PLAN EGALITATE DE GEN

Asociația Școala de Valori

Perioada de implementare: 2025 – 2030

1. INTRODUCERE

Într-o lume în continuă transformare, **egalitatea de șanse și egalitatea de gen** nu mai sunt doar idealuri etice, ci elemente esențiale ale excelenței organizaționale, ale inovării și ale sustenabilității sociale. Organizațiile care îmbrățișează diversitatea și promovează incluziunea devin mai reziliente, mai creative și mai legitime în fața comunităților pe care le servesc.
Școala de Valori, în calitatea sa de actor educațional și pro-activ civic, își reafirmă angajamentul ferm pentru egalitatea de șanse și egalitatea de gen. Planul de Egalitate de Gen 2025–2030 pe care îl propunem nu este doar un set de promisiuni, ci o strategie integrată, bazată pe dovezi, responsabilitate și transparență. Ne propunem să construim o cultură organizațională care valorizează incluziunea, respectul și echitatea și să integrăm aceste principii în deciziile, proiectele și activitățile noastre, nu doar ca un capitol separat, ci ca parte componentă a misiunii noastre.

Acest plan răspunde unor tendințe globale și europene tot mai pronunțate:

- **mainstreaming de gen**, care se traduce prin integrarea principiului egalității de șanse și de gen în toate politicile și procesele organizaționale;
- **transparență și responsabilitate socială**, prin raportare deschisă și evaluări independente;
- **cultură organizațională incluzivă**, care nu se limitează la politici, ci se reflectă în valori, relații și practici interne;
- **utilizarea datelor dezagregate și a indicatorilor de gen și șanse** ca instrumente de măsurare și raționalizare a deciziilor;
- **adaptabilitate și învățare continuă**, într-un context societal care se schimbă rapid – de la perspective de gen fluide la noile realități din domeniile educaționale, profesionale și sociale.

Prin intermediul acestui Plan GEP, Școala de Valori își asumă responsabilitatea de a monitoriza, evalua și raporta progresul, de a rectifica ceea ce nu funcționează și de a evolua împreună cu toți stakeholderii implicați: personal, voluntari, beneficiari și alte părți interesate.
În acest sens, Planul este mai mult decât un document: este un **angajament public**, un **cadru de acțiune** și un **apel la transformare internă și externă**, având ca fundament atât egalitatea de șanse, cât și egalitatea de gen.

2. ABSTRACT

Egalitatea de șanse și egalitatea de gen reprezintă starea de echilibru în care femeile și bărbații, precum și persoanele cu identități de gen diverse, se bucură de aceleași drepturi, responsabilități și oportunități în toate domeniile vieții sociale, economice și culturale.
Acestea implică eliminarea discriminării directe și indirecte, acces echitabil la resurse și beneficii, precum și participare egală la luarea deciziilor. Egalitatea de șanse și egalitatea de gen nu presupun uniformizarea rolurilor, ci recunoașterea și

© 2025 Silvia Bogdan @ Școala de Valori | versiune 25-Sep 2025

valorizarea diversității, asigurând condițiile necesare pentru ca fiecare persoană să-și atingă potențialul fără a fi limitată de stereotipuri sau constrângeri sociale.

În context organizațional, acestea înseamnă:

- **tratament echitabil și nediscriminatoriu** în procesele de recrutare, selecție și promovare;
- **echitate salarială și condiții de muncă adaptate** pentru susținerea echilibrului între viața profesională și cea personală;
- **reprezentare echilibrată a genurilor** în structurile de conducere și în procesele decizionale;
- **politici și proceduri clare** pentru prevenirea și sancționarea hărțuirii și violenței de gen;
- **integrarea perspectivei egalității de șanse și de gen** în toate activitățile și programele educaționale ale organizației.

Astfel, egalitatea de șanse și egalitatea de gen constituie principii fundamentale ale drepturilor omului și factori esențiali pentru dezvoltarea durabilă, coeziunea socială și excelența organizațională.

3. REGLEMENTĂRI

3.1. Cadrul legislativ în România

Egalitatea de șanse între femei și bărbați este garantată prin Constituția României și reglementată printr-o serie de legi și acte normative:

- **Constituția României (1991, revizuită 2003)** – Art. 16 alin. (1) și (2): „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări"; Art. 41: „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Pentru muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații."
- **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați** – cadrul principal pentru promovarea egalității de gen în România, stabilește măsuri pentru eliminarea discriminării și instituie **Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)**.
- **Codul Muncii (Legea nr. 53/2003, cu modificările ulterioare)** – reglementează principiul nediscriminării la angajare și în relațiile de muncă, precum și egalitatea de remunerare pentru muncă de valoare egală.
- **Legea nr. 202/2002 și Legea nr. 217/2003** – stabilesc măsuri pentru prevenirea și combaterea violenței domestice și a hărțuirii la locul de muncă.
- **Ordonanța de urgență nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** – reglementează cadrul general antidiscriminare, aplicabil și discriminării pe criterii de sex sau gen.

3.2. Cadrul legislativ la nivelul Uniunii Europene

Uniunea Europeană are o tradiție solidă în promovarea egalității de gen, consacrată prin tratate și legislație secundară:

- **Tratatul privind Uniunea Europeană și Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)**
  - Art. 2 TUE: egalitatea între femei și bărbați este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii.
  - Art. 8 TFUE: în toate acțiunile sale, Uniunea promovează egalitatea între femei și bărbați.
  - Art. 157 TFUE: consacră principiul **remunerării egale pentru muncă egală**.
- **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (2000)**

© 2025 Silvia Bogdan @ Școala de Valori | versiune 25-Sep 2025

- Art. 21: interzice discriminarea, inclusiv pe criteriul de sex.
- Art. 23: prevede egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în muncă, ocupare și salarizare.

- **Directiva 2006/54/CE** privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în materie de muncă și ocupare (recast).
- **Directiva 2010/41/UE** privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară o activitate independentă.
- **Directiva (UE) 2019/1158** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor („Work-Life Balance Directive").
- **Directiva (UE) 2022/2381** privind îmbunătățirea echilibrului de gen în consiliile de administrație ale societăților cotate la bursă.
- **Directiva (UE) 2023/970** – consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de aplicare.

3.3. Politici și strategii europene relevante

- **Strategia UE pentru Egalitatea de Gen 2020–2025** – orientările majore în materie de egalitate de gen la nivel european.
- **Pactul european pentru egalitatea de gen 2020–2030 (adoptat de Consiliul UE)** – completează Strategia și consolidează angajamentele statelor membre pentru o participare echilibrată și reducerea diferențelor de gen.
- **Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă (ONU), Obiectivul 5** – realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor, sprijinită de Uniunea Europeană.

4. PRINCIPIILE FUNDAMENTALE GEP

Planul de Egalitate de Gen al Școlii de Valori se bazează pe următoarele principii fundamentale:

1. **Nediscriminarea** – toate persoanele, indiferent de sex, gen, orientare sexuală sau alte caracteristici, beneficiază de tratament egal și de protecție împotriva discriminării directe și indirecte.
2. **Echitatea și accesul egal la oportunități** – promovăm condiții echitabile de muncă, remunerare, dezvoltare profesională și participare la decizie pentru toate genurile.
3. **Reprezentarea echilibrată** – urmărim o participare echilibrată a femeilor și bărbaților, precum și a persoanelor cu identități de gen diverse, în structurile de conducere, în proiectele educaționale și în procesele de guvernanță.
4. **Integrarea perspectivei de gen (gender mainstreaming)** – luăm în considerare impactul asupra egalității de gen în toate politicile, programele și activitățile organizației, inclusiv în proiectele de cercetare și educație.
5. **Transparența și responsabilitatea** – ne angajăm să publicăm periodic date și rapoarte privind implementarea Planului GEP și să asigurăm acces public la politicile noastre referitoare la egalitatea de gen.
6. **Participarea și incluziunea** – elaborarea și implementarea Planului GEP se realizează în mod participativ, implicând personalul, voluntarii și stakeholderii, pentru a reflecta diversitatea reală a organizației și a comunității.
7. **Prevenirea și protecția** – adoptăm o abordare de toleranță zero față de hărțuire și violență de gen, punând la dispoziție mecanisme clare de raportare și sprijin pentru persoanele afectate.

© 2025 Silvia Bogdan @ Școala de Valori | versiune 25-Sep 2025

8. **Îmbunătățirea continuă** – egalitatea de gen este un proces dinamic; prin monitorizare, evaluare și adaptare permanentă a politicilor și practicilor noastre, urmărim progres constant și sustenabil.

5. OBIECTIVE STRATEGICE

Obiectivele strategice ale Planului GEP definesc direcțiile majore prin care Școala de Valori își propune să transforme principiile egalității de gen în rezultate concrete și măsurabile. Acestea reflectă atât angajamentul organizației față de respectarea cadrului legislativ național și european, cât și aspirația de a construi o cultură organizațională incluzivă, în care diversitatea este recunoscută ca resursă și sursă de inovație.
Într-un context în care instituțiile educaționale și civice au un rol esențial în promovarea echității și în combaterea stereotipurilor, obiectivele noastre trasează repere clare pentru următorii cinci ani. Ele pun accent pe: reprezentarea echilibrată în structurile de conducere, eliminarea diferențelor salariale de gen, acces egal la dezvoltare profesională, prevenirea și combaterea hărțuirii, precum și integrarea perspectivei de gen în toate proiectele și programele organizației. Aceste obiective sunt formulate în logica **SMART** – specifice, măsurabile, realizabile, relevante și încadrate în timp – pentru a garanta monitorizarea riguroasă și progresul constant. Prin atingerea lor, Școala de Valori își propune să fie un model de bune practici în domeniul egalității de gen și să contribuie activ la transformarea pozitivă a societății.

Obiective Strategice 2025-20230

1. **Asigurarea reprezentării echilibrate de gen în structurile de conducere**
   - Obiectiv: atingerea unui procent de minimum 40% pentru fiecare gen în Consiliul Director și în echipele de management până în 2030.
2. **Reducerea diferențelor salariale de gen și asigurarea echității în remunerare**
   - Obiectiv: realizarea unei transparențe salariale complete și eliminarea diferențelor salariale nejustificate între femei și bărbați până în 2028.
3. **Promovarea accesului egal la dezvoltare profesională**
   - Obiectiv: 100% din personal să beneficieze anual de formare pe competențe profesionale și leadership, monitorizat disagregat pe gen.
4. **Consolidarea politicilor de echilibru viață profesională – viață personală**
   - Obiectiv: implementarea unor mecanisme flexibile de muncă (program flexibil, telemuncă, concedii echitabile pentru sănătate) pentru toți angajații până în 2026.
5. **Prevenirea și combaterea hărțuirii și discriminării de gen**
   - Obiectiv: instituirea unui mecanism funcțional de raportare confidențială și a unui sistem de consiliere accesibil, cu raportare anuală publică, până în 2025 și menținerea „zero toleranță” pe toată perioada.
6. **Integrarea perspectivei de gen în toate proiectele educaționale și de cercetare**
   - Obiectiv: realizarea unei analize de impact de gen pentru 100% din proiectele noi începând cu 2026.
7. **Dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive**
   - Obiectiv: derularea anuală a cel puțin două campanii interne de sensibilizare pe teme de egalitate și diversitate și măsurarea progresului prin sondaje interne.

© 2025 Silvia Bogdan @ Școala de Valori | versiune 25-Sep 2025

8. **Monitorizare și raportare transparentă**
    - Obiectiv: publicarea anuală a Raportului GEP (în limba română și engleză) cu indicatori clari, progrese și zone de îmbunătățire.

6. DOMENII DE ACȚIUNE, MĂSURI ȘI INDICATORI

Pentru a transpune obiectivele strategice în acțiuni concrete, Școala de Valori își propune un cadru de intervenție coerent, structurat pe domenii majore de acțiune. Aceste domenii reflectă atât prioritățile organizaționale, cât și angajamentele asumate prin cadrul legislativ național și european privind egalitatea de gen.
Fiecare domeniu de acțiune este însoțit de măsuri specifice, indicatori de performanță (KPIs), termene clare și responsabili desemnați, asigurând astfel un proces transparent și monitorizabil. Prin această abordare, organizația urmărește nu doar respectarea obligațiilor de conformitate, ci și consolidarea unei ″culturi organizaționale incluzive și echitabile″, care să sprijine dezvoltarea sustenabilă a echipei și a proiectelor.

Domenii de acțiune și măsuri pentru GEP 2025–2030

1. Leadership și guvernanță

- **Măsuri specifice**:
    - Stabilirea unui obiectiv de 40–60% reprezentare de gen în Consiliul Director și echipa de management.
    - Introducerea unui program de mentorat pentru femei și persoane din grupuri subreprezentate.
- **KPIs**:
    - % femei/bărbați în structurile de conducere.
    - Nr. participanți la programele de mentorat (pe gen).
- **Termene**: 2025 (stabilirea politicii), 2026–2030 (monitorizare anuală).
- **Responsabili**: Consiliul Director, Manager Operațiuni, Ofițer GEP.

2. Echitate salarială și condiții de muncă

- **Măsuri specifice**:
    - Realizarea unui audit salarial disaggregat pe gen, la fiecare 2 ani.
    - Publicarea grilelor salariale și a intervalelor în anunțurile de recrutare.
- **KPIs**:
    - Diferența salarială mediană între femei și bărbați (%).
    - Nr. anunțuri de recrutare cu interval salarial inclus (% din total).
- **Termene**: Audit 2026 și 2028; monitorizare anuală.
- **Responsabili**: Consiliul Director, Director Financiar.

3. Recrutare și dezvoltare profesională

- **Măsuri specifice**:

© 2025 Silvia Bogdan @ Școala de Valori | versiune 25-Sep 2025

- Aplicarea principiilor de recrutare incluzivă (limbaj neutru, criterii clare, interviuri structurate).
- Asigurarea accesului egal la formări și cursuri de leadership.

- **KPIs**:
  - % femei/bărbați aplicați, selectați și angajați.
  - % personal care participă anual la formări (pe gen).
- **Termene**: 2025 (politică de recrutare), 2026–2030 (rapoarte anuale).
- **Responsabili**: Manager Operațiuni, Manageri Departamente, Ofițer GEP.

4. Work-life blending

- **Măsuri specifice**:
  - Implementarea opțiunilor de telemuncă și program flexibil.
  - Politică de reintegrare după concediul parental.
- **KPIs**:
  - Nr. angajați care beneficiază de măsuri de flexibilitate (pe gen).
  - % angajați care revin după concediul parental și își păstrează poziția.
- **Termene**: 2025–2026 (implementare), 2027–2030 (evaluare anuală).
- **Responsabili**: Manager Operațiuni, Manageri Departamente, Director Financiar.

5. Prevenirea și combaterea hărțuirii

- **Măsuri specifice**:
  - Adoptarea unei politici anti-hărțuire și a unui mecanism de raportare confidențial.
  - Organizarea anuală a unei sesiuni de formare obligatorie pe tema hărțuirii și biasurilor inconștiente.
- **KPIs**:
  - Existența și funcționarea mecanismului de raportare (da/nu).
  - % personal participant la traininguri.
  - Nr. cazuri raportate și soluționate (agregat, fără date personale).
- **Termene**: 2025 (politica și mecanismul), 2026–2030 (training anual + raportare).
- **Responsabili**: Ofițer GEP, Manager Operațiuni, Comitet Egalitate de Gen.

6. Integrarea perspectivei de gen în programe și proiecte

- **Măsuri specifice**:
  - Introducerea unei liste de verificare („gender checklist") în procesul de proiectare a fiecărui proiect.
  - Colectarea de date disaggregate pe gen privind beneficiarii proiectelor.
- **KPIs**:
  - % proiecte noi cu analiză de impact de gen efectuată.
  - Nr. rapoarte de proiect cu date disaggregate pe gen.
- **Termene**: începând cu S2 2026 (obligatoriu pentru toate proiectele).
- **Responsabili**: Manageri de proiecte, Ofițer GEP, Manager LOD, manager Operațiuni.

© 2025 Silvia Bogdan @ Școala de Valori | versiune 25-Sep 2025

7. Cultură organizațională și conștientizare

- **Măsuri specifice**:
  - Organizarea a cel puțin 2 campanii interne/an pe teme de egalitate și diversitate.
  - Lansarea unui sondaj anual privind percepția personalului asupra incluziunii.
- **KPIs**:
  - Nr. campanii derulate/an.
  - % personal care percepe organizația ca fiind incluzivă (din sondaj).
- **Termene**: 2025–2030 (recurrență anuală).
- **Responsabili**: Ofițer GEP, Departament Comunicare, Manager Operațiuni.

7. MECANISME DE MONITORIZARE ȘI RAPORTARE

Implementarea unui Plan de Egalitate de Gen necesită un sistem riguros de monitorizare și raportare, care este menit să asigure coerența, transparența și eficiența măsurilor adoptate. Monitorizarea periodică ne va permite să evaluăm progresul în raport cu obiectivele strategice pe care ni le-am setat, să identificăm de timpu dificultățile și astfel, să ajustăm acțiunile atunci când este necesar.

Prin instituirea unor mecanisme clare de colectare a datelor, analiză și raportare, Școala de Valori garantează că egalitatea de gen nu rămâne doar un principiu declarat, ci devine o practică permanentă, măsurabilă și perfectibilă în timp. Raportarea anuală către conducere, finanțatori și publicul larg reflectă angajamentul organizației pentru transparență, responsabilitate și îmbunătățire continuă.

Astfel, mecanismele nostre de monitorizare și raportare devin instrumente esențiale pentru consolidarea unei culturi organizaționale incluzive și pentru atingerea obiectivelor asumate în perioada 2025–2030.

Mecanisme de monitorizare și raportare GEP 2025–2030

1. Monitorizarea implementării

- **Colectarea datelor**: periodic, Delivery Manager și Ofițerul GEP colectează date disaggregate pe gen privind personalul, conducerea, recrutările, salariile, participarea la formări, precum și indicatorii din matricea de implementare.
- **Instrumente de monitorizare**:
  - Bază de date internă cu indicatorii cheie (actualizată anual).
  - Sondaje interne privind percepția personalului asupra egalității și incluziunii.
  - Raportarea incidentelor de hărțuire/discriminare prin mecanismul confidențial.
- **Frecvență**: monitorizarea se face anual, cu o evaluare intermediară la fiecare 6 luni pentru progresul măsurilor interne.

2. Raportarea progresului

- **Raport Anual GEP**: document publicat pe site-ul organizației (în română și engleză), care include:

© 2025 Silvia Bogdan @ Școala de Valori | versiune 25-Sep 2025

- Progresul pe fiecare obiectiv strategic.
- Evoluția indicatorilor comparativ cu anii anteriori.
- Numărul și tipul cazurilor de discriminare/hărțuire raportate (date agregate, anonime).
- Măsuri corective și planuri pentru anul următor.

- **Raport către board și finanțatori**: prezentat în ședințele anuale ale Consiliului Director și inclus în rapoartele de proiect către finanțatori (ex. Horizon Europe).
- **Transparență publică**: raportul integral este publicat pe pagina web a organizației, însoțit de un rezumat accesibil.

3. Responsabilități în monitorizare și raportare

- **Ofițer GEP**: coordonează procesul de monitorizare, centralizează datele, redactează raportul anual.
- **Manageri Departamente:** furnizează date privind personalul, recrutările, salariile și trainingurile.
- **Manageri Proiect**: raportează modul în care a fost integrată perspectiva de gen în proiecte.
- **Comitetul de Egalitate de Gen**: analizează progresul, formulează recomandări și validează raportul anual.
- **Consiliul Director**: aprobă raportul și stabilește direcțiile pentru perioada următoare.

4. Mecanisme de feedback și îmbunătățire

- Organizarea unei consultări interne anuale cu personalul și voluntarii pentru a colecta sugestii.
- Ajustarea obiectivelor și măsurilor GEP în funcție de rezultate și context.
- Posibilitatea depunerii de recomandări anonime prin formularul de raportare confidențial.

8. RESURSELE NECESARE PENTRU IMPLEMENTAREA GEP 2025–2030

Pentru ca Planul de Egalitate de Gen să fie implementat eficient și să producă rezultate sustenabile, Școala de Valori va aloca resurse adecvate, care să acopere dimensiunile umane, financiare, materiale și informaționale.

1. Resurse umane

- **Ofițer GEP** – responsabil desemnat pentru coordonarea implementării și monitorizării planului.
- **Comitetul de Egalitate de Gen** – grup interdisciplinar de lucru care sprijină planificarea, evaluarea și recomandările de politici.
- **Manageri Departamente și Manageri Proiect** – implicați direct în colectarea datelor, implementarea măsurilor și raportare.
- **Consultanți externi** (după caz) – pentru audit salarial, traininguri specializate sau evaluări independente.

2. Resurse financiare

- Buget anual dedicat implementării GEP, care acoperă:
  - activități de formare și sensibilizare (workshopuri, traininguri, campanii).
  - dezvoltarea și menținerea mecanismelor de raportare confidențială.
  - servicii externe (consultant, audit, facilitatori).

© 2025 Silvia Bogdan @ Școala de Valori | versiune 25-Sep 2025

- traducerea și publicarea documentelor (RO/EN).
- evenimente interne de promovare a culturii incluzive.

3. Resurse materiale și tehnice

- Platforme digitale pentru colectarea și analiza datelor dezagregate pe gen.
- Instrumente de raportare online confidențială.
- Spații dedicate pentru sesiuni de formare și întâlniri de lucru ale comitetului GEP.
- Materiale educaționale și vizuale pentru campanii de sensibilizare.

4. Resurse informaționale

- Acces la legislația și politicile europene și naționale actualizate.
- Bune practici și ghiduri metodologice în domeniul egalității de gen.
- Date comparative și indicatori de referință la nivel național și european.

9. CONCLUZIE

Prin adoptarea și implementarea Planului GEP 2025–2030, Școala de Valori își reafirmă rolul de organizație educațională responsabilă și vizionară, care promovează **egalitatea de șanse și egalitatea de gen** ca fundamente ale unei societăți democratice. Diversitatea este pentru noi o sursă de forță civică, creativitate și coeziune, iar incluziunea reprezintă o condiție esențială pentru excelență și sustenabilitate.

Acest plan nu este doar un document strategic, ci o declarație a valorilor în care credem și, în același timp, un angajament public prin care egalitatea de șanse și egalitatea de gen sunt integrate în filozofia organizațională și reflectate în toate politicile, procesele și proiectele noastre.

Ne angajăm să construim un mediu de lucru sigur, echitabil și incluziv, să promovăm **acces egal la oportunități pentru fiecare persoană** și să ne asigurăm că toate vocile sunt auzite, respectate și valorizate.

În următorii cinci ani, prin monitorizare constantă, raportare transparentă, învățare și îmbunătățire continuă, vom transforma acest Plan într-un instrument de schimbare reală, capabil să inspire nu doar organizația noastră, ci și ecosistemele educaționale și civice în care suntem implicați.

Egalitatea de șanse și egalitatea de gen nu sunt doar obiective strategice, ci valori fundamentale ale Școlii de Valori – pași necesari spre o societate mai dreaptă, mai incluzivă și mai solidară.

Cu prietenie,

Silvia Bogdan

Director Departament Educație și Cercetare, Președinte Asociația Școala de Valori

© 2025 Silvia Bogdan @ Școala de Valori | versiune 25-Sep 2025