

Plan egalitate de gen 2023 – 2026

Spitalul Clinic Județean de Urgență ”Pius Brînzeu” Timișoara

Abrevieri

EG	Egalitate de gen
PEG	Plan de egalitate de gen
SS	Sef de Secție
RU	Resurse Umane
M	Manager
DM	Director Medical
Sex	Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex versus Gen	De obicei, este stabilită o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen). (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)



1. Introducere

Spitalul Clinic Județean de Urgență "Pius Brînzeu" Timișoara este o instituție medicală de interes public, cu personalitate juridică, care asigură servicii medicale pentru aria deservită. De asemenea, SCJUPBT asigură activitate de cercetare prin Centrul de Terapii Genice și Celulare în Domeniul Cancerului – ONCOGEN, precum și prin nucleele de cercetare din cadrul spitalului și anume, Nucleu de Cercetare Imuno-Fiziologică și Biotehnologii, Nucleu de cercetare laparoscopie, fertilizare in vitro, Nucleu de cercetare boli genetice, metabolice și nutriționale la copii, Nucleu de cercetare ortopedie și traumatologie, Nucleu de cercetare chirurgie plastica, microchirurgie reconstructiva, Nucleu de cercetare ATI- toxicologie clinica și terapeutica, Nucleu de cercetare chirurgie vasculara și endovasculara.

Planul de Egalitate de Gen 2022-2025 reprezintă dovada angajamentului luat de factorii de decizie ai SCJUPBT de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile spitalului și de a reduce posibile decalaje dintre angajamentele asumate la nivel național și European în domeniul egalității de gen, ca factori-cheie pentru o dezvoltare durabilă a comunității academice, inclusiv din punct de vedere social, instituțional și economic. Documentul este menit să ofere cadrul general de intervenție pentru eliminarea unor posibile punctelor slabe în acest domeniu: inechități, utilizarea suboptimală a resurselor și a datelor bazate pe dovezi. Egalitatea de gen aduce beneficii cercetării și inovației (R&I) prin îmbunătățirea calității și relevanța R&I, atragerea și reținerea mai multor talente și asigurând că toată lumea își poate maximiza potențialul. Conform Strategiei Instituționale în domeniul de Cercetare și Dezvoltare, SCJUPBT funcționează pe baza următorului principiu-cheie: Performanță academică de excelență - șanse egale de acces, crearea premiselor succesului și atingerea excelenței pentru toți angajații unității noastre.

Planul de egalitate de gen (PEG) a fost elaborat de SCJUPBT pe baza contribuțiilor din întreaga universitate și ia în considerare întreg personalul care lucrează în cadrul instituției noastre. Planul este un document-cadru menit să permită o articulare puternică la contextul european și orientările strategice cuprinse în prevederile Cartei europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și Ghidul Orizont Europa 2021-2025 cu privire la planurile



de egalitate de gen, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului în implementarea și revizuirea acesteia.

Prin implementarea misiunii și valorilor asumate, PEG va asigura egalitatea și diversitatea cunoștințelor, precum și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele PEG sunt concretizate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive, dar și promovarea egalității de gen la toate nivelurile:

Astfel, PEG are următorii piloni esențiali:

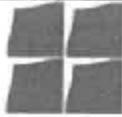
- Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen în dobândirea de abilități și competențe,
- Echilibrul de gen în structuri și procese decizionale, inclusiv în recrutare,
- Egalitatea de gen în predare și cercetare-dezvoltare, inovare
- Integrarea dimensiunii de gen în programele de predare și în întregul proces de cercetare.

Factorii cheie pentru succesul PEG sunt asumarea, angajamentul și responsabilitatea actorilor instituționali și angajatorilor în îndeplinirea obiectivelor propuse, pentru schimbarea paradigmelor actuale a dimensiunii de gen cu una mai adecvată orientării moderne spre progres și dezvoltare, în întreaga societate românească. Realizarea depinde în mare măsură de succesul în promovarea unei culturi a colaborării, urmărirea unui progres al statutului de gen, utilizarea cât mai eficientă a resurselor disponibile și promovarea unui management al calității.

Dacă vrem să construim o organizație capabilă să inoveze, avem nevoie de diversitate și de promovarea egalității de șanse. Concluzia trasă după zeci de ani de cercetare din partea oamenilor de știință din domeniile științelor medicale este că diversitatea sporește creativitatea și încurajează căutarea unor perspective noi, ceea ce duce la decizii mai bune.

2. Contextul actual al egalității de gen la nivelul Uniunii Europene

În ultimele decenii, UE a făcut progrese mari în direcția asigurării egalității dintre femei și bărbați, iar măsurile care au dat rezultate sunt: legislația privind tratamentul egal, integrarea perspectivei de gen în toate politicile instituționale, măsuri specifice de promovare a femeilor. Strategia UE privind egalitatea de gen se aliniază angajamentului Comisiei UE de a realiza o Uniune a egalității. Obiectivele-cheie sunt: încetarea violenței împotriva femeilor; combaterea stereotipurilor de gen; eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă; asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei; eliminarea



diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile; eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică. Strategia urmează o abordare dublă: integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici, combinată cu acțiuni specifice.

În cadrul Spațiului European de Cercetare, egalitatea de gen în cercetare este unul dintre subiectele prioritare, iar instituțiile de cercetare precum universitățile sunt încurajate să elaboreze planuri de acțiune pentru egalitatea de gen.

Obiectivele egalității de gen pot fi atinse doar printr-o abordare structurală a schimbării în întregul sistem european de cercetare și inovare, care implică angajamentul comun al organizațiilor de cercetare și inovare, finanțatorilor și autorităților naționale, precum și al Comisiei Europene. Introducerea criteriului de eligibilitate a PEG are ca scop sprijinirea acestor eforturi, reflectând temeiul juridic al programului Orizont Europa, care consolidează egalitatea de gen ca prioritate transversală.

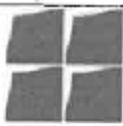
3. Contextul actual al egalității de gen la nivel național

În România, politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în 2002, în timp ce principalul organism guvernamental pentru egalitatea de șanse a fost înființat ca agenție națională în 2005. De atunci au avut loc mai multe modificări atât în legislație, cât și în cadrul instituțional și în arhitectura organelor guvernamentale.

În 2002, Parlamentul a adoptat Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen (Legea egalității de gen). Printre alte măsuri, legea prevede acțiuni pozitive care promovează egalitatea de gen ca „acțiuni speciale care sunt adoptate cu caracter temporar pentru a accelera realizarea în practică a egalității de șanse între femei și bărbați” (articulul 4 litera (e)), admise numai în cazul în care „vizează protejarea anumitor categorii de femei sau bărbați, și nu a femeilor ca grup în comparație cu bărbații” (articulul 6 alineatul (5) litera (b)).

Cea mai înaltă responsabilitate pentru egalitatea de gen revine Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), înființată în 2002.

Strategia Națională de Promovare a Egalității de Șanse și Tratament între Femei și Bărbați 2018– 2021 a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului 365/24.05.2018. Strategia are



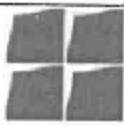
trei obiective generale : (1) promovarea accesului universal al fetelor și femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă; (2) reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată; (3) încurajarea participării femeilor la procesul decizional și cinci domenii de intervenție: (1) educație, (2) sănătate, (3) piața muncii, (4) participarea echilibrată la procesele de luare a deciziilor și (5) integrarea perspectivei de gen.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, definită ca luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. În plus, această lege definește noțiunea de acțiuni pozitive ca fiind acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între femei și bărbați, precizând de asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați.

Potrivit Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vîrstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

4. Contextul egalității de gen la nivelul SCJUPBT

- În cadrul SCJUPBT se aplică următoarele principii:
- Responsabilitate civică și socială prin implicarea publicului în rezolvarea problemelor sistemului de sănătate și în îmbunătățirea performanței acestuia
 - Performanță academică de excelență – de la șanse egale de acces la universitate până la crearea premiselor succesului și atingerii excelenței pentru toți absolvenții universității noastre
 - Management orientat spre performanță și asigurarea îmbunătățirii continue a calității în



procesul instituțional

- Transparenta instituțională, prin care toate deciziile și activitățile desfășurate la nivelul managementului SCJUPBT sunt făcute publice, în vederea informării comunității
- Accesul nediscriminatoriu și incluziunea socială, coagulând astfel valorile democratice, pe care SCJUPBT le pune în centrul proceselor sale complexe
- Implicarea activă a întregului personal în procesul decizional
- Dezvoltarea de activități antreprenoriale, pentru valorificarea și consolidarea competențelor personalului
- Gestionarea judicioasă și eficientă a resurselor, care va aduce un profit instituțional pe termen mediu și lung, atât la nivel material dar mai ales la nivel de resurse umane
- Promovarea valorilor educației prin utilizarea noilor tehnologii în formarea studenților dar și în formarea cadrelor didactice universitare
- Îmbunătățirea continuă a calității procesului de predare și cercetare, prin creșterea capacității instituționale, dezvoltarea bazei materiale și digitalizare

Valorile de la bază ale SCJUPBT

- Tratament egal al tuturor membrilor comunității, cu demnitate, corectitudine și respect reciproc
- Recunoașterea valorii personale și instituționale și recompensarea meritelor, creativității și inovației care au adus o reputație instituțională solidă
- Solidaritatea instituțională în raport cu comunitatea de apartenență academică, fiind cultivat și promovat spiritul de echipă
- Transparența decizională și organizațională, ca valori ale unei comunități colegiale și colaborative
- Promovarea unei înțelegeri interculturale și interetnice - cultivarea toleranței, ecumenismului, acceptării diferenței și diversității

SPIALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ „FIUZ BRÎNZEU” TIMIȘOARA



• Bulevardul Liviu Rebreanu, Nr. 186 Timișoara, jud. Timiș, Cod Postul 300723
• Cod fiscal 4663448 • Telefon +4 0356 423111 • Fax +4 0256 486056
• e-mail: judetean@hosptm.ro • www.hosptm.ro



- Libertatea de exprimare și conștiință și deschidere în educație, formare și cercetare, în legătură directă cu etica și deontologia universitară, respectul reciproc și multiculturalismul
- Excelență în cercetare, educație și ocupare publică, prin transparență și promovarea constantă a valorilor noastre instituționale

Manager,

Prof.

Director Financiar-Contabil

Ec. Aldina Bogăcean

Director Medical

Dr. Gheorghe Măruță

Director Îngrijiri

As. Med. Pri Paula Rusu

Anexa 1. Crearea unei culturi organizaționale care să încurajeze echilibrul între viața profesională și cea privată
Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cu cea personală

Măsura	Target	Cronologie					Indicator	Responsabil
		2023	2024	2025	2026			
1. Dezvoltarea instrumentelor necesare pentru politica de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și cea personală	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Instrumete de politica de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și personală realizate	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ	
2. Disponibilitatea unor condiții flexibile de lucru pentru sarcini cu caracter administrativ (muncă partimă, muncă la distanță, intervale orare flexibile)	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Aranjamente flexibile alcătuită de lucru pentru sarcinile administrative dezvoltate în special pentru personalul cu responsabilități de îngrijire sau angajări partime	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ	
3. Volum de muncă echilibrat la nivel de management, predare, responsabilități medicale, de cercetare și administrative, inclusiv modul în care diferențele sarcini sunt alocate și distribuite	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Procedura internă de cuantificare a sarcinilor manageriale, didactice, medicale, de cercetare și administrative	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ	
4. Îmbunătățirea condițiilor de muncă, adaptate nevoilor specifice, inclusiv prin considerarea diferențelor de gen. Asigurarea sănătății și securității muncii și adaptarea mediuului de muncă la condițiile generale de muncă	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Condiții de muncă îmbunătățite	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ	
5. Realizarea anuală a unui studiu cu privire la satisfacția angajaților și valorificarea și integrarea rezultatelor acestuia în planul/strategia de dezvoltare instituțională și în planurile anuale de activitate ale spitalului	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Studiu realizat	Comitet director, Compartimentul de Management a Caijăfilii Serviciilor Medicale	
6. Promovarea în comunitatea academică a egalității de gen din cadrul carierei, inclusiv prin asumarea reciprocă a responsabilităților care fin de viață personală	Personal academic, medical, cercetători,	X	X	X	X	Ateliere și diverse dezbateri la conferințe	Manager, Comitet Director, Resurse Umane	

Anexa 1. Crearea unei culturi organizaționale care să încurajeze echilibrul între viața profesională și cea privată
Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cu cea personală

personal tehnic și administrativ			
----------------------------------	--	--	--

**Anexa 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor
Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale**

Acțiune/Masură	Target	Timeline				Indicatori	Responsabil
		2023	2024	2025	2026		
1. Numirea ofiterului EG, cu rol proactiv, responsabil cu monitorizarea și asigurarea respectării egalității de gen în procedurile și practicile la locul de muncă	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X				OEG numit	Manager
2. Comunicarea și diseminarea PEG la nivel de instituție; colectarea și monitorizarea anuală a datelor colectate pe sexe/gen	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	PEG diseminat periodic Date colectate și monitorizate anual	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ
2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicate, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Texte comunicări, imagini revizuite din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ
3. Promovarea initiativelor de facilitare a egalității de gen la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Training de conscientizare cu privire la problemele egalității de gen	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ

Anexa 3. Egalitatea de gen în procesul de recrutare și în progresul în carieră
Obiectiv: promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen, cariera și numirea în funcții

Acțiune/Masura	Target	Timeline				Indicator(s)	Responsible
		2023	2024	2025	2026		
1. Inițiative de conștientizare a egalității de gen, briefing-uri și ghiduri pentru recrutări și carieră	Managementul de top	X	X	X	X	Inițiative de conștientizare a genului și ghiduri	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ
2. Cursuri și training privind egalitatea de gen, progres în cariera și leadership	Personal academic, medical, cercetaitori, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Cursuri și training pentru recrutare Cursuri și pregătire pentru progresul în carieră Cursuri și training pentru leadership	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetaitori și cadre universitare)	Personal academic, medical, cercetaitori, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ

Anexa 4. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală
Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Acțiune/Măsură	Target	Cronologie				Indicator(s)	Responsabil
		2023	2024	2025	2026		
1. Training/instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violență (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Participarea la training, pe categorii	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ
						Afișați dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	
2. Dezvoltarea unei proceduri interne care să sprijine informarea și educația, precum și încurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violență bazată pe gen, hărțuirea sexuală	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Site/platfonă dedicată universității, număr de vizite, număr de situații reale raportate și rezolvate	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ
3. Consolidarea Codului de etică al spitalului cu privire la diversitatea	Personal academic, medical, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Initiative pentru creșterea grădului de conștientizare cu privire la modelele feminine Initiative pentru creșterea grădului de conștientizare cu privire la diversitatea	Manager, Comitet Director, Resurse Umane, Serviciul Tehnic, Serviciul Administrativ