

PLAN DE EGALITATE DE GEN

Asociația Pro Democrația

Perioada de implementare: 2025 – 2030

1. INTRODUCERE ȘI JUSTIFICARE

Egalitatea de gen este un principiu fundamental al democrației și al guvernancei participative. Prin urmare, organizația Asociația Pro Democrația (APD) recunoaște importanța promovării și respectării acestui principiu în cadrul activităților sale interne și externe. Planul de Egalitate de Gen (PEG) stabilește un cadru instituțional clar care să asigure participarea echitabilă a femeilor și bărbaților la toate nivelurile organizației.

PEG răspunde atât obligațiilor asumate de organizație în raport cu standardele internaționale privind drepturile omului, cât și nevoilor identificate la nivel intern și extern, contribuind la consolidarea bunei guvernări, transparenței și responsabilității.

2. CADRUL DE REGLEMENTARE

a) România – Cadrul legislativ național

1. Constituția României (1991, revizuită 2003)

- Art. 16 alin. (1): „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”
- Art. 41 și 47: garantează dreptul la muncă și la protecție socială, fără discriminare pe criterii de gen.

2. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

- Actul principal care reglementează domeniul egalității de gen în România.

- Prevede măsuri pentru eliminarea discriminării de gen în domeniul muncii, educației, participării politice și sociale.
3. Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii
 - Include prevederi privind nediscriminarea și egalitatea de șanse la angajare, salarizare și promovare.
 4. O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
 - Cadrul general anti-discriminare, aplicabil și discriminării pe criteriul de gen.
 5. Hotărârea Guvernului nr. 262/2019

b) Uniunea Europeană – Cadrul legislativ și strategic

1. Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;
2. Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE);
3. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (2000, consolidată 2012);
4. Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European de consolidare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii;
5. Pactul european pentru egalitatea de gen 2020–2030 (adoptat de Consiliul UE)
 - Reafirmă angajamentul statelor membre de a reduce inegalitățile și de a sprijini participarea femeilor pe piața muncii și în procesele de decizie.

3. PRINCIPII FUNDAMENTALE

Planul de Egalitate de Gen este ghidat de următoarele principii care constituie baza tuturor acțiunilor organizației:

- Nediscriminare – eliminarea oricăror forme de discriminare, directe sau indirecte, pe bază de gen.

- Echitate – asigurarea accesului egal la resurse, oportunități și mecanisme de decizie pentru femei și bărbați.
- Transparență – implementarea unor proceduri clare și publice privind recrutarea, promovarea și salarizarea.
- Incluziune – asigurarea participării active a grupurilor vulnerabile, ținând cont de intersecționalitate (vârstă, etnie, dizabilitate, statut socio-economic).
- Responsabilitate – asumarea de către întreaga organizație a respectării egalității de gen prin raportare periodică și evaluare externă (când este cazul).

4. OBIECTIVE STRATEGICE

Pentru perioada 2025–2030, organizația își propune să atingă următoarele obiective majore în domeniul egalității de gen:

1. Asigurarea egalității de șanse în cadrul organizației prin politici de recrutare și promovare transparente, echitabile și incluzive.
2. Creșterea reprezentării echilibrate a femeilor și bărbaților în structurile de conducere și de luare a deciziilor strategice.
3. Integrarea dimensiunii de gen în toate proiectele și programele, de la planificare până la evaluare.
4. Consolidarea capacităților organizaționale prin formare și instruire continuă în domeniul egalității de gen și al diversității.
5. Prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii și stereotipurilor de gen în cadrul organizației.
6. Implementarea unui mecanism de monitorizare și evaluare a măsurilor și indicatorilor de egalitate de gen.

5. DOMENII DE ACȚIUNE, MĂSURI ȘI INDICATORI

Pentru a transpune obiectivele în acțiuni concrete, organizația va acționa pe mai multe direcții majore, cu măsuri specifice, indicatori de performanță, termene clare și responsabili desemnați:

Domeniu	Măsuri	Indicatori	Termen	Responsabili
Resurse umane	Recrutare transparentă și incluzivă; utilizarea limbajului	% femei/bărbați în procesul de recrutare	Permanent	Director executiv

	neutru în anunțuri			
Resurse umane	Politici salariale echitabile, raport anual privind diferențele de salarii	Raport anual publicat; diferență salarială $\leq 5\%$	Anual	Director executiv+ Manager financiar
Structuri de conducere	Asigurarea unei reprezentări minime de 40% femei/bărbați în Consiliul Director	Procent reprezentare în structuri decizionale	2030	Consiliul Director
Structuri de conducere	Introducerea rotației funcțiilor de conducere	Număr rotații implementate	Permanent	Președinte ONG
Formare și dezvoltare	Organizarea de traininguri anuale pe egalitate de gen și incluziune	Nr. de traininguri/an; nr. participanți	Anual	Manager Programe și Responsabil formare
Formare și dezvoltare	Integrarea dimensiunii de gen în toate evenimentele de tip cursuri de formare	% evenimente cu componentă de gen	Permanent	Coordonatori proiecte
Proiecte și programe	Analiză de gen la fiecare propunere de proiect	Nr. proiecte cu analiză de gen	Permanent	Manager Programe
Proiecte și programe	Indicatori de gen în toate rapoartele de proiecte	Nr. rapoarte care includ date dezagregate	Permanent	Manager Programe
Prevenirea discriminării	Desemnarea unui responsabil	Responsabil desemnat	2025	Consiliul Director

	pentru egalitate de gen			
Monitorizare și evaluare	Document anual public de implementare	Nr. rapoarte publicate	Anual	Director executiv
Monitorizare și evaluare	Evaluare externă a implementării PEG	Raport de evaluare externă	Permanent	Evaluator extern (la cerere)

6. MECANISME DE MONITORIZARE ȘI RAPORTARE

Implementarea PEG va fi monitorizată printr-un set de instrumente clare. Persoana desemnată pentru Egalitate de Gen va fi responsabil pentru coordonarea măsurilor și pentru raportarea progreselor. Raportarea către Consiliul Director și către public va asigura transparența și responsabilitatea.

7. RESURSE NECESARE

Pentru implementarea eficientă a PEG, organizația alocă resurse dedicate, atât financiare, cât și umane:

- Buget dedicat pentru formare și activități de promovare a egalității de gen (minim 2%).
- Expert extern pentru training-uri, consultanță și evaluarea implementării PEG.
- Parteneriate strategice cu ONG-uri, instituții publice și organizații internaționale specializate în domeniul egalității de gen.
- Resurse logistice și tehnice pentru colectarea și analiza datelor dezagregate pe gen.

8. CONCLUZIE

Planul de Egalitate de Gen 2025–2030 reprezintă un angajament strategic și operațional al organizației Asociației Pro Democrația. Prin implementarea acestuia, organizația contribuie nu doar la consolidarea unei culturi internaționale a egalității, ci și la dezvoltarea unor mecanisme de guvernare participative, transparente și responsabile. PEG-ul devine astfel un instrument cheie în atingerea misiunii organizației de a promova democrația și buna guvernare.