

Plan de egalitate de gen al Fundației Baylor Marea Neagră

Orice formă de discriminare reprezintă o formă de încălcare a legislației și a demnității umane. De la constituire, Fundația Baylor Marea Neagră a aderat la cele mai revoluționare măsuri care să garanteze egalitatea de gen și să garanteze calitatea de zonă liberă de discriminare.

Promovăm o cultură a muncii care încurajează, susține și promovează dezvoltarea profesională a angajaților indiferent de gen, credințe, orientări, convingeri. Acest lucru deschide calea către oferirea de servicii incluzive de sănătate, cercetare, educație, informare, la cele mai înalte standarde de performanță și calitate, fapt esențial pentru succesul nostru ca organizație nonguvernamentală de utilitate publică în domeniul sănătății.

Orice formă de discriminare reprezintă o formă de încălcare a legislației și a demnității umane. Fundația Baylor Marea Neagră respectă legislația română și europeană aplicabilă privitoare la drepturile civile și nu discriminează pe bază de rasă, culoare, origine națională, vârstă, dizabilitate sau sex. Fundația Baylor Marea Neagră nu exclude oamenii din echipă sau de la accesarea serviciilor pe criterii de gen, credințe, orientări, convingeri: din cauza rasei, a culorii, a originii naționale, vârstei, dizabilității sau sexului, ori a orientării sexuale.

Egalitatea de gen (egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) reprezintă una dintre valorile fundamentale ale organizației noastre, ale rețelei internaționale la care suntem afiliați, Texas Children's Global Health Network, fiind în același timp o valoare a contemporaneității, consacrată în tratate/documente internaționale specifice și constituie baza unui principiu fundamental al omului. Genul cu care se naște o persoană nu ar trebui să influențeze sub nicio formă demnitatea și calitatea vieții acesteia.

Egalitatea de gen reprezintă un indicator al progresului social și economic. La Fundația Baylor Marea Neagră ne asigurăm că nu există inegalități între persoanele de sex masculin și cele de sex feminin, în special în domeniul remunerării salariale, al ocupării forței de muncă și pozițiilor de conducere. Organizația noastră a depășit barierele structurale și culturale în fața egalității de șanse, care limitează capacitatea oamenilor și a societăților de a se dezvolta la potențialul maxim. Climatul de lucru astfel creat stimulează inovația, diversitatea și reziliența. Promovarea egalității de gen reprezintă o prioritate strategică care susține realizarea dezvoltării sustenabile și a justiției sociale prin aplicarea de măsuri concrete care facilitează participarea egală a tuturor membrilor echipei.

În lumina celor declarate mai sus, „Planul de egalitate de gen” reprezintă un set de angajamente asumate la nivel instituțional în scopul promovării egalității de gen la toate nivelurile. Conducerea Fundației a venit în sprijinul angajaților cu o serie de documente care conturează cu claritate cadrul colaborării etice și nediscriminatorii eficiente.

Între acestea se regăsește și „Procedura operațională privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și hărțuirea sexuală și morală la locul de muncă”. Procedura definește cadrul care asigură accesul nediscriminatoriu la programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare, recalificare profesională, precum și raportarea anuală bazată pe indicatori de egalitate de gen.

Dintre domeniile acoperite prin măsuri concrete de documentul citat, menționăm:

- a) Echilibrul dintre viața profesională și cea personală

- Respectarea prevederilor legale privind concediile (de îngrijitor, maternitate, paternal, creșterea copilului)
 - Asigurarea formulelor flexibile de lucru
 - Mediu de lucru favorabil pentru salariatele gravide
- b) Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor
- Angajare pe toate posturile vacante și la toate nivelurile ierarhice în funcție de competențele profesionale
- c) Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră
- Criterii transparente pentru programe de inițiere, calificare, perfecționare
 - Venituri din salarii proporționale cu munca depusă, bazate pe evaluări profesionale
- d) Integrarea dimensiunii de gen în conținutul serviciilor, al activităților de cercetare, predare în cadrul activităților de formare profesională continuă și/sau pentru dezvoltarea de abilități profesionale, educație pentru sănătate în comunitate, informare
- *În servicii și activități de formare și perfecționare profesională:* dezvoltarea unor module de formare care abordează explicit stereotipurile de gen și modalități de combatere a acestora; utilizarea unui limbaj inclusiv în toate materialele de instruire; monitorizarea participării pe criterii de gen și luarea de măsuri pentru echilibrarea acesteia; adaptarea orarelor și locațiilor pentru a facilita participarea ambelor genuri
 - *În cercetare:* includerea perspectivei de gen în designul cercetărilor; colectarea și analiza datelor dezagregate pe criterii de gen; studierea impactului diferențiat al diverselor fenomene asupra femeilor și bărbaților; publicarea rezultatelor cercetării cu evidențierea aspectelor de gen
 - *În predare:* revizuirea curriculum-ului pentru eliminarea stereotipurilor de gen; folosirea exemplelor care reprezintă echitabil ambele genuri; încurajarea participării active a tuturor studenților, indiferent de gen; dezvoltarea de materiale didactice sensibile la dimensiunea de gen; formarea cadrelor didactice în domeniul egalității de gen
 - *În educația pentru sănătate:* abordarea specifică a nevoilor de sănătate ale femeilor și bărbaților; organizarea de campanii de informare adaptate pe gen; dezvoltarea de programe de prevenție care țin cont de specificul de gen; facilitarea accesului la servicii medicale pentru ambele genuri; formarea personalului medical privind comunicarea sensibilă la gen
 - *În activități de informare în comunitate:* utilizarea diverselor canale de comunicare pentru a ajunge la toate categoriile, organizarea evenimentelor la ore și în locații accesibile ambelor genuri; prezentarea de modele pozitive din ambele genuri; distribuirea materialelor informative în mod echitabil; monitorizarea feedback-ului din perspectiva de gen
 - *Pentru dezvoltarea abilităților profesionale:* oferirea de mentorat adaptat nevoilor specifice de gen; dezvoltarea programelor de leadership care încurajează participarea ambelor genuri; organizarea de training-uri pentru dezvoltarea competențelor deficitare specific pe gen; crearea unor rețele de suport profesional incluzive; implementarea unor politici de promovare bazate pe merit și echitate de gen
- e) Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală
- Combaterea activă a hărțuirii sexuale și morale la locul de muncă
 - Procedură de primire a reclamațiilor scrise

- Asigurarea consilierii pentru angajații hărțuiți
 - Investigarea promptă și confidențială a plângerilor
 - Acțiuni disciplinare pentru cazurile confirmate de discriminare sau hărțuire
- f) Educarea și informarea angajaților cu privire la egalitatea de gen și prevederile „Procedurii operaționale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și hărțuirea sexuală și morală la locul de muncă” prin:
- Comunicarea activă și eficientă a acțiunilor și a măsurilor relevante referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și hărțuirea sexuală și morală la locul de muncă.
 - Programarea de sesiuni de informare/educație anuale, cu toți angajații
 - Realizarea unui sondaj anual în rândul angajaților pentru a evalua satisfacția personalului în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen în activitatea profesională curentă
 - Evaluarea periodică a prevederilor procedurilor în vigoare pentru ca acestea să își păstreze relevanța cu privire la egalitatea de șanse și de tratament în cadrul organizației noastre.
 - Monitorizarea acțiunilor și a obiectivelor.

Prezentul „Plan de egalitate de gen” este comunicat tuturor angajaților Fundației, publicat pe site-ul Fundației în secțiunea „În transparență” (<https://www.fundatiabaylor.ro/transparența/>) împreună cu rapoarte periodice de progres care arată creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în organizație.

Conducerea Fundației Baylor Marea Neagră este garant al tratării cu seriozitate a tuturor reclamațiilor legate de discriminare și hărțuire și analizează plângerile cu maximă promptitudine.

Prezentul „Plan de egalitate de gen” și „Procedura operațională privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și hărțuirea sexuală și morală la locul de muncă” respectă în întregime cadrul legal de reglementare, după cum urmează:

1. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
2. Hotărârea nr.262/24.04.2019 pentru aprobarea Normelor metodologice
3. Legea nr.167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000
4. Legea 53/2003 - Codul muncii
5. HG 970/2023 - Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii

Anexa I la Planul de egalitate de gen al Fundației Baylor Marea Neagră

Rapoarte periodice de progres în domeniul egalității de gen

Rapoartele periodice de progres vor include indicatorii următori, fără însă a se limita la aceștia:

Domeniu	Indicatori
Echilibrul dintre viața profesională și cea personală	Concedii în conformitate cu prevederile legale (de îngrijitor, maternitate, paternity, creșterea copilului) Asigurarea formulelor flexibile de lucru Mediu de lucru favorabil pentru salariatele gravide
Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	Selectarea în vederea angajării pe toate posturile vacante și la toate nivelurile ierarhice în funcție de competențele profesionale
Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	Criterii transparente pentru programe de inițiere, calificare, perfecționare Salarizarea în raport cu munca depusă, pe baza evaluărilor periodice de performanță profesională
Integrarea dimensiunii de gen în conținutul serviciilor, al activităților de cercetare, predare în cadrul activităților de formare profesională continuă și/sau pentru dezvoltarea de abilități profesionale, educație pentru sănătate în comunitate, informare	<p>În servicii și activități de formare și perfecționare profesională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dezvoltarea unor module de formare care abordează explicit stereotipurile de gen și modalități de combatere a acestora - Utilizarea unui limbaj inclusiv în toate materialele de instruire - Monitorizarea participării pe criterii de gen și luarea de măsuri pentru echilibrarea acestora - Adaptarea orarelor și locațiilor pentru a facilita participarea ambelor genuri <p>În cercetare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Includerea perspectivei de gen în designul cercetărilor - Colectarea și analiza datelor dezagregate pe criterii de gen - Studiarea impactului diferențiat al diverselor fenomene asupra femeilor și bărbaților - Publicarea rezultatelor cercetării cu evidențierea aspectelor de gen <p>În predare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revizuirea curriculum-ului pentru eliminarea stereotipurilor de gen - Folosirea exemplarelor care reprezintă echitabil ambele genuri - Încurajarea participării active a tuturor studenților, indiferent de gen - Dezvoltarea de materiale didactice sensibile la dimensiunea de gen - Formarea cadrelor didactice în domeniul egalității de gen <p>În educația pentru sănătate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abordarea specifică a nevoilor de sănătate ale femeilor și bărbaților - Organizarea de campanii de informare adaptate pe gen - Dezvoltarea de programe de prevenție care țin cont de specificul de gen - Facilitarea accesului la servicii medicale pentru ambele genuri - Formarea personalului medical privind comunicarea sensibilă la gen <p>În activități de informare în comunitate:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizarea diverselor canale de comunicare pentru a ajunge la toate categoriile - Organizarea evenimentelor la ore și în locații accesibile ambelor genuri - Prezentarea de modele pozitive din ambele genuri - Distribuirea materialelor informative în mod echitabil - Monitorizarea feedback-ului din perspectiva de gen <p>Pentru dezvoltarea abilităților profesionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oferirea de mentorat adaptat nevoilor specifice de gen - Dezvoltarea programelor de leadership care încurajează participarea ambelor genuri - Organizarea de training-uri pentru dezvoltarea competențelor deficitare specific pe gen - Crearea unor rețele de suport profesional incluzive - Implementarea unor politici de promovare bazate pe merit și echitate de gen
<p>Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală</p>	<p>Combaterea activă a hărțuirii sexuale și morale la locul de muncă prin activități proactive desfășurate anual în scop de informare/educație</p> <p>Evaluarea anuală a satisfacției personalului în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen în activitatea profesională curentă</p> <p>Consiliere pentru angajații hărțuiți</p> <p>Investigarea promptă și confidențială a plângerilor</p> <p>Acțiuni disciplinare pentru cazurile confirmate de discriminare sau hărțuire</p>