

Plani për barazi gjinore

ISHP SK Acibadem Sistina Shkup është e përkushtuar për të promovuar barazinë gjinore në të gjitha nivelet e organizatës, në përputhje me kërkesat e programit Horizon Europe të Komisionit Evropian. Ne konfirmojmë se spitali ka miratuar një Plan për barazi gjinore, i cili i plotëson të gjitha kërkesat e detyrueshme që lidhen me procesin dhe i referohet fushave tematike kyçe të rekomanduara për përshtatshmëri për Horizon Europe.

1. Plani publik për barazi gjinore

- Plani për barazi gjinore i ISHP SK Acibadem Sistina Shkup është një dokument formal dhe publik, i miratuar dhe i nënshkruar nga personat e autorizuar.
- Plani është publikuar në faqen zyrtare të internetit të institucionit tonë.
- Ai përshkruan vizionin, qëllimet dhe aktivitetet strategjike të kompanisë për avancimin e barazisë gjinore.

2. Burime të dedikuara

- ISHP SK Acibadem Sistina Shkup ka ndarë si burime njerëzore ashtu edhe financiare për zbatimin e Planit për barazi gjinore.
- Është emëruar një zyrtar për barazi gjinore dhe është formuar një Komitet për barazi gjinore për të mbikëqyrur zbatimin dhe përparimin.
- Ekspertë të jashtëm për çështjet gjinore mund të angazhohen aty ku është e nevojshme, dhe përfshihen edhe ndarjet e duhura buxhetore për trajnime, mbledhje të të dhënave dhe aktivitete vlerësimi.

3. Mbledhja dhe monitorimi i të dhënave

- ISHP SK Acibadem Sistina Shkup mbledh dhe monitoron të dhënat e stafit të ndara sipas gjinisë çdo vit, duke përfshirë rekrutimin, mbajtjen në punë, qëndrueshmërinë, avancimet dhe pagat.
- Janë përcaktuar indikatorë për monitorimin e përparimit, ndërsa rezultatet mbledhen në një raport të brendshëm që shpërndahet te menaxhmenti më i lartë dhe palët e interesuara përkatëse.
- Këto të dhëna përbëjnë bazën për rishikimin dhe përshtatjen e rregullt të Planit për barazi gjinore.

4. Trajnim dhe ngritje të vetëdijes

- Organizohen trajnime të rregullta për punonjësit dhe vendimmarrësit mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet gjinore të pavetëdijshme.
- Këto seanca janë të detyrueshme për menaxhmentin dhe stafin e departamentit të burimeve njerëzore dhe inkurajohen për të gjithë punonjësit.
- Dokumentacioni, siç janë axhendat e trajnimeve, listat e pjesëmarrësve dhe kontratat me ekspertët, ruhen si dëshmi për zbatimin.

Fushat tematike të përfshira

përfshin qëllime dhe masa specifike në fushat prioritare të mëposhtme:

1. Balanca midis punës dhe jetës personale dhe kultura organizative

- Politikat mbështesin rregullime fleksibile të punës, lejë prindërore dhe mirëqenie të punonjësve

2. Balancimi gjinor në udhëheqje dhe vendimmarrje

- Janë vendosur qëllime dhe masa për të promovuar përfaqësim të barabartë gjinor në strukturat udhëheqëse.

3. Barazi gjinore në rekrutimin dhe avancimin në karrierë

- Njoftimet për punë, procedurat e përzgjedhjes dhe vlerësimet e performancës janë të ndjeshme ndaj gjinive dhe gjithëpërfshirëse.

4. Integrimi i dimensionit gjinor në kërkimin dhe zhvillimin

- Kur është e zbatueshme, dimensionin gjinor merret parasysh në metodologjitë e kërkimit dhe zhvillimin e produkteve.

5. Masa kundër dhunës bazuar në gjini, duke përfshirë edhe ngacmimin seksual

- Është vendosur një politikë e qartë e brendshme për parandalimin dhe trajtimin e të gjitha formave të dhunës dhe ngacmimit bazuar në gjini. Mekanizmat për raportim dhe shërbimet mbështetëse janë të disponueshme dhe konfidenciale.