

Gendergelijkheidsplan / Gender Equality Plan

2023



1 Inleiding

1.1 Visie

Noorderhart vzw streeft naar een duurzame en excellente gezondheidszorg waar de patiënt centraal staat. Gevoed door een Christelijke inspiratie hechten we veel belang aan het lichamelijk, geestelijk en maatschappelijk welzijn van eenieder.

1.2 Zingeving

We dragen op een verfijnde en efficiënte manier bij aan de gezondheid en het welbevinden van patiënten. We bieden een stimulerend werkkader aan onze medewerkers waarin de emotionele, lichamelijke en sociale behoeftes van ieder centraal staan.

1.3 Missie

Onze zorg kenmerkt zich door een excellente expertise én een unieke huiselijke cultuur. We creëren ruimte voor een optimale zelfstandigheid door de nodige ondersteuning, tijd en sociale omkadering aan patiënten, hun naasten en onze medewerkers te bieden.

1.4 Noorderhart vzw: uw partner in gezondheid

We zijn een sterk lokaal verankerd ziekenhuis, dat kwalitatieve hoogstaande en innovatieve gezondheidszorg aanbiedt voor de preventie, diagnose, behandeling en revalidatie van acute en chronische aandoeningen. We werken respectvol samen met onze lokale en regionale partners uit het zorglandschap. Noorderhart vzw wil binnen zijn regio een sterk gewaardeerd ziekenhuis zijn. We willen bekend staan omwille van onze patiëntgeoriënteerde werking.

1.5 Visie op diversiteit

Noorderhart hecht veel belang aan een betrokken en respectvolle omgang in de organisatie, waarbij gendergelijkheid wordt gerespecteerd.

Het genderbeleid is verweven in de werking van Noorderhart, o.a. in werving en selectie, gelijke verloning en loopbaanontwikkeling en in het welzijnsbeleid van medewerkers.

1.5.1 Opvolging gendergelijkheid

De opvolging van het gendergelijkheidsplan gebeurt door de Personeelsdienst. Gegevens van het gendergelijkheidsplan worden jaarlijks geactualiseerd en gepubliceerd op interne en externe communicatiekanalen binnen Noorderhart.

Op jaarbasis wordt het aantal medewerkers gerapporteerd in het rapport van de sociale balans. Hierin wordt een onderscheid gemaakt van de aantallen per geslacht.

1.5.2 Samenwerking met andere betrokken diensten

Aan een gendergelijkheidsplan moeten specifieke mensen en middelen op het gebied van gendergelijkheid worden toegewezen om het plan verder uit te dragen. Naast de Personeelsdienst leveren volgende diensten een bijdrage in het uitdragen van het genderbeleid, nl. de Preventiedienst, het Directiecomité, het Bestuursorgaan en dit met de betrokkenheid van de Commissie voor Medische Ethiek.



1.5.3 Rapportage en kennisgeving

1.5.3.1 Publicatie website

Data met gegevens over gendergelijkheid worden formeel kenbaar gemaakt op de website van Noorderhart, onder het tabblad “Over ons” → “Visie en beleid”. Het gepubliceerde gendergelijkheidsplan dient door het hoogste niveau van de leidinggevenden ondertekend te worden.

1.5.3.2 Publicatie via interne communicatiekanalen in Noorderhart

Interne medewerkers worden over het gendergelijkheidsplan geïnformeerd via het interne communicatiekanaal intranet (Platform voor Interne Medewerkers), arbeidsovereenkomst, ed.

2 Diversiteit en gendergelijkheid in werving en selectie

2.1 Doelen en actiepunten

Om diversiteit en gendergelijkheid verder uit te dragen worden volgende genderduidelijke doelen en gedetailleerde acties nagestreefd om deze te bereiken.

Het genderbeleid in Noorderhart zet in op:

- een gendergelijkwaardige inclusie van medewerkers bij aanwerving en selectie
- preventie van grensoverschrijdend gedrag
- een structureel verankerd aanbod van training, vorming en loopbaanbegeleiding
- borgen van het aandeel vrouwen in raden & besturen en in leidinggevende functies
- evenwicht in de work-life balance waaronder de mogelijkheden voor ouderschaps- en/of zorgverlof of het verlenen van medische bijstand, flexibele werktijdregelingen.

2.2 Specifieke middelen m. b. t. opvolging van het genderbeleid

2.2.1 Kennisgeving gendergelijkheidsbeleid

Normen m.b.t. gendergelijkheid worden uitgedragen in het arbeidsreglement van Noorderhart. Deze informatie is te allen tijden beschikbaar voor interne medewerkers via Zenya.

3 Gendergelijkheid en Loopbaanontwikkeling

Het gendergelijkheidsplan omvat bewustmakings- en opleidingsacties inzake gendergelijkheid. Afhankelijk van het programma in het opleidingsaanbod worden medewerkers uitgenodigd voor vormingen m.b.t. diversiteit. Dergelijke trainingen zijn gericht op alle medewerkers en leggen de focus op communicatietraining met aandacht voor gendergelijkheid. Deelnemers worden hierdoor ondersteund in de omgang met verschillen tussen mensen en het omgaan met vooroordelen.

Voorbeelden van relevante opleidingen (FEBI) zijn: agressie en conflicten, doeltreffende communicatie, stressbeheer, preventie van burn-out, omgaan met diversiteit, juridische aspecten, ed. zie <https://www.fe-bi.org/nl/sectoren/Fonds/9785/pc-330-ziekenhuizen-vorming-subsidieprojecten-agressie-stress-burn-out>

4 Gelijke verloning

Het personeelsbeleid bewaakt dat alle medewerkers op een gelijke manier worden verloned rekening houdend met het functieprofiel. Gender speelt geen enkele rol in de verloning.



5 Welzijnsbeleid

5.1 Actueel houden van ontwikkelingen m.b.t. ouderschapsverlof, zorgkrediet, afspraken flexibele werktijden ed.

Via de interne communicatiekanalen worden bestaande en nieuwe medewerkers geïnformeerd over de mogelijkheden van het nemen van ouderschapsverlof ed. Deze informatie is gericht voor alle medewerkers van Noorderhart.

5.2 Kennisgeving tijdens procedure van werving en selectie

Noorderhart onderschrijft het belang van gendergelijkheid in de zorg en binnen de maatschappij. Tijdens de aanwervingsprocedure wordt het ouderschapsverlofbeleid besproken, de flexibele werktijdregelingen en de ondersteuning voor zorgtaken. Tijdens de inscholingsperiode van nieuwe medewerkers worden de mogelijkheden besproken over het anoniem rapporteren van grensoverschrijdend en/of gendergerelateerd geweld, met inbegrip van (seksuele) intimidatie. Zie 5.3. Meldpunt grensoverschrijdend gedrag.

Het melden kan te allen tijden via Zenya of de interne/externe vertrouwenspersoon. De medewerker wordt duidelijk geïnformeerd dat Noorderhart een nultolerantiebeleid hanteert inzake grensoverschrijdend gedrag met inbegrip voor (seksuele) intimidatie en andere vormen van gendergerelateerd geweld, zoals omschreven in het arbeidsreglement. Deze wordt overhandigd bij elke aanwerving van nieuwe medewerkers.

5.3 Meldpunt grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend (gendergerelateerd) geweld, met inbegrip van (seksuele) intimidatie kan via Zenya gemeld worden onder de meldformulieren voor medewerkers: Meldformulier “klokkenluider” of “Melding ingrijpende gebeurtenis t.a.v. een medewerker”. Meldingen kunnen ook via de interne/externe vertrouwenspersoon meegedeeld worden.

5.4 Psychosociale welzijnsbevraging

Op afdelingsniveau worden teams bevraagd, begeleid en ondersteund in het psychosociale aspect bij medewerkers. Betrokken leidinggevende en directieleden ondernemen hierin een actieve rol.

5.5 Stress- en burnoutpreventie

In kader van welzijn onder de medewerkers kan er beroep gedaan worden op een coach gespecialiseerd in stress en burnout. Dit aanbod is vrijblijvend zonder verplichtend karakter en toegankelijk voor alle medewerkers die hier nood aan hebben.

5.6 Aan- en afwezigheidsbeleid

De leidinggevende heeft een cruciale rol in de uitvoering van het aan- en afwezigheidsbeleid van Noorderhart. De leidinggevende is het eerste aanspreekpunt en speelt een sleutelrol in het contact tijdens de afwezigheid van de medewerker, alsook bij de voorbereiding van de terugkeer en de effectieve opvolging van de werkhervatting. Hij/zij begeleidt de afwezige medewerker op weg naar herstel (vanaf de eerste dag van ziekte).

Op deze manier heeft hij/zij een actieve rol in het detecteren van signalen die invloed hebben op het welzijn van de medewerker, detectie van moeilijkheden in team of op persoonlijk gebied. De leidinggevende gaat in dialoog om hierover te waken alsook om hierin een bijdrage te kunnen leveren.