

PLAN PENTRU EGALITATE DE GEN 2025

CIN MED SRL

1. Introducere

Planul pentru egalitate de gen al CIN MED SRL reprezintă un document strategic esenţial pentru asigurarea unui mediu de lucru echitabil şi incluziv. Acest plan promovează accesul egal la oportunităţi, respectarea demnităţii şi valorizarea diversităţii de gen în toate activităţile şi structurile unităţii sanitare.

Egalitatea de gen este un principiu fundamental, recunoscut la nivel internaţional, european şi naţional, care asigură drepturi egale şi acces echitabil la oportunităţi pentru femei şi bărbaţi, fără discriminare. În domeniul sănătăţii, respectarea acestui principiu nu este doar o obligaţie legală, ci şi un element esenţial pentru îmbunătăţirea calităţii serviciilor medicale, a climatului profesional şi a satisfacţiei pacienţilor.

CIN MED SRL, unitate sanitară care asigură spitalizare continuă pentru pacienţi cu psihiatrie cronică, servicii de spitalizare de zi şi ambulatoriu de specialitate, recunoaşte importanţa egalităţii de gen ca parte integrantă a misiunii sale. Diversitatea de gen şi respectarea echităţii contribuie la crearea unui mediu profesional incluziv, în care fiecare angajat îşi poate valorifica potenţialul şi se poate dezvolta în mod echilibrat.

Acest **Plan pentru egalitate de gen 2025** reflectă angajamentul CIN MED SRL de a promova diversitatea, incluziunea şi respectul reciproc între toate categoriile de personal, precum şi între personal şi pacienţi. Planul are la bază cadrul legislativ naţional şi european şi este elaborat în conformitate cu valorile şi politicile interne ale unităţii.

Prin implementarea acestui plan, CIN MED SRL îşi propune:

- să creeze un cadru de lucru bazat pe respect şi oportunităţi egale;
- să consolideze imaginea unităţii ca angajator responsabil şi modern;
- să contribuie la îmbunătăţirea calităţii serviciilor medicale şi a încrederii pacienţilor.

Documentul de faţă prezintă principiile fundamentale, domeniile cheie de acţiune, măsurile concrete şi indicatorii de monitorizare care vor ghida eforturile CIN MED SRL în anul 2025 pentru atingerea obiectivelor de egalitate de gen.

2. Declaraţie

CIN MED SRL îşi asumă angajamentul ferm de a respecta şi promova principiile egalităţii de gen, recunoscând că aceasta contribuie la îmbunătăţirea calităţii serviciilor de sănătate, la creşterea coeziunii echipei şi la îndeplinirea misiunii sale în comunitate.

CIN MED SRL îşi asumă prin prezentul Plan pentru egalitate de gen 2025 un angajament ferm şi asumat de a promova egalitatea de şanse şi de a preveni orice formă de discriminare pe criterii de gen în toate aspectele activităţii sale. Considerăm că egalitatea de gen nu este doar un drept fundamental al fiecărei persoane, ci şi o resursă esenţială pentru dezvoltarea unei organizaţii moderne, responsabile şi performante.

Prin această declarație, conducerea și întregul colectiv al CIN MED SRL:

- recunosc importanța egalității de gen ca fundament al unui mediu de lucru echitabil și incluziv;
- își asumă responsabilitatea de a integra principiile egalității de gen în toate politicile și practicile instituției;
- se angajează să asigure un climat organizațional bazat pe respect reciproc, colaborare și susținerea diversității;
- își propun să monitorizeze și să evalueze constant progresul în domeniul egalității de gen, cu respectarea standardelor și legislației în vigoare.

Această declarație stă la baza tuturor măsurilor, politicilor și acțiunilor incluse în Planul pentru egalitate de gen 2025 și reprezintă un ghid de conduită și comportament pentru toți angajații și colaboratorii CIN MED SRL.

3. Contextul strategic

- Egalitatea de gen este un drept fundamental și un obiectiv recunoscut de legislația națională și europeană (Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; Strategia UE pentru egalitate de gen 2020–2025).
- CIN MED SRL oferă servicii medicale de psihiatrie cronică, spitalizare de zi și ambulatoriu, implicând echipe multidisciplinare.
- În acest context, promovarea egalității de gen devine esențială pentru prevenirea discriminării, susținerea dezvoltării profesionale și creșterea calității îngrijirilor.

Egalitatea de gen reprezintă un obiectiv central al politicilor naționale și europene, fundamentat pe respectarea drepturilor omului și pe promovarea unui mediu profesional echitabil și incluziv. În ultimii ani, egalitatea de gen a devenit un criteriu esențial de evaluare a calității și sustenabilității organizațiilor, inclusiv în domeniul sănătății.

Cadrul legislativ și politic

La nivel național, egalitatea de șanse între femei și bărbați este reglementată de:

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- Strategia națională privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați;
- Regulamente și norme interne aplicabile sectorului sanitar.

La nivel european, strategia „Egalitate de gen 2020–2025” a Uniunii Europene stabilește priorități clare pentru combaterea inegalităților de gen și promovarea unui climat de lucru sigur, incluziv și respectuos.

Contextul organizațional al CIN MED SRL

CIN MED SRL asigură servicii de spitalizare continuă pentru pacienți cu psihiatrie cronică, servicii de spitalizare de zi pe specialități medicale și ambulatoriu de specialitate, cu o echipă multidisciplinară care include medici, asistenți medicali, infirmieri și personal de suport. Activitatea desfășurată de personalul unității necesită cooperare strânsă, empatie și respect reciproc, iar diversitatea de gen și incluziunea sunt elemente cheie care contribuie la calitatea îngrijirilor oferite pacienților.

Importanța aplicării principiului egalității de gen

Prin elaborarea Planului pentru egalitate de gen 2025, CIN MED SRL:

răspunde cerințelor legale și de reglementare privind respectarea și promovarea egalității de gen; își consolidează statutul de angajator responsabil, preocupat de respectarea demnității și a drepturilor fiecărui angajat;

contribuie la crearea unui mediu de lucru sigur, respectuos și lipsit de discriminare, care permite angajaților să-și valorifice potențialul și să ofere pacienților îngrijiri de calitate superioară.

4. Scop și obiective

Scop

Promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul CIN MED SRL, prin măsuri concrete, adaptate și sustenabile.

Scopul principal al acestui Plan pentru egalitate de gen 2025 este de a promova și garanta un mediu de lucru echitabil și incluziv, în care toți angajații CIN MED SRL – indiferent de gen – să aibă acces egal la oportunități, recunoaștere și dezvoltare profesională. Planul urmărește să integreze principiile egalității de gen în toate activitățile și structurile unității, în conformitate cu legislația în vigoare și cu valorile fundamentale ale organizației.

Prin implementarea Planului, CIN MED SRL urmărește:

- să asigure un tratament echitabil și respectuos pentru toți angajații, contribuind la prevenirea oricărei forme de discriminare pe criterii de gen;
- să sprijine dezvoltarea profesională și personală a angajaților, indiferent de gen, prin politici și programe adaptate și incluzive;
- să creeze un climat de lucru sigur, motivant și bazat pe colaborare, care să sprijine performanța și calitatea serviciilor medicale;
- să consolideze imaginea CIN MED SRL ca unitate sanitară responsabilă și preocupată de respectarea valorilor etice și deontologice;
- să contribuie, prin exemplul propriu, la promovarea egalității de gen și a incluziunii sociale în comunitatea locală.

OBIECTIVE

ASIGURAREA ACCESULUI EGAL LA OPORTUNITĂȚI DE CARIERĂ ȘI FORMARE PROFESIONALĂ

Definiție și fundamentare

Accesul egal la oportunități de carieră și formare profesională reprezintă un drept fundamental al fiecărui angajat și un pilon esențial al egalității de gen. Acest principiu presupune că toți angajații, indiferent de gen, au aceleași șanse de a-și dezvolta competențele și de a avansa în carieră, în funcție de performanță și merit.

Concret, CIN MED SRL se angajează să:

- asigure participarea egală la programele de formare profesională și dezvoltare personală, adaptate la nevoile fiecărui angajat;
- elimine orice barieră de gen care ar putea împiedica accesul la cursuri, ateliere, workshopuri sau alte inițiative de perfecționare profesională;
- promoveze o cultură organizațională care valorizează meritul și performanța, nu genul sau stereotipurile asociate acestuia;
- monitorizeze permanent participarea la cursuri și promovarea profesională, pentru a identifica și corecta eventualele dezechilibre sau inechități de gen.

Măsuri concrete

- Elaborarea și actualizarea periodică a planului de instruire al unității, cu acces egal la cursuri pentru toate categoriile de personal.
- Informarea angajaților despre oportunitățile de formare profesională, astfel încât toți să fie conștienți de drepturile și posibilitățile lor.
- Evaluarea obiectivă a competențelor și a potențialului fiecărui angajat, pentru a evita discriminarea indirectă și pentru a stimula evoluția profesională.
- Încurajarea și sprijinirea participării femeilor la programe de leadership și de dezvoltare a abilităților de management, acolo unde este cazul.

Rezultatul așteptat

Un mediu profesional deschis, echitabil și motivant, în care toți angajații CIN MED SRL au șanse reale și egale de a progresa și de a-și atinge potențialul maxim.

PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII PE CRITERII DE GEN.

Definiție și importanță

Prevenirea și combaterea discriminării pe criterii de gen înseamnă asigurarea unui climat profesional în care fiecare angajat beneficiază de respect, tratament echitabil și șanse egale, indiferent de sexul sau identitatea de gen. În activitatea CIN MED SRL, acest obiectiv este esențial pentru creșterea calității actului medical, consolidarea încrederii angajaților și protejarea demnității umane.

Concret, CIN MED SRL se angajează să:

- identifice și elimine orice formă de discriminare directă sau indirectă pe criterii de gen (ex.: diferențe nejustificate în salarizare, acces la promovare, tratament discriminatoriu în activitatea zilnică);
- promoveze un climat organizațional în care respectarea egalității de gen să fie o valoare fundamentală;
- ofere instruire și sprijin constant personalului, pentru a înțelege și a aplica corect principiile egalității de șanse și a preveni stereotipurile și comportamentele discriminatorii;
- dezvolte mecanisme clare și accesibile de raportare a oricărei forme de discriminare sau hărțuire pe criterii de gen, cu garanția confidențialității și a protecției persoanei care sesizează.

Măsuri concrete

- Revizuirea periodică a regulamentelor interne și a procedurilor pentru a asigura eliminarea oricărei prevederi discriminatorii.
- Organizarea de sesiuni de informare și formare cu privire la recunoașterea și prevenirea discriminării de gen.
- Crearea unui canal de sesizare a cazurilor de discriminare (ex.: cutie de sugestii și sesizări, adresă de e-mail dedicată, responsabil desemnat pentru astfel de situații).
- Analizarea obiectivă și promptă a tuturor sesizărilor, cu aplicarea măsurilor necesare pentru remedierea situațiilor identificate.

Rezultatul așteptat

Un mediu profesional sigur și respectuos, în care niciun angajat nu se confruntă cu discriminare sau tratament inequitabil pe criterii de gen, contribuind astfel la o echipă unită, performantă și motivată.

CREȘTEREA REPREZENTĂRII ECHILIBRATE A GENURILOR ÎN FUNCȚII DE DECIZIE ȘI MANAGEMENT.

Definiție și importanță

Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în funcțiile de conducere este un factor esențial pentru asigurarea unui climat organizațional echitabil, inovator și performant. Promovarea diversității de gen în pozițiile de decizie contribuie la dezvoltarea unei viziuni mai largi și mai incluzive, la o mai bună gestionare a resurselor și la creșterea coeziunii echipei.

Concret, CIN MED SRL își propune să:

- susțină participarea egală a femeilor și bărbaților la procesele decizionale și la ocuparea pozițiilor de management;
- elimine orice formă de discriminare sau barieră structurală care ar putea împiedica accesul echitabil la funcțiile de conducere;
- ofere sprijin și oportunități de formare profesională pentru dezvoltarea abilităților de leadership, indiferent de gen;
- promoveze o cultură organizațională care valorizează competența, experiența și meritul profesional, fără a favoriza sau a discrimina pe baza genului.

Măsuri concrete

Identificarea și monitorizarea nivelului de reprezentare a femeilor și bărbaților în funcțiile de conducere, prin rapoarte anuale și analize periodice.

Stabilirea unor obiective clare pentru creșterea ponderii genurilor subreprezentate în structurile de conducere.

Încurajarea și sprijinirea angajaților (indiferent de gen) în participarea la programe de leadership, mentoring și coaching.

Asigurarea transparenței și echității în procesele de recrutare și selecție pentru funcții de decizie.

Sensibilizarea personalului de conducere cu privire la beneficiile diversității de gen și la combaterea stereotipurilor tradiționale.

Rezultatul așteptat

Obținerea unei **reprezentări echilibrate a genurilor în funcțiile de conducere** ale CIN MED SRL, reflectând angajamentul instituției pentru un mediu de lucru echitabil și incluziv, care valorizează contribuția fiecărui profesionist.

PROMOVAREA UNUI CLIMAT DE LUCRU BAZAT PE RESPECT RECIPROC ȘI INCLUZIUNE.

Definiție și importanță

Respectul reciproc și incluziunea sunt fundamentale pentru funcționarea eficientă și sustenabilă a unei echipe. Ele asigură un mediu profesional în care fiecare angajat este tratat cu demnitate, este ascultat și valorizat, indiferent de gen, vârstă, religie, etnie sau altă caracteristică personală. Într-o unitate sanitară cu profil complex, cum este CIN MED SRL, acest climat sprijină colaborarea interdisciplinară și îmbunătățirea calității îngrijirilor oferite pacienților.

Concret, CIN MED SRL își propune să:

- creeze un mediu de lucru bazat pe comunicare deschisă, respect reciproc și susținerea diversității;
- asigure condiții de muncă sigure și demne, în care angajații să își poată exprima opiniile și preocupările fără teamă de discriminare sau represalii;
- sprijine colaborarea între angajați, indiferent de gen, funcție sau rol profesional;
- promoveze un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală, ca parte a respectului față de nevoile fiecărui angajat.

Măsuri concrete

Organizarea de sesiuni de sensibilizare și formare pentru personal, cu accent pe respect reciproc,

empatie și comunicare constructivă.

Promovarea unei politici clare de toleranță zero față de orice formă de hărțuire sau comportament agresiv.

Crearea de canale sigure și confidențiale pentru semnalarea situațiilor de abuz, lipsă de respect sau discriminare.

Încurajarea participării angajaților la inițiative și activități comune (ex.: întâlniri de echipă, grupuri de lucru multidisciplinare) pentru întărirea coeziunii și a spiritului de echipă.

Recunoașterea și aprecierea contribuțiilor fiecărui membru al echipei, indiferent de funcție sau gen.

Rezultatul așteptat

Un climat de lucru deschis, sigur și motivant, în care angajații se simt sprijiniți și apreciați, contribuind astfel la creșterea calității serviciilor medicale și a imaginii CIN MED SRL ca angajator responsabil și modern.

INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN ÎN TOATE POLITICILE ȘI ACTIVITĂȚILE INSTITUȚIEI.

Definiție și importanță

Integrarea perspectivei de gen presupune luarea în considerare a modului în care orice activitate, decizie sau politică din cadrul CIN MED SRL poate afecta diferit femeile și bărbații, cu scopul de a asigura tratament echitabil și respectarea principiului egalității de șanse. Această abordare holistică contribuie la consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe echitate, responsabilitate și respect pentru diversitate.

Concret, CIN MED SRL își propune să:

- asigure că toate politicile interne (ex.: recrutare, formare profesională, promovare, salarizare) includ și reflectă principiile egalității de gen;
- analizeze impactul potențial al deciziilor și măsurilor asupra angajaților, din perspectiva egalității de gen, pentru a preveni efectele nedorite sau discriminatorii;
- includă perspectiva de gen în evaluările de performanță, dezvoltarea profesională și elaborarea de programe și proiecte;
- promoveze și sprijine participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale și operaționale.

Măsuri concrete

Revizuirea periodică a politicilor și regulamentelor interne pentru a identifica și elimina orice prevedere care poate genera inechități de gen.

Implicarea responsabilului cu egalitatea de șanse în procesul de elaborare și actualizare a documentelor strategice și a proiectelor interne.

Instruirea personalului de conducere și a echipelor de lucru în privința importanței perspectivei de gen și a modului de integrare a acesteia în activitatea zilnică.

Monitorizarea efectelor măsurilor adoptate și ajustarea acestora, dacă este necesar, pentru a asigura respectarea principiului egalității de șanse.

Colaborarea cu experți și instituții relevante (de ex.: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, organizații de profil) pentru sprijin și expertiză în acest domeniu.

Rezultatul așteptat

Toate politicile și activitățile CIN MED SRL vor fi concepute și implementate cu respectarea principiului egalității de gen, contribuind la prevenirea discriminării și la consolidarea imaginii instituției ca **unitate sanitară responsabilă, incluzivă și modernă.**

5. Responsabilități și responsabili

- **Directorul Executiv** – aprobare și coordonare generală a implementării planului.
- **Departamentul de Resurse Umane** – elaborarea politicilor interne, monitorizarea aplicării și raportarea progresului.
- **Responsabilul cu egalitatea de șanse** – coordonarea activităților specifice și consilierea personalului.
- **Managerii de structuri** – aplicarea planului în activitatea zilnică și sprijinirea inițiativelor legate de egalitatea de gen.
- **Toți angajații** – respectarea principiilor și valorilor incluse în acest plan.

6. Domenii cheie

Recrutare și selecție echitabilă.
Acces egal la formare profesională și dezvoltare.
Reprezentarea echilibrată în funcții de conducere.
Promovarea și susținerea diversității de gen.
Prevenirea discriminării și a hărțuirii.
Politici interne adaptate și transparente.

7. Plan de acțiune

Nr. crt.	Acțiune	Termen	Responsabili	Rezultat așteptat
1	Actualizarea politicilor interne privind egalitatea de gen	Trimestrul I 2025	Resurse Umane, Responsabil egalitate de șanse	Documente revizuite și aplicate
2	Organizarea de sesiuni de formare privind egalitatea de gen	Trimestrul II 2025	Responsabil egalitate de șanse, Manageri structuri	Creșterea nivelului de conștientizare și implicare a personalului
3	Monitorizarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere	Permanent	Director Executiv, Resurse Umane	Raport periodic privind paritatea de gen
4	Crearea unui mecanism de sesizare a discriminării de gen	Trimestrul II 2025	Responsabil egalitate de șanse, Juridic	Canal funcțional și accesibil pentru raportarea discriminării
5	Campanii de informare și sensibilizare	Permanent	Responsabil egalitate de șanse	Promovarea valorilor de echitate și diversitate

8. Domeniile acoperite de efectele planului de egalitate de gen

- Accesul la recrutare și selecție fără discriminare.
- Promovarea echității în salarizare și beneficii.
- Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării.
- Asigurarea echilibrului vieții profesionale și personale.
- Participarea egală la luarea deciziilor și la inițiativele de dezvoltare profesională.
- Respectarea principiilor de echitate și incluziune în toate activitățile spitalului.

9. Riscuri

- Rezistența la schimbare din partea unor angajați sau structuri.
- Lipsa informării și conștientizării continue privind importanța egalității de gen.
- Riscul de aplicare superficială a măsurilor, fără monitorizare reală.

10. Indicatori de monitorizare

Procentul de femei și bărbați în funcții de decizie.

Numărul de sesiuni de formare și participanți.

Numărul de sesizări privind discriminarea de gen și modul de soluționare.

Raport anual privind aplicarea măsurilor din planul de egalitate de gen.

Feedback-ul angajaților privind climatul de lucru și respectarea egalității de gen.

Aprobat de:

Administrator

Dr. Neacșu Ciprian

Data: 06.05.2025

