

Plano ng Interkultural na Aksyon (Intercultural Action Plan) 2025-2028

Pagkilala sa Lupang Ninuno

Kinikilala ng Grampians Health ang mga Tradisyunal na Tagapangalaga ng mga lupang aming kinatatayuan, ang mga taong Wadawurrung, Djab Wurrung, Wotjobaluk, Jaadwa, Jadawadjali, Wergaia, at Jupagulk, pati na rin ang kanilang koneksyon sa lupa, mga daluyan ng tubig, at komunidad. Nagbibigay-galang kami sa kanilang mga Nakatatanda (Elders), noon at ngayon, at pinalalawig namin ito sa lahat ng mga taong Aboriginal at Torres Strait Islander sa kasalukuyan. Kinikilala at pinahahalagahan ng Grampians Health ang mga ambag ng mga taong Aboriginal at Torres Strait Islander sa ating lipunan. Ang soberanya ay hindi kailanman isinuko. Noon at magpakailanman, ito ay lupa ng mga Aboriginal.

Pagkilala sa mga biktima at nakaligtas na biktima ng karahasan sa pamilya

Kinikilala namin ang matinding epekto ng karahasang pampamilya sa mga kababaihan, pamilya, at komunidad, pati na rin ang lakas at katatagan ng mga biktima at nakaligtas, kabilang ang mga bata, na nakaranas o kasalukuyang nakararanas ng karahasan sa pamilya.

Nagbibigay-galang kami sa mga hindi nakaligtas at sa kanilang mga pamilya at kaibigan. Ang Grampians Health ay nakikiisa sa lahat ng biktima at nangako na kikilos para sa isang kinabukasang malaya sa karahasan.

Inklusibong serbisyo sa kalusugan

Tinatanggap ng Grampians Health ang mayamang pagkakaiba-iba ng kultura sa Australya at nakikiisa sa lahat ng mga indibidwal, anuman ang kanilang pinagmulang kultura o sekswalidad. Kinikilala namin na ang pagpapabuti ng kalagayan ng mga taong may kapansanan at ng mga neurodivergent na indibidwal ay nangangailangan ng magkatuwang at nakatutok na mga tugon na sumasalamin sa kanilang iba't ibang pangangailangan at nilalabanan namin ang diskriminasyon laban sa mga taong may kapansanan (ableism). Ang Grampians Health ay nakatuon sa pagbibigay ng mga inklusibong serbisyo at pagpapanatili ng inklusibong kapaligiran sa trabaho. Naniniwala kami sa ligtas at madaling ma-access na pangangalagang pangkalusugan para sa lahat.



Mga nilalaman

Tungkol sa Grampians Health	3
Aming Misyon, Bisyon, at Mga Pinahahalagahan	4
Aming mga Tao	5
Bakit tayo may Intercultural Action Plan?	6
Mga estadistika ng pagkakaiba-iba ng kultura sa rehiyon ng Grampians Health	7
Pangunahing Prayoridad	8
Pagpapalano at Pagsubaybay	8
Ligtas at Inklusibong Lugar ng Trabaho	9
Ugnayan sa Komunidad, Representasyon, at Kadaliang Ma-access	13
Kultural na Pagbabago	16

Tungkol sa Grampians Health

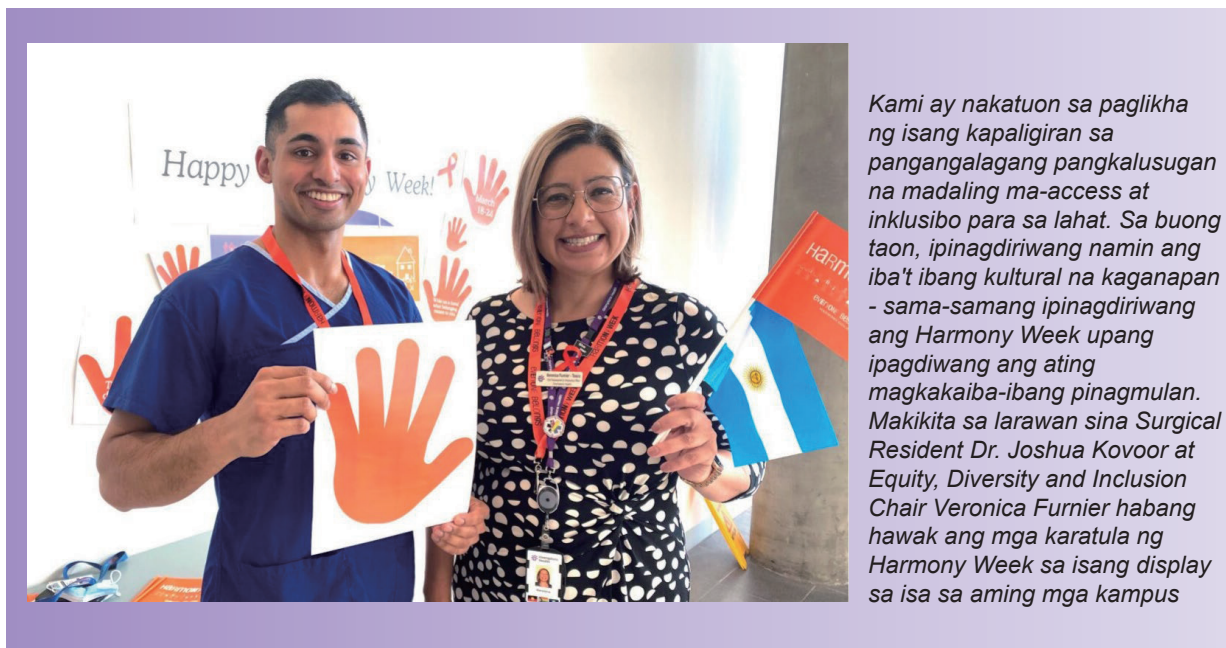
Itinatag ang Grampians Health noong ika-1 ng Nobyembre 2021, na pinagsasama ang Ballarat Health Services, Edenhope and District Memorial Hospital, Stawell Regional Health, at Wimmera Health Care Group upang magbigay ng ligtas at pangmatagalang pangangalagang pangkalusugan na tumutugon sa pagbabago ng lakas-paggawa at komunidad.

Ang kolaboratibong pagtutuwang na ito ay nakabatay sa maraming taong matibay na kooperasyon sa pagitan ng apat na mga serbisyong pangkalusugan. Sama-sama, maghahatid tayo ng mas mahusay na pangangalagang pangkalusugan, paiigtingin ang mga serbisyo, at isusulong ang mga karera, mas malapit sa tahanan, ngayon at sa hinaharap.

Maghatid ng de-kalidad na pangangalaga sa mga komunidad na aming pinaglilingkuran sa pamamagitan ng ligtas, madaling ma-access, at pinagsamang mga serbisyong pangkalusugan na nagreresulta sa positibong karanasan at kalalabasan.

- Aming mga Pasyente: Matibay ang aming pangako sa pagbibigay ng positibong karanasan sa aming mga pasyente, tinitiyak na ang mga gumagamit ng aming serbisyong pangkalusugan ay nararamdaman na natutugunan ang kanilang mga pangangailangan at nakatatanggap ng epektibong suporta.
- Aming mga kawani, estudyante, at kasosyo sa serbisyo: Pinananatili namin ang isang positibong kultura sa lugar ng trabaho na hindi lamang nagpapatibay sa mga komunidad na aming pinaglilingkuran, kundi sumusuporta rin sa paghahatid ng de-kalidad, ligtas, madaling ma-access, at pinagsamang mga serbisyong pangkalusugan.
- Aming Komunidad: Pinahahalagahan namin ang mas malawak na komunidad bilang mahalagang bahagi ng aming misyon. Mahalaga ang kanilang pakikilahok sa aming pangako na maghatid ng positibong mga karanasan at kapaki-pakinabang na resulta para sa lahat. Sama-sama, bumubuo tayo ng mas malusog at mas inklusibong hinaharap.

Naniniwala ang Grampians Health na ang mga rehiyonal at rural na lugar ng Victoria ay karapat-dapat sa pantay na resulta sa kalusugan, gaano man kalayo ang inyong tirahan, at walang humpay naming sisikaping maghatid ng nangungunang modelo ng pangangalagang pangkalusugan sa rehiyon na patas na magseserbisyo sa buong rehiyon ng Grampians



Ang aming mga pinahahalagahan ay Pananagutan, Pagtutulungan, Pagmamalasakit, Inobasyon, at Paggalang.

Aming Misyon, Bisyon, at Mga Pinahahalagahan

Ang misyon ng Grampians Health ay magbigay ng de-kalidad na pangangalaga para sa ating komunidad sa pamamagitan ng ligtas, madaling ma-access, at magkakaugnay na mga serbisyong pangkalusugan.

Ang aming bisyon ay maging isang pinagkakatiwalaan, progresibo, at makabagong lider sa pangangalagang pangkalusugan sa mga rehiyonal at rural na lugar.

Bagamat nagmula kami sa magkakaiba-ibang pinagmulan at komunidad, kami ay isang nagkakaisang pangkat at ang aming kolektibong layunin ay magbigay ng pinagsamang huwaran ng pangangalaga na laging inuuna ang tao, tinitiyak na natatanggap nila ang personalisado at mapagmalasakit na pangangalaga. Ang aming mga pinahahalagahan ang gumagabay sa paraan ng aming pakikipagtulungan sa isa't isa, sa aming mga pasyente, at sa mas malawak na komunidad.

Ang aming mga pinahahalagahan ay Pananagutan, Pagtutulungan, Pagmamalasakit, Inobasyon, at Paggalang.

Pananagutan



Ginagawa namin ang aming sinasabi at sinasabi namin ang aming ginagawa.

Ang pagiging bukas, tapat, at walang itinatago ay sumusuporta sa amin upang maging matapang, akuin ang pananagutan sa aming mga aksyon, at tuparin ang aming mga pangako.

Pagtutulungan



Mas malakas tayo kung magkakasama.

Pagkilala at paggamit sa mga lakas upang magbahagi ng kaalaman, lumutas ng mga problema, bumuo ng ugnayan, at maghatid ng pinakamahusay na posibleng kalalabasan.

Malasakit



Ipinapakita namin na kami ay may malasakit.

Dapat lamang tratuhin ang lahat ng tao nang may malasakit, kabaitan, at pakikiramay.

Pagbabago o Inobasyon



Kami ay nag-aangkop at gumagawa ng pagbabago upang makamit ang pinakamahusay na mga kalalabasan.

Araw-araw, ginagamit namin ang aming kaalaman at integridad upang gumawa ng may pananagutang mga desisyon, palaging nagsisikap para sa patuloy na pagpapabuti.

Paggalang



Pinahahalagahan at iginagalang namin ang lahat ng tao.

Ang aming mga kilos at salita ay sumasalamain sa aming pangako sa isang ligtas at patas na serbisyong pangkalusugan para sa lahat.

Aming mga Kawani

Itinatag ng Grampians Health ang Intercultural Working Group noong 2024 upang magpaunlad ng inklusibong lakas-paggawa, tiyakin ang ligtas sa kultura at angkop na pangangalaga para sa mga pasyente mula sa iba't ibang pinagmulan, at gabayan ang mga kultural na kaganapan at pakikipag-ugnayan sa komunidad. Makikita sa ibaba ang mga larawan ng aming pangkat na tumutulong sa pamumuno ng aming Intercultural Working Group at ipinagdiriwang ang aming mayamang pagkakaiba-iba sa pamamagitan ng iba't ibang kaganapan na ginaganap sa buong taon.



Bakit tayo may Intercultural Action Plan?

Ang kauna-unahang Intercultural Action Plan na ito ay naglalatatag ng pundasyon para sa aming pamamaraang pang-organisasyon sa lahat ng gawain na may kaugnayan sa iba't ibang kultura. Pinagsasama ng planong ito ang aming kasalukuyan at hinaharap na mga aktibidad sa ilalim ng tatlong pangunahing prayoridad at ginagabayan ang aming gawain tungo sa tagumpay.

Mahalaga ang kauna-unahang Intercultural Action Plan para sa pagpapaunlad ng inklusibidad at pagkakaiba-iba sa loob ng ating lumalaking interkultural na komunidad. Ang Grampians Health ay nakatuon sa pagpapatupad ng planong ito upang matiyak ang mas mahusay na resulta sa kalusugan at isang patas na kapaligiran para sa lahat.

Sa pamamagitan ng pagsasama ng mga feedback mula sa mga miyembro ng komunidad at kawani, layunin naming iayon ang aming mga aksyon sa mga inaasahan ng komunidad at isulong ang makabuluhang pagbabago.

This collaborative approach will help us create a place where everyone feels valued and included.

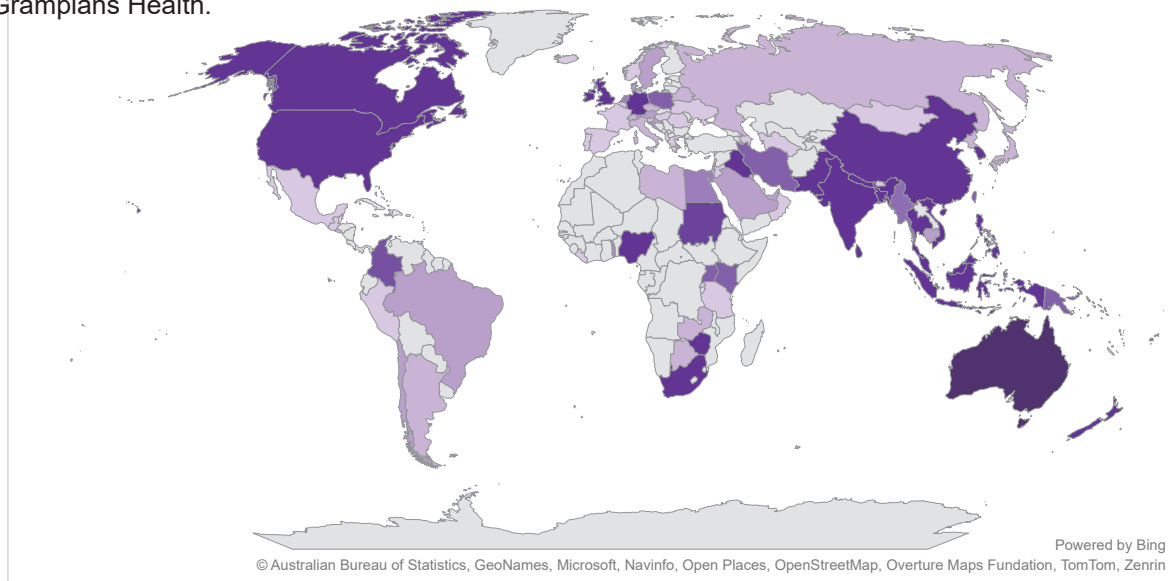


Ang aming pangkat sa Emergency Department ay madalas na nagho-host ng salu-salo tuwing Harmony Week kung saan nagdadala ang mga kawani ng pagkain mula sa kanilang sariling kultura upang ibahagi sa iba. Si Associate Emergency Nurse Unit Manager Lokan Aikkaraparambil-Ravindra (nakalarawan na may hawak na watawat ng Harmony Week sa harap ng pasukan ng Emergency Department) ang tumulong sa pagkoordinar ng mga salu-salo para sa pangkat ng Emergency Department.

Mga estadistika ng pagkakaiba-iba ng kultura sa rehiyon ng Grampians Health

Noong ika-1 ng Abril 2025, ipinapakita ng datos ng demograpiko na 25% (1,792) ng mga kawani ng Grampians Health ay mga imigrante mula sa 100 na mga bansa sa buong mundo. Ang pinakamalalaking mga grupo ay mula sa India, na bumubuo ng 8.8% (639), at mula sa Pilipinas, na bumubuo ng 3.3% (242).

Ang mga datos tungkol sa pagkakaiba-iba ng kultura ay kinokolekta ng mga kawani na kusang-loob na kinikilala ang kanilang pinagmulan sa kanilang pagpasok sa pagtatrabaho sa Grampians Health o sa pamamagitan ng pag-update ng kanilang personal na impormasyon sa platform ng mga kawani ng Grampians Health.



Representasyon ng mga Kawani ng Grampians Health sa Buong Mundo (darker colour = higher representation)

Bansa ng Kapanganakan	Bilang ng mga Kawani	Bansang Kapanganakan	Bilang ng mga Kawani
Australya	5485	Canada, Republika ng Korea	13
India	639	Amerika	12
Pilipinas	242	Bangladesh, United Kingdom	11
Nepal	128	Alemanya, Iraq	10
Inglatera	88	Sudan	9
Sri Lanka	75	Colombia, Scotland	8
New Zealand	51	Iran, Kenya, Papua New Guinea, Poland, Taiwan, Uganda	7
Tsina	47	Burman, Fiji, Mauritius	6
Malaysia	42	Egypt, Netherlands	5
Zimbabwe	37	Togo	4
Viet Nam	28	Austria, Brazil, Cambodia, Chile, Croatia, Denmark, Kuwait, Saudi Arabia, Sweden, United Arab Emirates	3
Pakistan	23	Argentina, Belarus, Botswana, Czech Republic, El Salvador, Israel, Italya, Japan, Libya, Russia, Serbia at Montenegro, Switzerland, Wales, Zambia	2
Hong Kong	20	Albania, Azerbaijan, Bahrain, Belgium, Bhutan, Brunei, Pransya, Gresya, Guatemala, Haiti, Hungary, Iceland, Jordan, Lebanon, Liberia, Mehiko, Mongolia, Northern Ireland, Norway, Oman, Peru, Portugal, Qatar, Romania, Rwanda, Samoa, Slovenia, Solomon Islands, Espanya, Tanzania, Turkmenistan, Ukraine	1
Singapore	19		
Irlandia	17		
Indones	16		
South Africa, Thailand	15		

*May kabuuang bilang na 7277 na mga kawani mula noong ika-1 ng Abril 2025

Pangunahing Prayoridad

Ligtas at Inklusibong Lugar ng Trabaho



- Isang employer na labis na pinapangarap ng mga naghahanap ng trabaho mula sa lahat ng mga kultura
- Magbigay ng ligtas at inklusibong lugar ng trabaho para sa lahat ng kawani.

Ugnayan sa Komunidad, Representasyon, at Kadaliang Ma-access



- Ugnayan sa komunidad at mga konsyumer
- Representasyon ng komunidad upang itaguyod ang aming gawain

Prayoridad 3: Pagbabago ng Kultura



- Gawin ang multikultural na pagkakaiba-iba at inklusyon bilang standard practice, hindi isang espesyal na pangangailangan
- Pagpapalakas ng kakayahan ng workforce sa kalusugan – mahalaga ang workforce na may kakayahang pangkultural para sa pagpapanatili at pananagutan upang matamo ang pagbabago

Pagpapalano at Pagsubaybay

Sa buong pagpapatupad ng Intercultural Action Plan na ito, patuloy na bubuuin ng Grampians Health ang isang serbisyo na pinagkakatiwalaan at ipinagmamalaki ng ating komunidad. Palalakasin namin ang isang lakas-paggawa (workforce) na may kapangyarihan, mahusay ang pagsasanay, ligtas at magkakaugnay, pinahalalagahan at nagkakaunawaan sa isa't isa.

Ang pagmamanman at pagsusuri ng mga nagawa at pag-unlad sa buong panahon ng Intercultural Action Plan ay mangangailangan ng buong partisipasyon ng Grampians Health. Susuporta ang Grampians Health Equity, Diversity and Inclusion Committee sa proseso ng pagsusuri ng mga natukoy na partikular na inisyatiba, pati na rin sa mas malawak na pagpapabuti at tagumpay ng organisasyon sa madaling pag-access at inklusyon.



Gumaganap ang Intercultural Action Group ng mahalagang papel sa koordinasyon ng mga aktibidad sa lahat ng aming campus, at tinitiyak na ang mayamang pagkakaiba-iba ng aming workforce ay ipinagdiriwang at tinatanggap. Nakalarawan sa kaliwa ang mga miyembro ng pangkat mula sa Stawell at sa kanan naman ang mga kawani mula sa Horsham na tumutulong sa pagdiriwang ng Harmony Week.



Ligtas at Inklusibong Lugar ng Trabaho

- Isang employer na labis na pinapangarap ng mga naghahanap ng trabaho mula sa lahat ng kultura.
- Magbigay ng ligtas at inklusibong lugar ng trabaho para sa lahat ng kawani

Mga Aksyon na dapat makamit	Pamantayan ng Kinalabasan	Responsibilidad	Takdang Panahon (Time Frame)
1.1 Magtatag at panatilihin ang mga Advisory Group at Committee upang mangasiwa sa Intercultural Action Plan.	a. Ang Equity, Diversity and Inclusion Committee ang mangangasiwa sa pagpapatupad ng Intercultural Action Plan at magkakaroon ng hindi bababa sa 4 na pagpupulong bawat taon.	Tagapangulo ng Komite para sa Katarungan, Pagkakaiba-iba, at Inklusyon (Chair Equity, Diversity and Inclusion Committee)	2025
	b. Isang Working Group ang susuporta sa Committee at isasama ang kinatawan mula sa komunidad kung kinailangan.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2025
1.2 Magbigay ng suporta sa mga bagong kawani na bagong dating sa Australya at/o sa rehiyon ng Grampians Health	a. Bumuo ng induction at orientation program para sa mga kawani na kasama ang lahat ng detalye ng mga pagkakataon upang makipag-ugnayan sa mga lokal na grupong pangkultura (hal. Ballarat Region Multicultural Council, Local Council Liaison, Multicultural Commission). bigyang-prioridad ang ugnayan sa mga rural na komunidad.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2026
	b. Magbigay ng mentor na may kaalaman at pag-unawa sa kultura para sa mga bagong dating.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2026
	c. Siguraduhin na ang napiling pangalan ay gagamitin sa lahat ng komunikasyon, mga sistema, at sa paglikha ng email address ng kawani.	Punong Opisyal para sa mga Tauhan (Chief People Officer)	2025
1.3 Magkaroon ng mga mapagkukunang naglalahad kung saan maaaring makakuha ng impormasyon tungkol sa mga protokol pangkultura na madaling ma-access ng mga kawani	Siguraduhin na ang mga mapagkukunang naglalaman ng impormasyon ukol sa mga protokol na pangkultura ay nakalathala sa Equity, Diversity and Inclusion SharePoint page.	Tagapangulo ng Komite para sa Katarungan, Pagkakaiba-iba, at Inklusyon (Chair Equity, Diversity and Inclusion Committee)	2026
1.4 Alisin ang mga hadlang na pumipigil sa mga kawani na makibahagi sa mga pagdiriwang na pangkultura	Suriin ang mga patakaran at pamamaraan ng HR upang suportahan ang pakikilahok sa mga pagdiriwang na pangkultura	Punong Opisyal ng Tauhan (Chief People Officer)	2025

1.5 Maglaan ng mga mga ligtas na espasyong pangkultura para sa mga kawani at komunidad upang makapagtipon at makipagkita	a. Magbigay ng mga ligtas na espasyong pangkultura sa lahat ng pangunahing lokasyon ng ospital.	Punong Opisyal para sa Muling Pagpapaunlad at Imprastruktura (Chief Redevelopment and Infrastructure Officer)	2027
	b. Maglaan ng mga eksklusibong espasyo para sa pagninilay, espirtualidad, at panalangin sa lahat ng pangunahing lokasyon ng ospital.	Punong Opisyal para sa Muling Pagpapaunlad at Imprastruktura (Chief Redevelopment and Infrastructure Officer)	2027
1.6 Kilalanin at ipagdiwang ang kultural na pinagmulan at pagkakaiba-iba ng aming mga kawani	Siguraduhin ang pagiging nakikita ng pagkakaiba-iba ng GH sa lahat ng aming lugar at komunidad sa pamamagitan ng: a. Pagkuha at pagpapanatili ng datos tungkol sa kultural na pinagmulan ng mga kawani at komunidad	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2025
	b. Pagbuo ng sining, mural, o interaktibong mapa upang tukuyin ang pagkakaiba-iba sa Grampians Health	Punong Opisyal para sa Muling Pagpapaunlad at Imprastruktura (Chief Redevelopment and Infrastructure Officer)	2028
	c. Pagpapakita ng pagkakaiba-iba ng kultura sa Grampians Health sa Ballarat Begonia Festival Parade o iba pang kaganapan sa komunidad	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2026
	d. Pag-update ng mga alituntunin sa tatak ng GH upang itaguyod ang pagkakaiba-iba	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2025
	e. Iparamdam sa aming mga kawani na pinahahalagahan sila sa pamamagitan ng pakikipag-ugnayan at pagkilala sa kanilang kaalaman at karanasan.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2028
1.7 Ipinagdiriwang ng Grampians Health ang mga araw na may kultural na kahalagahan	Ang Grampians Health ay makikilahok sa pagdiriwang ng mga sumusunod: • World Religion Day (Araw ng Pandaigdigang Relihiyon) • Lunar New Year (Bagong Taon ng Lunar) (Tsino) • Ramadan (Islam) • Harmony Week (Linggo ng Pagkakaisa) • Vesak Day (Araw ng Buddha) • Yom Kippur (Jewish) • Diwali (Hindu at Sikh) • Pandaigdigang Araw ng mga Migrante • Pasko (Katoliko at Kristiyano) Ang mga pagdiriwang ay mga aktibidad na isinasagawa sa mga pangkat ng kawani, pinamamahalaan ng mga working group o committee, o paglahok ng GH sa mga kaganapan sa komunidad.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	• 19 Enero • Katapusan ng Enero-unang bahagi ng Pebrero • 27 Pebrero-29 Marso • Katapusan ng Marso • 12 Mayo • 1 Oktubre • 20 Oktubre • 18 Disyembre • 25 Disyembre

1.8 Kilalanin ang mga hadlang sa wika na maaaring maranasan ng mga kawani	a. Tiyakin na ang mga serbisyo ng tagasalinwika (kabilang ang AUSLAN) ay laging magagamit sa oras ng operasyon. Kung maaari, tiyakin na may mga tagasalinwika sa lugar na magagamit.	Punong Opisyal sa mga Operasyon (Chief Operations Officer)	2026
	b. Magtatag ng pagkolekta ng datos at pag-uulat ng mga provider ng serbisyo ng tagasalinwika (kabilang ang AUSLAN) sa lahat ng campus ng Grampians Health.	Punong Opisyal sa mga Operasyon (Chief Operations Officer)	2026
	c. Kung maaari, tiyakin na ang mga cultural liaison officer at/o community language aid (kabilang ang AUSLAN) ay available para sa mga konsyumer mula sa komunidad o sa mga upskilled na kawani.	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2026
	d. Magtatag ng isang 'resource hub' upang matulungan ang mga kawani na magbigay ng inklusibo at madaling ma-access na klinikal na impormasyon sa sariling wika o sa audio format. Kasama ang pahintulot sa mga pagpipilian ng wika na ninanais.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2026
	e. Suriin ang paggamit ng computer-assisted translation upang mapabuti ang pag-navigate at pag-access ng impormasyon sa kalusugan, hal. pagsusuri ng paggamit ng translation software sa lahat ng campus tulad ng CALD Assist app o text-to-speech software.	Punong Opisyal ng Impormasyon (Chief Information Officer)	2027
1.9 Suportahan ang paglipat ng pamilya mula sa ibang bansa para magtatrabaho sa Grampians Health	a. Bumuo ng mga patnubay sa pagbibigay ng libreng renta upang suportahan ang mga pamilyang lilipat sa mga lugar ng Grampians Health.	Punong Opisyal sa Muling Pagpapaunlad at Imprastruktura (Chief Redevelopment and Infrastructure Officer)	2025
	b. Patuloy na mananatili ang Grampians Health bilang tenant sa kasunduan sa renta hanggang ang bagong kawani ay magkaroon ng angkop na mga reference para maisagawa ang lease sa kanilang pangalan (ang GH ang magbabawas ng renta mula sa bayad kada dalawang linggo).	Punong Opisyal sa Muling Pagpapaunlad at Imprastruktura (Chief Redevelopment and Infrastructure Officer)	2025
1.10 Pagsasaayos para maalagaan ang may sakit na magulang sa ibang bansa	Suriin ang posibilidad ng pagbibigay ng family leave o flexible na pagtatrabaho mula sa malayo upang maalagaan ang may sakit na magulang sa ibang bansa	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2028
1.11 Isagawa ang isang survey tungkol sa kultural na pakikilahok	a. Bumuo ng gabay para sa pakikipag-ugnayan sa mga konsyumer at komunidad na nakatuon sa komunidad ng CALD.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2028
	b. Bumuo at magsagawa ng survey tungkol sa kultural na pakikilahok upang makuha ang karanasan ng aming mga kawani na may iba't ibang kultura at wika.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2028



Hinihikayat ng aming Intercultural Action Group ang mga kawani na magsuot ng kanilang kultural na kasuotan sa World Harmony Day upang ipagdiwang ang pagkakaiba-iba sa aming pangkat. Nasa larawan sa itaas ang mga miyembro ng pangkat sa World Harmony Day 2025 sa aming Ballarat campus.



Ugnayan sa Komunidad, Representasyon, at Kadaliang Ma-access

- Ugnayan sa komunidad at mga konsyumer
- Representasyon ng komunidad upang itaguyod ang aming gawain

Mga aksyon na dapat makamit	Pamantayan ng Kinalabasan	Responsibilidad	Takdang Panahon (Time Frame)
2.1 Tiyakin ang pagiging nakikita at patuloy na koneksyon ng serbisyong pangkalusugan sa lahat ng lokal na komunidad pangkultura	a. Bumuo ng isang engagement plan kasama ang lokal na mga komunidad pangkultura upang matiyak ang makahulugang pag-unawa sa mga serbisyo ng Grampians Health.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2026
	b. Pagsikapan ang pagsuporta at representasyon ng Grampians Health sa mga pagdiriwang ng lokal na komunidad pangkultura.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2028
	c. Maglagay ng mga link sa mga pagdiriwang sa SharePoint page para ma-access ng lahat ng kawani.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2028
	d. Magtalaga ng kinatawan ng GH para sa mga community group	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2028
2.2 Tiyakin na ang napapanahong demograpikong datos tungkol sa kultural na pagkakaiba-iba ng mga konsyumer ay available	Ang demograpikong datos ay ginagamit bilang sanggunian upang gabayan ang mga pagbabago sa polisiya at programa at upang magbigay ng impormasyon para sa paghahatid ng serbisyo. Mahalagang maitala nang tama ang datos ng pagkakaiba-iba at regular na iulat/suriin upang gabayan ang pagpapabuti ng serbisyo.	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2028
2.3 Maglaan at magbigay ng suporta para sa kaalamang pangkalusugan (health literacy) ng lahat ng kultural na grupo	Tiyakin na ang health literacy ay ibinibigay sa format na English as an Additional Language (EAL), isinalinwika, at nasa anyong audio.	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2028
2.4 Maglaan ng Cultural Diversity Officer upang suportahan ang mga konsyumer na gumagamit ng aming serbisyo	Isaalang-alang ang pagkakaroon ng Cultural Diversity Officer para sa mga konsyumer, katulad ng Opisyal na Tagapag-ugnay sa Kapansanan (Disability Liaison Officer)	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2028

2.5 Siguraduhin na ang wayfinding at signage ay simple at madaling sundan para sa mga konsyumer na gumagamit ng English bilang Additional Language (EAL)	Ang Grampians Health Signage Guidelines ay may kasamang review para sa kultural na pagkakaiba-iba. Tiyaking ang signage ay may kaunting nakasulat na salita at mas maraming larawan na maiintindihan ng mga taong may iba't ibang wika at kulturang pinagmulan.	Punong Opisyal sa Muling Pagpapaunlad at Imprastruktura (Chief Redevelopment and Infrastructure Officer)	2026
2.6 May makukuhang mga serbisyo ng interpreter para sa mga konsyumer	a. Bilang karagdagan sa item 1.8, tiyakin ang pagpapabuti ng kalidad ng serbisyo ng interpreting (kabilang ang AUSLAN) sa pamamagitan ng sentralisadong alokasyon at pagtataguyod ng kanilang pakikilahok sa buong organisasyon.	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2026
	b. Magtatag ng mga prayoridad na lugar para sa mga serbisyo ng interpreter (kabilang ang AUSLAN), halimbawa sa mga emergency at urgent care department.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2026
2.7 Maglaan ng pagkakaiba-iba ng pagkain sa mga pagpipiliang pagkain sa Grampians Health	Siguraduhin na ang mga menu ng catering at café ay may kasamang kultural na iba't ibang pagpipiliang pagkain.	Punong Opisyal sa Muling Pagpapaunlad at Imprastruktura (Chief Redevelopment and Infrastructure Officer)	2027
2.8 Siguraduhin na ang aming mga referring practitioner mula sa iba't ibang pinagmulan ay magkakaroon ng positibong karanasan	Pagpapabuti ng mga referral pathway upang suportahan ang CALD sa pag-navigate ng mga serbisyong ito	Punong Opisyal Medikal (Chief Medical Officer)	2028
2.9 Pagbutihin ang access sa mga clinical trial at pananaliksik para sa mga komunidad na multikultural	a. Tiyakin ang pagkakaroon ng kultural na magkakaiba-ibang representasyon sa lahat ng mga clinical trial at pananaliksik. Dagdagan ang partisipasyon mula sa mga komunidad ng CALD.	Punong Opisyal Medikal (Chief Medical Officer)	2027
	b. Mga proyekto ng pananaliksik na kapwa-dinisensyo (co-designed) kasama at nakatuon sa mga komunidad ng CALD.	Punong Opisyal Medikal (Chief Medical Officer)	2027

c. Isagawa ang pananaliksik at pagsusuri upang tugunan ang mga kakulangan sa pangangalaga para sa mga multikultural na komunidad sa pamamagitan ng pakikipagtulungan sa mga akademikong institusyon at pakikilahok sa mga community group upang maunawaan ang mga hamon sa kalusugan.

Punong Opisyal Medikal (Chief Medical Officer)

2027

Mga Aksyon na dapat makamit	Pamantayan ng Kinalabasan	Responsibilidad	Takdang Panahon (Time Frame)
2.10 Mga kultural na inklusibong plano sa pangangalaga (care plan) sa lahat ng mga serbisyo ng Grampians Health	Isama ang mga kultural na inklusibong plano sa pangangalaga (care plan) sa lahat ng mga serbisyo ng Grampians Health.	Punong Opisyal ng Pag-aalaga at Panganganak (Chief Nursing and Midwifery Officer)	2027
2.11 Palakihin ang kontribusyon sa fundraising para sa ospital mula sa mga multikultural na komunidad	Maglaan ng mga pathway para sa mga multikultural na komunidad na makalikom ng pondo para sa ospital	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2026
2.12 Palakihin ang bilang ng mga multikultural na magboboluntaryo sa volunteer workforce	Hikayatin ang mga multikultural na volunteer mula sa komunidad na sumali sa volunteer workforce sa bawat site	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2025
2.13 Magbigay ng angkop sa kulturang suporta upang tugunan ang problema sa karahasan sa pamilya	a. Tiyakin na ang impormasyon tungkol sa karahasan sa pamilya ay mababasa sa iba't ibang wika bukod sa Ingles at madaling ma-access	Punong Opisyal ng Pag-aalaga at Panganganak (Chief Nursing and Midwifery Officer)	2027



Ang Komite ng Equity, Diversity and Inclusion ng Grampians Health ay nakatuon sa pakikipagtulungan sa ating mga komunidad upang gawing mas inklusibo ang ating lugar. ng trabaho para sa lahat. Makikita sa kanan sina Sangeeran Mithranandarajah, Strategic Engagement Coordinator ng Ballarat Regional Multicultural Council (BRMC); Suzanne Ryan-Evers, CEO ng BRMC; Lokan Aikkaraparambil-Ravindra, Associate Emergency Nurse Unit Manager ng Grampians Health; Veronica Furnier, Chair ng Grampians Health Equity, Diversity and Inclusion; Dr. Sundram Sivamalai, Chair ng BRMC; at Jack Yang ng Chinese Association na dumalo sa Onam Festival na ginanap sa Ballarat noong 2024.



Kultural na Pagbabago

- Gawin ang multikultural na pagkakaiba-iba at inklusyon bilang standard practice, hindi isang espesyal na pangangailangan
- Pagpapalakas ng kakayahan ng workforce sa kalusugan – mahalaga ang workforce na may kakayahang pangkultural para sa pagpapanatili at pananagutan upang matamo ang pagbabago

Mga aksyon na dapat makamit	Pamantayan ng Kinalabasan	Responsibilidad	Takdang Panahon (Time Frame)
3.1 Dagdagan ang representasyon ng iba't ibang kultura/multikultural sa mga posisyon sa mataas na pamunuan, ehekutibo, at lupon.	Dagdagan ang representasyon ng iba't ibang kultura/multikultural sa mga posisyon sa mataas na pamunuan, ehekutibo, at lupon.	Mga Opisyal na Ehekutibo (Executive Officers)	2028
3.2 Dagdagan ang partisipasyon at representasyon ng mga multikultural na konsyumer at kawani sa mga komiteng tagapamahala	Anyayahan ang mga kinatawan mula sa iba't ibang pinagmulan upang sumali sa Komite ng Equity, Diversity and Inclusion at mga Working Group.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2028
3.3 Regular na makilahok sa mga komite ng pamamahala upang makahanap ng mga bagong paraan upang mapabuti ang kaligtasan ng pasyente para sa mga konsyumer na nakakaranas ng hadlang sa wika at kultura	a. Suriin ang mga pattern ng referral sa 'hospital in the home' upang matiyak ang kaligtasan sa kultura para sa mga konsyumer	Punong Opisyal ng Operasyon (Chief Operations Officer)	2027
	b. Bumuo ng mga patnubay upang matiyak na natutukoy at nasusuportahan ang pagkakaiba-iba sa kultura ng mga konsyumer/komunidad sa mga serbisyong pangkalusugan	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2027
3.4 Pagbuo at pagpapatupad ng patakaran laban sa diskriminasyon para sa Grampians Health	a. Pagtitiyak na isinasama ang pagkakaiba-iba sa kultura sa patakaran laban sa diskriminasyon ng Grampians Health.	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2025
	b. Turuan ang mga kawani ng Grampians Health tungkol sa mga epekto ng rasismo at mga tip at pamamaraan para sa mga nakakasaksi nito.	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2026
	c. Dagdagan ang pagsasanay at pakikilahok tungkol sa pagkakaiba-iba sa kultura para sa mga boluntaryo.	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2026
	d. Maglabas ng malinaw na pahayag tungkol sa paninindigan laban sa rasismo at diskriminasyon.	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2025

3.5 Bumuo at ipatupad ang isang estratehiya para sa pagkatuto tungkol sa kultura para sa aming mga kawani	a. Bumuo ng pagsasanay para sa lahat ng kawani upang maisama sa module ng pagsasanay sa pagkakaiba-iba.	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2027
	b. Palawakin ang pag-unawa ng mga kawani sa kahalagahan ng mga kultural na protokol (kasama na ang mga ugnayan sa komunidad).	Interkultural na Pangkat ng Pagtatrabaho (Intercultural Working Group)	2026
3.6 Paunlarin ang mga tagapamahala ng tao upang matagumpay na masuportahan ang intersectional na pangkat	a. Turuan ang mga tagapamahala ng tao sa Grampians Health tungkol sa kanilang mga responsibilidad bilang mga pinuno ng pagbabago sa kultura	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2026
	b. Bumuo ng mga tool para sa mga tagapamahala ng tao upang suportahan ang intersectional na kawani at pangkat.	Punong Opisyal sa Pamamahala ng Tauhan (Chief People Officer)	2026

