

План за родова еднаквост

ПЗУ КБ Ацибадем Систина Скопје е посветена на промовирање на родовата еднаквост на сите нивоа на организацијата, во согласност со барањата на програмата Хоризонт Европа на Европската комисија. Потврдуваме дека болницата усвои **План за родова еднаквост** кој ги исполнува сите задолжителни барања поврзани со процесот и се однесува на клучните тематски области препорачани за подобност за Хоризонт Европа.

1. Јавен План за родова еднаквост

- Планот за родова еднаквост на ПЗУ КБ Ацибадем Систина Скопје е формален, јавен документ одобрен и потпишан од овластените лица.
- Планот е објавен на официјалната веб-страница на нашата установа
- Во него се наведени визијата, целите и стратешките активности на компанијата за унапредување на родовата еднаквост.

2. Наменски ресурси

- ПЗУ КБ Ацибадем Систина Скопје одвои и човечки и финансиски ресурси за имплементација на Планот за родова еднаквост.
- Именуван е службеник за родова рамноправност, а формиран е и Комитет за родова рамноправност за да го надгледува спроведувањето и напредокот.
- Надворешни експерти за родови прашања може да бидат ангажирани каде што е потребно, а вклучени се и соодветни буџетски средства за обука, собирање податоци и активности за евалуација.

3. Собирање податоци и следење

- ПЗУ КБ Ацибадем Систина Скопје собира и следи податоци за персоналот распределени по пол годишно, вклучувајќи регрутирање, задржување, унапредувања и плати.
- Индикаторите се дефинирани за следење на напредокот, а резултатите се собираат во интересен извештај споделен со највисокиот менаџмент и релевантните засегнати страни.
- Овие податоци ја формираат основата за редовно прегледување и прилагодување на Планот за родова еднаквост.

4. Обука и подигање на свеста

- Редовни обуки се организираат за вработените и лицата кои донесуваат одлуки за родова еднаквост и несвесни родови предрасуди.
- Овие сесии се задолжителни за менаџментот и персоналот од одделот за човечки ресурси и се охрабруваат за сите вработени.

- Документацијата како што се агендите за обука, листите на учесници и договорите со експерти се чуваат како доказ за имплементација.

Опфатени тематски области

вклучува специфични цели и мерки во следните приоритетни области:

- 6. Рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот и организациска култура**
 - Политиките поддржуваат флексибилни работни аранжмани, родителско отсуство и благосостојба на вработените.
- 7. Родова рамнотежа во лидерството и донесувањето одлуки**
 - Поставени се цели и мерки за промовирање на еднаква родова застапеност во управувачките и управувачките структури.
- 8. Родова еднаквост во регрутирањето и напредувањето во кариерата**
 - Огласите за работа, процедурите за селекција и евалуациите на перформансите се родово сензитивни и инклузивни.
- 9. Интеграција на родовата димензија во истражувањето и развојот**
 - Каде што е применливо, родовата димензија се зема предвид во методологиите за истражување и развојот на производи.
- 10. Мерки против родово базирано насилство, вклучително и сексуално вознемирување**
 - Воспоставена е јасна внатрешна политика за спречување и справување со сите форми на родово базирано насилство и вознемирување. Механизмите за пријавување и услугите за поддршка се достапни и доверливи.