

## PLANUL DE EGALITATE DE GEN (PEG)

Instituția: IMSP Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii (CRRC)

Sector: Medical

Numar de angajati: 168

### Introducere

CRRC – Centrul Republican de Reabilitare pentru Copii este o instituție medicală aflată în subordinea Ministerului Sănătății al Republicii Moldova. Domeniul principal de activitate se bazează pe furnizarea de servicii de reabilitare a copiilor cu vârste între 0-18 ani din toată țara, atât în serviciile de spitalizare, cât și în ambulatoriu. Spitalul nostru este o entitate publică și toate serviciile sunt acoperite de compania națională de asigurări – CNAM.

CRRC recunoaște că atingerea egalității între genuri necesită o abordare cu mai multe fațete. Planul nostru pentru egalitatea de gen (GEP) acoperă două domenii strategice cheie de acțiune: crearea de șanse egale la locul de muncă, unde este asigurată echitatea (ZONA 1) și integrarea efectivă a dimensiunii de gen în procesul de cercetare (ZONA 2). Aceste domenii strategice sunt coloana vertebrală a succesului și inovării noastre, deoarece egalitatea de gen și corectitudinea la locul de muncă sunt motorii esențiali ai succesului nostru. Promovarea egalității de gen nu este doar o obligație morală, ci și un atu strategic pentru dezvoltarea noastră în sectoarele medicinei bazate pe dovezi, date de reabilitare și asistență medicală digitală. Acest plan de egalitate de gen își propune să ofere un mediu de lucru pozitiv, incluziv și respectuos, în care șanse egale vor fi disponibile pentru toate subiecții, indiferent de gen.

În plus, considerentele de gen joacă un rol vital în cercetare. Aducerea diversității în cercetarea noastră științifică va adăuga cu siguranță mai multe perspective proiectelor de îngrijire a sănătății și date medicale și asistență medicală digitală. Abordarea genului în cercetare ajută la identificarea și atenuarea potențialelor părtiniri, asigurând că procedurile de reabilitare bazate pe dovezi sunt benefice și accesibile tuturor, făcând astfel soluțiile de asistență medicală mai adecvate și mai eficiente.

Abordarea care va fi adoptată, acolo unde este posibil, va fi intersecțională pentru a se asigura că diferite dimensiuni ale identității, cum ar fi, dar fără a se limita la, rasa, etnia și mediul socioeconomic, sunt plasate în perspectivă. O atenție specială va fi acordată modului în care aceste intersecții modelează experiențele de inegalitate, consolidând și mai mult angajamentul nostru față de incluziune și echitate atât în contextul locului de muncă, cât și în contextul cercetării.

Distribuția de gen pentru CRRC

Distributia dupa Gen in cadrul CRRC		
	M	F

<b>Conducere</b>		
Director		1
Consiliul de administratie	3	2
<b>Personal</b>		
Medici, KT, asistente medicale, psihologi, psihopedgogi, logopezi, asistenti sociali	48	114

## **DOMENIUL 1. EGALITATEA ȘI ECHITATEA LA MUNCĂ**

Obiectivele principale ale PEG

### **1. Asigurarea unei culturi incluzive și respectuoase la locul de muncă**

CRRC va urmări crearea unei culturi diverse la locul de muncă incluzivă, cu politici interne, campanii de conștientizare și seminarii de formare.

Ar trebui furnizat un cod de conduită, care să includă, dar fără a se limita la, modul de abordare a problemelor legate de discriminarea bazată pe gen.

### **2. Asigurarea recrutării corecte și a progresului în carieră**

Vom adopta politici de recrutare deschise și nediscriminatorii, cu un accent amplu pe păstrarea echilibrului de gen în timpul recrutării și avansării în carieră.

### **3. Promovarea echilibrului între muncă și viață**

Organizațiile vor dezvolta aranjamente flexibile de lucru, cum ar fi orele flexibile pentru părinți, care vor permite personalului să își gestioneze mai eficient responsabilitățile personale și profesionale.

Politicile de concediu pentru creșterea copilului și de concediu vor fi susținute, fără a periclita în vreun fel perspectiva avansării în carieră din cauza obligațiilor familiale.

### **4. Formare și dezvoltare a abilităților:**

Desfășurați sesiuni de formare axate pe egalitatea de gen, conducerea incluzivă și interzicerea discriminării.

### **5. Prevenirea hărțuirii și discriminării pe bază de gen**

Vor fi stabilite proceduri clare pentru raportarea și gestionarea cazurilor de discriminare sau hărțuire sexuală, asigurând confidențialitatea și protecția drepturilor tuturor persoanelor care raportează.

## **DOMENIUL 2. INTEGRAREA GENULUI ÎN CERCETARE**

Obiectivele principale ale GEP

### **1. Asigurarea diversității de gen în echipele de cercetare**

Promovarea echipelor echilibrate de gen pentru a genera perspective diverse în procesul științific.

### **2. Integrarea considerațiilor de gen în proiectarea cercetării**

Toate proiectele de cercetare, cu accent deosebit pe noile tehnologii și pe asistența medicală digitală, trebuie să evalueze în mod clar impacturile legate de gen și potențialele părtiniri care ar putea apărea din metodologii, colectarea datelor și analiză.

### **3. Promovarea cercetării specifice genului**

Acest lucru ar trebui făcut prin susținerea unor studii care tratează probleme de sănătate foarte specifice și provocări cu care se confruntă toate genurile, cu intenția de a se asigura că rezultatele cercetării sunt pertinente și utile pentru toate genurile.

### **4. Reducerea părtinirii legate de gen în accesul la reabilitare**

Luați un angajament concentrat pentru identificarea și eliminarea prejudecăților de gen în timpul recrutării și/sau selectarea beneficiarilor de reabilitare.

### **5. Colaborări de cercetare pe inițiative cu tematică de gen**

Interacționați cu mediul academic, ONG-uri și organizații internaționale care se angajează să inițieze cercetări pe probleme legate de egalitatea de gen și sănătatea femeilor.

## **ACȚIUNI SPECIFICE**

### **1. Auditul anual privind egalitatea de gen**

CRRC va efectua un audit intern anual pentru a colecta informații cu privire la statutul egalității de gen în companie și echipele de cercetare. Aceasta ar acoperi domenii precum politicile de recrutare, distribuirea salariilor, promovarea și practicile de formare.

## **2. Formare obligatorie privind genul și incluziunea**

Se va desfășura formare anuală pentru toți angajații, vizând în mod specific diversitatea, incluziunea și egalitatea de gen. Ar fi implementat un plan privind modulele de formare pentru cercetători pentru a încorpora perspectiva de gen în procesul de colectare și analiză a datelor prin reducerea prejudecăților metodologice. Acest lucru va crea conștientizare și va stimula practicile incluzive în toate ierarhiile și în toate etapele procesului de cercetare.

## **3. Numirea unui ofițer pentru egalitatea de gen**

Implementarea Planului de egalitate între femei și bărbați, sprijinul angajaților și contactul pentru toate problemele legate de diversitate și incluziune vor fi atribuite unui anumit ofițer. Aceasta va include monitorizarea progresului realizat în cadrul activităților inițiate de GEP.

## **4. Măsurarea echilibrului dintre viața profesională și viața privată**

Intenționăm să susținem un sistem flexibil de program de lucru și o oportunitate de a lucra de acasă pentru a ajuta personalul cu angajamente familiale să își gestioneze eficient timpul, în timp ce își îndeplinește ambițiile profesionale.

## **5. Proiectarea cercetării**

Toate cercetările noi propuse vor include o analiză a potențialelor efecte bazate pe gen în etapa de proiectare. Protocoalele de cercetare sunt, de asemenea, evaluate pentru potențialul lor de a lua în considerare genurile adecvate, în special în sectoarele furnizării de servicii de reabilitare și asistență medicală digitală.

## **6. Colaborări**

Vor fi facilitate colaborările grupurilor de cercetare care se ocupă de probleme de gen, astfel încât rezultatele să fie reprezentative și utile pentru toate genurile. Organizați seminarii și ateliere de lucru pentru a prezenta rezultatele cercetării pe probleme specifice genului și pentru a sensibiliza societatea cu privire la importanța unei astfel de cercetări.

## **7. Conținut de cercetare**

Vor fi efectuate audituri regulate ale furnizării serviciilor de reabilitare utilizate pentru instruire și validare pentru a identifica și a atenua părtinirile de gen în cadrul algoritmilor și modelelor de învățare automată. Vor fi consultați experți externi pentru a se asigura că sunt furnizate servicii de dezintoxicare imparțiale, oferind, de asemenea, recomandări privind modalitățile de îmbunătățire a corectitudinii soluțiilor de sănătate. Ar trebui înființat un grup

operativ intern, dedicat să se asigure că părtinirea de gen în furnizarea de servicii este abordată în mod corespunzător.

## 8. Monitorizare și evaluare

CRRC se angajează să monitorizeze regulat eficacitatea prin următoarele activități, dar fără a se limita la acestea:

- Raportarea anuală cu privire la progresele înregistrate în materie de diversitate și incluziune;
- Colectarea de feedback prin sondaje sau interviuri ale angajaților și cercetătorilor pentru a înțelege experiențele și domeniile de îmbunătățire;
- Actualizare periodică a Planului de egalitate de gen pe baza rezultatului auditului, feedback-ului angajaților și modificări ale cerințelor legale sau ale structurii instituționale.

Rapoartele de monitorizare și evaluare GE vor fi aprobate de Consiliul de Administrație.

## 9. Angajamentul managementului

Conducerea CRRC este pe deplin angajată să promoveze o cultură a egalității și a respectului reciproc. Politicile și practicile prezentate în acest plan vor fi publicate în mod regulat întregului personal, asigurându-se că este oferit sprijinul necesar pentru implementarea lor deplină.

## Concluzie

Adoptarea acestui PEG demonstrează angajamentul CRRC nu numai de a respecta reglementările actuale, ci și de a stabili un punct de referință pentru cele mai bune practici în furnizarea de servicii de reabilitare.

De la promovarea echității și incluziunii la locul de muncă până la integrarea considerațiilor de gen în cercetare, inițiativele evidențiate aici reflectă angajamentul nostru autentic pentru un viitor mai echitabil și mai incluziv. CRRC recunoaște că perspectivele diverse sunt esențiale pentru succesul activității sale și este dedicată reducerii active a disparităților de gen în cadrul companiei și în dezvoltarea de soluții pentru industria de sănătate.

Director CRRC

Ecaterina Gîncotă

