

PLAN PENTRU EGALITATE DE GEN

2024 - 2025

Versiunea curentă a politicii

Versiunea 1.0

Adoptat de: Consiliul Director al Asociației UNIC

Data: Ianuarie 2024

Intervalul pentru revizuire: 2 ani

Cuprins

1. Introducere	3
2. Declarație	4
3. Contextul strategic	5
4. Scop și Obiective	7
5. Responsabilități și responsabili	8
6. Domenii cheie	9
8. Plan de acțiune.....	13

1. Introducere

Planul pentru Egalitate de Gen (PEG) este un instrument strategic-operațional conceput pentru a defini cadrul legal, organizațional, economic și social pentru punerea în practică a egalității de gen. Echitatea de gen nu înseamnă că bărbații și femeile ar trebui să fie egali/egale ca număr, ci mai degrabă un tratament echitabil pentru femei și bărbați, care ar trebui să aibă acces egal la aceleași oportunități, păstrând în același timp caracterul lor distinctiv.

Strategia Asociației UNIC privind egalitatea de gen provine din acțiunile anterioare ale organizației, neformalizate, care promovează egalitatea de gen la locul de muncă și se pot rezuma în deviza „să creăm, prin acțiunile noastre de zi cu zi, o cultură sensibilă la gen, care înțelege acest tip de egalitate ca pe o valoare de bază a bunei funcționări a organizației noastre”.

PEG explică viziunea organizației și planifică acțiunile pentru atingerea acestui obiectiv, pe care dorim să îl realizăm în următorii trei ani. PEG este un document care va fi actualizat în mod regulat pentru a include noi acțiuni și evoluții.



2. Declarație

Promovarea egalității de gen și a șanselor egale a fost o temă importantă pentru Asociația UNIC încă de la înființarea organizației, garantând atât echilibrul de gen la nivelul angajaților săi cât și în cadrul activității promovate. Considerentele de gen sunt cruciale atât pentru viziunea Asociației, cât și pentru îndeplinirea misiunii sale.

Egalitatea de gen este o parte din activitatea zilnică și un element esențial în procesul de construire a unui viitor echitabil și durabil pentru economia socială. În prezent 60% din membrii fondatori sunt femei, 100 % din personal și 100% din membrele Consiliului Director sunt femei.

Pentru a înregistra în continuare un progres în promovarea și implementarea egalității de gen, trebuie să continuăm să evoluăm în ceea ce privește convingerile și atitudinile care sprijină acest concept. Trebuie să ne extindem accentul pe flexibilitatea la locul de muncă și să fim mai inovatori în modul în care depășim barierele cu care se confruntă angajații în ceea ce privește diversitatea de gen. Acest plan de egalitate recunoaște că „egalitatea de gen se referă la nediscriminare și protecția drepturilor fundamentale ale omului”.

3. Contextul strategic

Asociația Unic este un proiect dezvoltat de Fundația Corona Iași cu scopul de a transfera expertiză și competențe către comunitățile din Regiunea de Nord Est.

Statutar, scopul Asociației Unic este „de a contribui la dezvoltarea durabilă a comunității prin implementarea de programe și proiecte proprii și oferirea de servicii specializate de asistență și consultanță factorilor interesați publici și privați”.

Viziunea: dezvoltare durabilă a comunităților printr-o abordare integrată a intervențiilor.

Misiunea: furnizarea de programe și servicii adaptate la nevoile beneficiarilor - persoane, instituții, comunități;

Valorile: promovarea educației, promovarea echității și a egalității de șanse și gen, valorizarea diversității, dezvoltare antreprenorială, parteneriatul, responsabilitatea civică;

Cadrul legal:

- Prin HJ nr 185/CAF/18.06.2015, este înființată Asociația Unic, de către Judecătoria Iași;
- Prin HJ nr 419/PJ/2021 se aproba numirea Consiliului Director format din: Monica Cristuș - Președintă, Irina Maria Sile, Simona Rădeanu, cu un mandat de 5 ani.

Asociația Unic este o organizație nonguvernamentală care desfășoară activități pe bază de proiecte cu finanțare de la partenerii occidentali ai României (instituții UE, precum și statele membre), fundații pro-democratice din Europa de Vest și SUA, donații din surse private (cetățeni români și întreprinderi) și mecanismul de 3,5% administrat de către autoritățile fiscale române. Consiliul director și personalul Asociației UNIC sunt apolitici.

Activitățile

Focusul organizației este **Dezvoltarea Comunităților**.

Astfel, prin activitățile sale, Asociația, operând la nivelul comunităților, contribuie la stimularea proceselor prin care membrii comunității desfășoară acțiuni care să ducă la bunăstarea locuitorilor.

Domenii de intervenție :

Educație

Social

Mediu

Economie sociala

Asociația UNIC, promovează integrarea perspectivei de gen în toate acțiunile și activitățile dezvoltate.

Asociația UNIC recunoaște și valorifică diversitatea personalului / membrilor Asociației pe baza limbii, specificului cultural, sexului, vârstei, religiei, regiunii geografice, dizabilităților funcționale și situației socio-economice. Acest rol este asociat pozitiv cu situația organizațională, având în vedere diversitatea de vârstă a angajaților, varietatea mediilor culturale prezente și faptului că mai mult de jumătate din structura executivă este reprezentată de femei.

Performanța organizației în ceea ce privește egalitatea de gen, poate fi exemplificată prin faptul că femeile sunt bine reprezentate în conducerea superioară, în management și în restul pozițiilor din organigramă inclusiv printre voluntari. Acest lucru se poate explica prin faptul că modelul de intervenție oferă un mediu favorabil tuturor angajaților, în special femeilor, permițându-le să muncească și să fie prezente la locul de muncă, abordarea promovată fiind eliminarea inegalității și promovarea incluziunii și coeziunii sociale.

De mulți ani, Asociația UNIC împreună cu alte ONG-uri și actori publici și privați cu care lucrează în parteneriat, promovează inițiative de proiecte pentru a păstra sănătatea fizică, emoțională, siguranța și bunăstarea angajaților.

Asociația UNIC este dedicată depunerii unui efort suplimentar pentru realizarea unei culturi a tratamentului egal între sexe, prin luarea măsurilor necesare dezvoltării condițiilor de muncă și a unei culturi în care femeile, precum și bărbații, să se simtă bineveniți, să aibă satisfacții în muncă și să experimenteze organizația ca pe un angajator grijuliu și corect. În ciuda angajamentului de lungă durată pe acest subiect, datele organizaționale și consultarea cu membrii și personalul arată că sunt încă necesare acțiuni de susținere mai activă a femeilor, pentru a ajunge la o definiție mai clară a culturii incluzive la locul de muncă.

Asociația UNIC adoptă o poziție clară în ceea ce privește scopul și obiectivele, așa cum este detaliat în acest plan de acțiune. În același timp, este important să se lucreze la cultura companiei. Acestui plan de egalitate de gen i se alătură un plan detaliat de acțiune pentru a grăbi implementarea acestor principii. Acest plan de egalitate de gen sugerează dezvoltarea de intervenții specifice pentru zonele care au nevoie de abordări mai practice și strategice, pentru a asigura un progres către egalitatea de gen.



4. Scop și Obiective

Scopul PEG în cadrul Asociației UNIC, este de a promova și pune în practică acest principiu atât în cadrul angajaților organizației cât și a membrilor săi, în toată activitatea pe care o desfășoară, inclusiv politicile, planurile de dezvoltare și proiectele pe care le promovează sau la care participă ca partener.

Obiectivul principal al PEG este de a servi ca instrument și cadru pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și de a permite integrarea genului în practicile organizaționale.

În paralel, Asociația UNIC contribuie la realizarea egalității de gen în dezvoltarea economiei sociale prin cercetare, dezvoltare de proiecte și programe care sprijină femeile și fetele atât în ceea ce privește susținerea drepturilor acestora, acordarea de servicii specializate victimelor violentei domestice, acordarea de servicii specializate în ceea ce privește participarea pe piața muncii și capacitatea femeilor și fetelor. Asociația Unic promovează activ egalitatea de gen. Asociația își propune să se prezinte în mod proactiv ca un exemplu pentru promovarea schimbărilor organizaționale în alte organizații din rețeaua de parteneri.

Implementarea eficientă a planului va necesita angajamentul întregului personal și sprijin organizațional pentru activitățile de promovare a cunoștințelor și aptitudinilor angajaților și membrilor, pentru a permite integrarea eficientă a egalității de gen în domeniile lor de activitate.

Un responsabil cu egalitate de șanse și de tratament a fost numit pentru a supraveghea implementarea planului de egalitate de gen. Responsabilul pentru egalitate de șanse va monitoriza și va raporta echipei executive despre progresul implementării și va furniza un raport anual întregului personal. Ofițerul de egalitate de șanse va stabili, de asemenea, mecanisme de consolidare a capacității în rândul personalului, informații, instruire și asistență tehnică necesare pentru a asigura implementarea planului.



5. Responsabilități și responsabili

Ratificare - PEG este ratificat de Consiliul Director , iar responsabilul pentru egalitate de șanse are sarcina să se asigure că este comunicat tuturor membrilor personalului.

Comunicare - Responsabilul pentru egalitate de șanse are sarcina de a se asigura că angajații cunosc planul de egalitate de gen și de a iniția măsuri corective atunci când discriminarea este observată sau raportată.

Monitorizare - Responsabilul pentru egalitate de șanse are sarcina de a monitoriza situația și de a menține planul actualizat în mod regulat pentru a se adapta la noile acțiuni și evoluții.

Colectarea datelor - Se așteaptă ca Responsabilul pentru egalitate de șanse să culeagă date dezagregate în funcție de sex și alte variabile relevante și să revizuiască și să reflecteze asupra aspectelor de le respectivelor domenii de activitate. O astfel de acțiune va contribui la asigurarea integrării considerațiilor de gen în toată activitatea Asociației UNIC.



6. Domenii cheie

Planul de egalitate identifică patru domenii care necesită atenție și care vor permite schimbări strategice și durabile la nivelul Asociației UNIC. Planul ne va ajuta, în următorii 3 ani, să parcurgem toți pașii necesari pentru a îmbunătăți aspectele legate de egalitatea de gen în cadrul organizației noastre:

- 6.1 - Cultura organizațională și echilibrul dintre viața profesională și viața privată
- 6.2 - Reprezentare mai echilibrată de gen în management, recrutare, progres în carieră și evenimente
- 6.3 - Integrarea genului în conținutul formării continue a personalului.
- 6.4 - Combaterea hărțuirii bazate pe gen.

Intervenții pe domenii

6.1 - Cultura organizațională și echilibrul dintre viața profesională și viața privată

Promovarea și sprijinirea unei culturi organizaționale și a unui mediu de lucru care este incluziv și echitabil pentru toate genurile, facilitând un loc de muncă flexibil, care să permită personalului să echilibreze responsabilitățile profesionale și de viață.

- Strategie

Responsabilul pentru egalitate de șanse va supraveghea, monitoriza și promova implementarea PEG și a planului de acțiune privind egalitatea de gen;

Se va promova imaginea și reputația organizației ca organizație incluzivă care susține și apreciază diversitatea;

Se va integra principiul incluziunii de gen în planificare și strategia organizației;

Se va efectua o revizuire regulată a muncii flexibile și a altor politici relevante;

Se vor diagnostica nevoile persoanelor care revin la locul de muncă după concediul pentru creșterea copilului, în ceea ce privește sprijinul din partea organizației;

Se va asigura că tot personalul este conștient de egalitatea de gen și politicile aferente egalității.

- Măsuri de succes

Încorporarea obiectivelor de egalitate de gen în planificarea și strategia Asociației;

Comunicare externă și declarații de sprijin pentru egalitate de gen;

Sondajele anuale ale întregului personal cu un scor de satisfacție de minim 80% pe gen;

Efectuarea de consultări și sondaje ca parte a activităților legate de următorul plan de egalitate de gen;

Crearea de politici favorabile familiei;

Oferirea de opțiuni și implementarea orelor și metodelor de lucru flexibile.

6.2 - Accesul egal și participarea echilibrată a persoanelor cu diferite genuri în structurile de luare a deciziilor (formale și informale) și asigurarea șanselor egale de a-și dezvolta și avansa în carieră.

- Strategii

Reprezentarea persoanelor cu diverse genuri în funcții de conducere și în domenii de conducere;

Revizuirea procesului de planificare a forței de muncă pentru a se asigura că sunt incluse obiectivele egalității de gen;

Promovarea părților interesate cheie, a membrilor Asociației și a factorilor de decizie implicați în egalitatea de gen;

Promovarea recrutării, progresul în carieră și politică de evaluare care să includă genul și fără părtiniri;

Reprezentarea echilibrată de gen la evenimentele organizate la și de către Asociație.

- Măsuri de succes

Reprezentarea persoanelor cu diverse genuri în proiecte și activitățile implementate de Asociație;

Asigurarea unei politici de resurse umane care să promoveze șanse egale de carieră pentru toate genurile;

Programe de formare și mentorat care îi ajută pe angajați să facă față cerințelor de muncă la întoarcerea din concediul parental, de maternitate sau de familie;

Includerea aspectelor de conștientizare a genului în toate specificațiile postului;

Formularea de recomandări cu privire la reprezentarea echilibrată de gen la evenimente;

Utilizarea rețelelor sociale și a unor instituții media pentru a crea o imagine pozitivă a practicilor de succes ale organizației privind economia socială implicată în egalitatea de gen.

6.3 - Integrarea unei dimensiuni de gen în conținutul proiectelor în curs de desfășurare și aplicarea acestora în noile proiecte și formare.

- Strategii

Promovarea includerii dimensiunii sex și gen în conținutul activităților;

Promovarea diversității în managementul activităților;

Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în programele de formare continuă.

- Măsurile de succes

Dezagregarea datelor de cercetare (articole, rapoarte etc.) după sex și/sau gen, acolo unde este cazul;

Furnizarea personalului de ghiduri și ateliere de lucru privind integrarea egalității și diversității în proiectarea programelor de formare și activități de învățare ;

Furnizarea personalului de cursuri de instruire și materiale specifice privind egalitatea de gen;

Comunicările despre formare nu trebuie să fie specifice genului „cu excepția cazului în care formarea este concepută special pentru un anumit gen”.

6.4 - Păstrarea și promovarea sănătății fizice și emoționale, a siguranței și a bunăstării angajaților.

- Strategii

Educarea personalului despre diferitele forme de discriminare și strategii de combatere a hărțuirii bazate pe gen;

Lucrul în colectiv pentru a combate prejudecățile și stereotipurile.

- Măsurile de succes

Furnizarea personalului și factorilor de decizie a cursurilor și materialelor de formare specifice privind combaterea violenței sexuale și bazate pe gen, a egalității de gen și a părtinirilor inconștiente de gen, adică 4 ore de formare pentru fiecare membru al personalului Asociației/an;

Măsurarea performanței în funcție de cât de bine abordează personalul aceste probleme;

Crearea de mecanisme de raportare și documentare a problemelor de echilibru de gen pe care le identifică.

8. Plan de acțiune

Domenii de intervenție/ Obiective	Măsur	Indicatori	Responsabili	Termene de realizare
1. POLITICA DE EGALITATE DE GEN				
Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen	Numirea unui ofițer privind egalitatea de gen	Decizie privind numirea responsabilului pentru egalitate de șanse	Consiliul Director	Iunie 2024
	Elaborarea și aprobarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Planul de acțiune	Responsabil pentru egalitate de șanse	februarie 2024
	Implementarea Planului de acțiune	Analiza anuală a implementării Planului de acțiune	Consiliul Director	Anual, decembrie
2. COMUNICARE, LIMBAJ, IMAGINE				
Promovarea egalității de gen și eliminarea discriminării directe și indirecte după criterii de gen	Comunicarea la nivelul organizației privind dezvoltarea planului de acțiune și a politicii de egalitate de gen	Nr. comunicări scrise către personalul organizației Nr. acțiuni anuale de informare a angajaților cu privire la egalitatea de gen	Responsabil pentru egalitate de șanse	Bianual
	Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de gen	Ghid postat pe website-ul Asociației	Responsabil pentru egalitate de șanse	Decembrie 2024
3. CARIERA PROFESIONALĂ: REPREZENTAREA ECHILIBRATĂ A FEMEILOR ȘI BĂRBAȚILOR ȘI ASIGURAREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ				



Proceduri interne privind recrutarea și selecție a noilor angajați, formarea continuă și dezvoltarea carierei, organizarea muncii și a mediului de lucru	Revizuirea procedurii interne privind recrutarea și selecția personalului	• % femei și bărbați angajați • % femei și bărbați care dețin funcții de conducere • % femei și bărbați pe categorii și niveluri de remunerare • % femei și bărbați la nivelul demisiilor și concedierilor	Responsabil Resurse Umane Responsabil pentru egalitate de șanse	Septembrie 2024
	Revizuirea procedurii interne privind instruirea-formarea profesională	% femei și bărbați care dețin funcții de conducere % femei și bărbați care beneficiază de formare profesională	Responsabil Resurse Umane Responsabil pentru egalitate de șanse	Decembrie 2024, de ori de cate ori este nevoie
	Revizuirea procedurilor în domeniul securității și sănătății în muncă incluzând principiul egalității de gen (asigurarea condițiilor optime la locul de muncă)	Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea egalității de gen pentru sănătate și securitate în muncă	Responsabil pentru egalitate de șanse Responsabil SSM	
	Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Asigurarea egalității în remunerare	Responsabil Resurse Umane Responsabil pentru	

	Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Asigurarea egalității în remunerare	egalitate de șanse	
4. ECHILIBRUL ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ SAU DE FAMILIE				
Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie	Includerea și aplicarea dispozițiilor legale pentru: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală	Responsabil Resurse Umane	Septembrie 2024
	Asigurarea modalităților speciale de organizare a timpului de lucru (timp de lucru parțial, telemuncă, program de lucru flexibil etc.)		Responsabil pentru egalitate de șanse	
5. COMBATEREA HĂRȚUIRII BAZARE PE GEN				
Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea și	Un sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea și discriminarea pe	Responsabil pentru egalitate de șanse	Gradual până în Dec. 2024

	discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe tot întreg parcursul derulării acestor proceduri	criterii de gen la locul de muncă		
--	--	-----------------------------------	--	--