echitabil și incluziv pentru toți angajații săi.

B. Realizarea de evaluări periodice pentru identificarea eventualelor neconformități sau lacune și adoptarea măsurilor corective corespunzătoare.

Realizarea de evaluări periodice este esențială pentru identificarea eventualelor neconformități sau lacune în implementarea Planului Strategic Privind Egalitatea de Gen în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB).

Aceste evaluări vor furniza informații valoroase despre eficacitatea măsurilor luate și vor oferi oportunitatea de a corecta prompt orice probleme identificate.

Programarea Evaluărilor Periodice:

Stabilirea unui calendar pentru evaluările periodice, care să fie realizate la intervale regulate, de exemplu, trimestrial sau semestrial, în funcție de necesități.

Programarea evaluărilor în avans și comunicarea clară a datelor și a procedurilor către toți angajații și departamentele implicate.

Selectarea Metodelor de Evaluare:

Identificarea metodelor adecvate de evaluare care să ofere o imagine cuprinzătoare a progresului în atingerea obiectivelor de egalitate de gen.

Aceste metode pot include, printre altele, sondaje și chestionare pentru angajați, analiză a datelor statistice relevante, evaluări ale programelor de formare și conștientizare, etc.

Colectarea și Analiza Datelor:

Colectarea datelor necesare pentru evaluare conform metodologiilor stabilite.

Analiza datelor colectate pentru identificarea oricăror modele sau tendințe care ar putea indica neconformități sau lacune în implementarea planului strategic.

Identificarea Neconformităților și a Lacunelor:

Identificarea și documentarea clară a oricăror neconformități sau lacune identificate în timpul evaluării.

Analiza cauzelor subiacente ale acestor neconformități și evaluarea impactului lor potențial asupra obiectivelor de egalitate de gen.

Adoptarea Măsurilor Corective:

Dezvoltarea unui plan de acțiune clar și detaliat pentru abordarea neconformităților și lacunelor identificate.

Alocarea resurselor și stabilirea termenelor pentru implementarea măsurilor corective.

Asigurarea că măsurile luate sunt eficiente și că se adresează cauzelor subiacente ale neconformităților.

Monitorizarea Implementării Măsurilor Corective:

Monitorizarea și urmărirea implementării măsurilor corective stabilite în planul de acțiune.

Evaluarea eficacității măsurilor luate și ajustarea acestora în funcție de feedback-ul și rezultatele obținute.

Raportare și Comunicare:

Elaborarea unui raport detaliat care să sintetizeze rezultatele evaluării, neconformitățile identificate și măsurile corective adoptate.

Comunicarea clară a acestor informații către conducerea SUUB, responsabilii de departamente implicați și angajații înșiși, pentru a asigura transparența și responsabilitatea în cadrul procesului de corectare a deficiențelor identificate.

Prin realizarea de evaluări periodice și adoptarea măsurilor corective corespunzătoare, SUUB poate asigura că implementarea Planului Strategic Privind Egalitatea de Gen avansează în direcția dorită și că orice abateri sunt corectate în mod prompt și eficient.

8 Asigurarea Resurselor și Suportului:

Alocarea de resurse financiare și umane pentru implementarea planului strategic.

A. Asigurarea sprijinului și colaborării tuturor departamentelor și nivelurilor organizaționale pentru atingerea obiectivelor propuse.

Asigurarea sprijinului și colaborării tuturor departamentelor și nivelurilor organizaționale este esențială pentru atingerea obiectivelor propuse în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB) în domeniul egalității de gen.

Această implicare și colaborare transversală pot contribui semnificativ la implementarea eficientă și eficace a inițiativelor și măsurilor pentru promovarea egalității de gen.

Comunicarea Clară a Obiectivelor și Importanței Egalității de Gen:

Organizarea întâlnirilor și sesiunilor de informare pentru a comunica clar obiectivele și beneficiile promovării egalității de gen în cadrul SUUB.

Îmbunătățirea conștientizării și înțelegerii tuturor angajaților cu privire la importanța promovării egalității de gen în cadrul organizației.

Implicarea Conducerii și a Managerilor de Departament:

Asigurarea angajamentului și susținerii conducerii SUUB pentru inițiativele de egalitate de gen prin clarificarea rolului lor și a responsabilităților în acest sens.

Implicarea activă a managerilor de departament în promovarea unei culturi organizaționale incluzive și în susținerea acțiunilor concrete pentru promovarea egalității de gen în rândul angajaților lor.

Promovarea Colaborării Interdepartamentale:

Organizarea ședințelor și întâlnirilor interdepartamentale pentru a promova schimbul de idei, bune practici și resurse între diferitele departamente ale SUUB.

Identificarea oportunităților de colaborare pentru implementarea acțiunilor specifice pentru promovarea egalității de gen, cum ar fi inițiative de recrutare și promovare incluzivă sau programe de conștientizare și formare.

Asigurarea Resurselor și Suportului Necesar:

Alocarea resurselor financiare, umane și logistice adecvate pentru implementarea inițiativelor de egalitate de gen.

Furnizarea de suport și asistență tehnică pentru departamentele care au nevoie de sprijin suplimentar în implementarea acțiunilor specifice pentru promovarea egalității de gen.

Monitorizarea și Evaluarea Progresului:

Crearea unui sistem de monitorizare și evaluare pentru a urmări progresul realizat de fiecare departament în atingerea obiectivelor de egalitate de gen.

Realizarea evaluărilor periodice pentru a identifica eventualele probleme sau întârzieri și pentru a lua măsuri corective corespunzătoare.

Recunoașterea și Promovarea Reușitelor:

Recunoașterea și promovarea reușitelor și inițiativelor pozitive în promovarea egalității de gen la nivelul organizației.

Încurajarea și recompensarea angajaților și departamentelor care demonstrează un angajament deosebit și rezultate semnificative în acest domeniu.

Prin asigurarea sprijinului și colaborării tuturor departamentelor și nivelurilor organizaționale, SUUB poate crea un mediu de lucru în care promovarea egalității de gen este o prioritate și în care toți angajații se simt implicați și responsabili în realizarea acestui obiectiv comun.

Prin implementarea acestui plan strategic, SUUB își reconfirmă angajamentul pentru promovarea egalității de gen și crearea unui mediu de lucru incluziv și echitabil pentru toți angajații săi.

Responsabilitățile pentru punerea în aplicare a Planului Strategic Privind Egalitatea de Gen 2024-2025 în cadrul Spitalului Universitar de Urgență București (SUUB) vor fi atribuite diferitelor departamente și personalului cheie, astfel încât să se asigure o implementare eficientă și coordonată a tuturor acțiunilor planificate.

Mai jos sunt enumerate responsabilitățile specifice pentru diferitele roluri:

Responsabil Administrativ pentru Egalitatea de Gen:

- ⇒ Coordonarea și supervizarea implementării întregului plan strategic.
- ⇒ Monitorizarea progresului realizat în atingerea obiectivelor și acțiunilor stabilite.
- ⇒ Asigurarea respectării politicilor și procedurilor referitoare la egalitatea de gen în cadrul SUUB.
- ⇒ Colaborarea cu conducerea spitalului și cu departamentele relevante pentru promovarea inițiativelor de egalitate de gen.
- ⇒ Raportarea regulată către conducerea SUUB privind evoluția proiectelor și eventualele probleme întâmpinate.

Director de Resurse Umane:

- ⇒ Supervizarea procesului de documentare și analiză a situației egalității de gen în SUUB.
- ⇒ Coordonarea elaborării și instituirii procedurilor pentru raportarea actelor de violență și pentru gestionarea acestora.
- ⇒ Întocmirea analizei și a raportului privind egalitatea de gen conform cerințelor stabilite în planul strategic.
- ⇒ Asigurarea implementării măsurilor propuse în raportul privind egalitatea de gen și colaborarea cu alte departamente pentru punerea lor în aplicare.

Manager SUUB:

- ⇒ Sprijinirea și promovarea inițiativelor pentru promovarea egalității de gen în cadrul SUUB.
- ⇒ Asigurarea resurselor și susținerii necesare pentru implementarea planului strategic.
- ⇒ Supervizarea activităților desfășurate de responsabilul administrativ pentru egalitatea de gen și de celelalte departamente implicate în implementare.

Comitetul Director:

- ⇒ Elaborarea și adoptarea Planului de Acțiune pentru Optimizarea Egalității de Gen 2026–2030, pe baza recomandărilor raportului privind egalitatea de gen.
- ⇒ Monitorizarea implementării planului de acțiune și intervenirea în caz de necesitate pentru corectarea direcției sau a problemelor întâmpinate.
- ⇒ Asigurarea alocării resurselor necesare și susținerea pe termen lung a inițiativelor de promovare a egalității de gen în SUUB.

Personalul din toate departamentele:

- ⇒ Participarea activă la implementarea măsurilor și acțiunilor stabilite în planul strategic.
- ⇒ Respectarea politicilor și procedurilor referitoare la egalitatea de gen și raportarea oricăror situații de discriminare sau violență.
- ⇒ Contribuirea la crearea unui mediu de lucru incluziv și echitabil, în care toți angajații să se simtă respectați și valorizați.

Prin atribuirea clară a responsabilităților și implicarea activă a tuturor părților interesate, SUUB poate asigura o implementare eficientă și de succes a Planului Strategic Privind Egalitatea de Gen pentru perioada 2024-2025.

**Elaborat,
Prof. Univ. Dr. Vinereanu Dragoș**

**Avizat,
Director Medical
Prof. Univ. Dr. Corina Silvia Pop**

**Aprobat,
Manager
Prof. Univ. Dr. Florin Cătălin Cîrstoiu**