

Planul de măsuri al ADR Nord-Vest pentru asigurarea egalității de gen

Agenția de Dezvoltare Regională Nord-Vest (ADR Nord-Vest) își desfășoară activitatea în condițiile respectării principiului egalității de șanse și a combaterii discriminării în ceea ce privește apartenența și identitatea sexuală. În toate domeniile de activitate și la toate nivelurile ierarhice, politicile de resurse umane sunt concepute astfel încât este asigurată prevenirea și combaterea oricăror manifestări de discriminare pe baza criteriilor sexuale, astfel încât accesul femeii la toate oportunitățile profesionale să fie neîngrădit și să fie asigurată protejarea femeilor în fața oricărei manifestări discriminatorii sau de hărțuire sexuală. Planul de măsuri pentru asigurarea egalității de gen al ADR Nord-Vest urmărește să asigure un nivel de implicare în toate ariile de responsabilitate profesională și decizională - în mod egal și echitabil atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Acest principiu este asigurat atât la nivelul persoanelor care își desfășoară activitatea în agenție (salariați), cât și la nivelul persoanelor din exterior care vin în contact cu instituția noastră (beneficiari de finanțare, solicitanți de informații, candidați pentru ocuparea posturilor scoase la concurs, colaboratori, voluntari, stagii aflați în practică etc.).

Documentele interne care reglementează punerea în practică a planului de măsuri pentru asigurarea egalității de șanse și a egalității de gen sunt:

- *Regulamentul Intern,*
- *Procedura de promovare a egalității de șanse, de prevenire și combatere a discriminării și a hărțuirii la locul de muncă.*

Aceste documente sunt aduse la cunoștința tuturor salariaților, iar salariații sunt consiliați cu privire la măsurile de prevenție și protecție în fața oricărei decizii sau acțiuni care produce discriminare pe criterii de gen.

Declarația ADR Nord-Vest privind politica proprie a egalității de șanse și tratament, anexă în cadrul Procedurii de promovare a egalității de șanse, de prevenire și combatere a discriminării și a hărțuirii la locul de muncă este accesibilă și persoanelor din exterior care vin în tangență cu agenția, fiind un document public postat pe pagina web a instituției.

Prin felul în care sunt proiectate procedurile interne de lucru ale agenției se asigură echitatea și egalitatea de gen în toate ariile de acțiune și interese ale instituției:

- I. ***Selecția și recrutarea*** personalului și selecția persoanelor care aplică pentru desfășurarea unui stagiului de practică sau voluntariat – prin modul de aplicare al procedurii se asigură șanse egale de ocupare a pozițiilor vacante, indiferent de tipul de activitate și indiferent de nivelul ierarhic al postului;
- II. ***Sesiunile de informare/promovare*** deschise publicului larg – accesul la aceste sesiuni este neîngrădit și liber pentru reprezentanții ambelor genuri, iar răspunsurile la solicitările de informații respectă principiile echității și nediscriminării de gen;
- III. ***Evaluarea performanțelor profesionale*** – criteriile de evaluare sunt identice pentru femei și bărbați, iar modul lor de aplicare este supervizat de către specialiștii în resurse umane și de către conducerea unității;
- IV. ***Promovarea salarială și promovarea în poziții de conducere*** – măsurile de promovare sunt în directă relaționare cu rezultatele obținute de către fiecare salariat la evaluarea performanțelor, în mod echitabil, indiferent de gen și apartenență sexuală;

- V. **Participarea la procesul decizional** – în demersurile de luare a deciziilor este asigurată o participare echitabilă atât pentru femei, cât și pentru bărbați (în fapt, istoricul structurii de personal al ADR Nord-Vest demonstrează o distribuire echitabilă și echilibrată a posturilor de conducere între femei și bărbați);
- VI. **Accesul la programele de instruire profesională** – programele de instruire sunt accesibile tuturor salariaților, fără deosebire, având la bază criteriul de satisfacere al nevoilor individuale de instruire;
- VII. **Riscul hărțuirii sexuale** la locul de muncă este menținut sub control – salariații sunt consiliați asupra demersurilor de protecție în fața acestor comportamente, asupra procedurii și modului de gestionare al situațiilor de acest tip, dar și asupra setului de măsuri penalizatoare pentru cei care manifestă comportamente abuzive.

Politica de management a ADR Nord-Vest este ghidată de principiul echității sociale, al egalității de șanse și al egalității de gen, astfel încât, pentru toate categoriile sociale (salariați, parteneri, beneficiari, solicitanți de servicii și informare), agenția să ofere un mediu incluziv, stimulat și echitabil pentru toate categoriile de gen și orientare sexuală. Diversitatea interpersonală și valorificarea potențialului individual prin incluziune sunt elemente ale unei culturi europene moderne, generatoare de progres și armonie socio-culturală.

Planul Egalității de Gen la nivelul ADR Nord-Vest reprezintă un rezultat al conceptualizării setului de practici organizaționale care sunt guvernate de principiile respectării diversității de gen, principiile incluziunii și stimulării performanței și a competențelor individuale, a implicării și responsabilizării decizionale a indivizilor, indiferent de identitatea/orientarea lor sexuală și de gen.

Astfel, la nivelul fiecărui palier al Planului Egalității de Gen, va fi urmărită respectarea următoarelor **principii directe**:

- asigurarea de șanse și oportunități egale pentru toți salariații, precum și pentru solicitanții de servicii, de informații, candidații la posturile vacante, parteneri etc.;
- promovarea respectului reciproc și respectarea diferențelor interpersonale;
- valorificarea diversității și exploatarea diferențelor interpersonale ca sursă de dezvoltare individuală și organizațională;
- abordarea preventivă a tuturor atitudinilor și tendințelor de practici discriminative și inechitabile și reglementarea măsurilor de corectare și eliminare a acestor practici și atitudini.

Ansamblul valorilor care fundamentează principiile directe ale planului sunt:

- mediul incluziv care să asigure respectarea diferențelor dintre indivizi, combaterea stereotipurilor socio-culturale și a discriminării;
- valorificarea și stimularea diversității prin integrarea diferențelor culturale, ideologice, religioase sau de orice altă natură;
- egalitatea de gen la toate nivelurile decizionale și în toate ariile practicilor organizaționale;
- echitatea socială și profesională prin asigurarea oportunităților egale și a accesului egal la toate beneficiile pe care evoluția în carieră le implică;
- echilibrul între dimensiunea profesională și cea personală/familială a vieții individului;
- transparența instituțională și decizională care să asigure un parcurs previzibil și echitabil al individului în cadrul instituțional;

- dezvoltarea personală a tuturor salariaților prin accesul neîngrădit la programe de formare personalizate în funcție de nevoile individuale;
- încurajarea libertății de exprimare și de opinie într-un mediu sigur și stimulat.

Schema ariilor de acțiune ale planului pentru egalitatea de gen

1. Managementul resurselor umane

A. Practicile în procesele de recrutare și selecție

Măsuri: Integrarea în Regulamentul de desfășurare al concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante a instrucțiunilor specifice referitor la evitarea discriminării de gen și a eliminării stereotipurilor în etapele de selecție.

Public țintă: Experții resurse umane, membrii comisiilor de recrutare și selecție, candidații

Activități: Redactarea Regulamentului de desfășurare al concursurilor pe post; Informarea și instruirea membrilor comisiilor de recrutare și selecție; Informarea candidaților

Rezultate: Regulamentul de desfășurare al concursului pe post actualizat – publicat pe site-ul instituției; câte o sesiune informativă pentru membrii fiecărei comisii; câte o sesiune informativă pentru candidații care se prezintă la fiecare concurs

B. Procesul de echilibrare al vieții profesionale cu cea de familie

Măsuri: la reluarea activității profesionale după efectuarea concediului pentru creșterea copilului, salariații beneficiază de o perioadă de re-insertie în care sunt coordonați de către șeful de departament pentru asimilarea noilor prevederi procedurale în domeniu, pentru acomodarea și utilizarea noilor softuri etc.; în scopul reducerii stresului legat de îndeplinirea rolului de părinte, salariatul beneficiază de posibilitatea obținerii de învoiri din partea superiorului ierarhic pentru soluționarea unor probleme familiale, durata învoirii și graficul de recuperare al orelor alocate vor fi acordate de către cele două părți. De asemenea, celelalte categorii de salariați pot beneficia de învoire pentru rezolvarea unei situații familiale, în aceleași condiții.

Public țintă: Salariații care reiau activitatea după încetarea perioadei de concediu pentru creșterea copilului, salariații care au de rezolvat o situație familială și superiorul ierarhic.

Rezultate: câte o sesiune informativă pentru fiecare șef ierarhic înainte de revenirea salariatului la locul de muncă; o perioadă de re-insertie și reacomodare pe post a salariatului, cu durata de minimum o lună; acordarea de ore de învoire pentru salariații care solicită șefului ierarhic un timp necesar soluționării unor situații familiale.

C. Instruirea și dezvoltarea profesională a salariaților

Măsuri: identificarea anuală a nevoilor de dezvoltare profesională și personală ale salariaților, planificarea activităților de formare profesională, implementarea și monitorizarea planului de instruire

Public țintă: Toți salariații

Rezultate: Planul anual de instruire; Instrumente de monitorizare ale stadiului de implementare a planului de instruire

D. Promovarea salarială și în funcții de conducere

Măsuri: Evaluarea anuală a performanțelor și identificarea potențialului de promovare al salariaților; Fundamentarea propunerilor de promovare în funcție (experții resurse umane supun spre analiză liste scurte de propuneri pentru ocuparea posturilor de conducere vacante)

Public țintă: toți salariații

Rezultate: Referate anuale de promovare salarială pentru fiecare departament/structură; Referate privind propunerile de ocupare ale posturilor de conducere vacante – din surse proprii

2. Eliminarea hărțuirii sexuale și morale la locul de muncă

Măsuri: difuzarea către salariați a procedurii specifice în vigoare – la momentul angajării, prelucrarea periodică a materialelor informative și procedurale care sunt destinate prevenției și corecției comportamentelor de hărțuire la locul de muncă

Public țintă: toți salariații

Rezultate: sesiunea de instruire procedurală la angajare; sesiuni de instruire – informare a salariaților cu privire la actualizarea practicilor și procedurilor de protecție împotriva hărțuirii la locul de muncă; emiterea deciziei de stabilire a comisiei pentru analiza și soluționarea cazurilor de discriminare și hărțuire la locul de muncă – imediat ce sunt înaintate sesizări pe această temă.

3. Transparența instituțională privind egalitatea de gen

Măsuri: Promovarea în interiorul și în afara instituției a măsurilor pentru asigurarea egalității de gen

Public țintă: Toți salariații, Experții comunicare, publicul larg care consultă site-ul agenției

Rezultate: Publicarea pe site-ul agenției a Planului pentru asigurarea egalității de gen

4. Organizarea instituțională și resurse dedicate

Măsuri: crearea unei structuri interne care să gestioneze acțiunile de evaluare și monitorizare ale impactului acțiunilor destinate să asigure egalitatea de gen în toate palierele activității instituționale. Membrii acestei structuri vor avea la dispoziție infrastructura ITC, dotările și logistica necesară (spațiu de lucru adecvat, echipamente IT&C etc.) pentru a realiza activitățile propuse.

Public țintă: comisia pentru analiza și soluționarea cazurilor de discriminare și hărțuire la locul de muncă cu atribuții de evaluare și monitorizare a implementării Planului de asigurare al egalității de gen, experții resurse umane, personalul de conducere, toți salariații, experții comunicare

Rezultat: Emiterea unei decizii de constituire a comisiei pentru analiza și soluționarea cazurilor de discriminare și hărțuire la locul de muncă; Raportul anual privind situațiile de discriminare și hărțuire la locul de muncă ce va conține și informații privitoare la egalitatea de gen.