



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

PLAN DE ACȚIUNE A EGALITĂȚII DE SANSE pentru perioada 2022-2025

1. Introducere

Egalitatea de șanse și de tratament are la bază participarea deplină și efectivă a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală. Egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și o valoare de bază a Uniunii Europene, stipulată în articolul 8 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (versiunea consolidată).

Totodată, egalitatea de gen, nediscriminarea, precum și asigurarea accesibilității reprezintă o condiție necesară pentru o creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă. Fondurile Europene Structurale și de Investiții reprezintă principalul instrument financiar al Uniunii Europene menit să sprijine implementarea acestor obiective. În acest sens, Regulamentul privind dispozițiile comune de implementare a FESI nr. 1303/2013 (RDC), denumit în continuare Regulamentul Comun, stabilește ca obiectiv „eliminarea inegalităților și promovare a egalității între bărbați și femei în conformitate cu articolele 2 și 3 din Tratat, și face legătura și cu prevederile Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. În contextul proiectelor finanțate din Fondurile ESI, articolul 7 al Regulamentului comun prevede că: ”Statele membre și Comisia iau măsurile necesare pentru a preveni orice discriminare pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în timpul pregătirii și implementării programelor. Pe toată durata pregătirii și implementării programelor se va ține seama în special de accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități”.

Regulamentul privind Fondul Social European nr. 1304/2013 prevede că: ”Prin intermediul FSE, statele membre și Comisia sprijină, de asemenea, acțiuni punctuale specifice [...], în scopul creșterii participării durabile a femeilor la ocuparea forței de muncă și al creșterii numărului de femei angajate, combătând astfel feminizarea sărăciei, reducând segregarea pe motive de gen, combătând stereotipurile de gen pe piața forțelor de muncă și în educație și formare și promovând reconcilierea vieții profesionale cu viața privată pentru toți, precum și repartizarea egală a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei.” (Art. 7 Promovarea egalității de șanse între



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

bărbați și femei) și ”[...] combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și îmbunătățirea accesului persoanelor cu handicap, în vederea îmbunătățirii integrării pe piața forțelor de muncă, în educație și formare, consolidând astfel incluziunea socială, reducând inegalitățile în ceea ce privește nivelul de educație și starea de sănătate și facilitând tranziția de la asistența instituționalizată la cea acordată la nivelul comunității, în special în cazul celor care se confruntă cu discriminarea multiplă.” (Art. 8 Promovarea egalității de șanse și nediscriminarea)

Cadrul strategic privind egalitatea de șanse și de tratament

Principalele documente strategice în domeniul egalității de șanse și tratament la nivel european sunt:

- Strategia cadru - Nediscriminare și șanse egale pentru toți;
- Strategia privind egalitatea între bărbați și femei 2010-2015;
- Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere (COM/2010/0636 final).

La acestea se adaugă Strategia Europa 2020 pentru creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă (Strategia UE 2020). Principalul document strategic în domeniul egalității de șanse la nivel național este Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017. Alte strategii relevante pentru tematică sunt:

- Strategia de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2015-2020;
- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020;
- Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei 2015-2020;
- Strategia privind Reducerea Părăsirii Timpurii a Școlii în România;
- Strategia națională ”O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități”, 2016-2020;
- Strategia națională pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice 2015-2020;
- Strategia Națională pentru Învățământ Terțiar 2015 - 2020.



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

2. Cadrul conceptual

Egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei

Consiliul European a definit egalitatea șanse și de tratament între bărbați și femei sau egalitatea de gen, astfel: „Egalitatea de gen presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare și participare pentru ambele sexe în toate sferele vieții publice și private. Egalitatea de gen este opusul inegalității de gen, nu a diferențelor de gen, și urmărește promovarea participării depline a femeilor și bărbaților în societate.”

Prevenirea oricărei forme de discriminare

În articolul 2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului se stipulează: „Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.” Nevoia respectării acestui principiu provine din faptul că, în practică, apartenența la unele grupuri sociale determinate de caracteristici precum genul, originea etnică, apartenența religioasă, orientarea sexuală și existența unei dizabilități sau a unei boli ce poartă un stigmat social (HIV), generează adesea situații de inegalitate, care trebuie combătute, tocmai pentru a asigura o egalitate de șanse reală.

Accesibilitatea pentru toți cetățenii la serviciile, spațiile și infrastructura care sunt furnizate sau deschise publicului

Conceptul de accesibilitate este definit în „Strategia europeană pentru persoanele cu handicap 2010 - 2020 - Reînnoirea angajamentului către o Europă fără bariere” ca “posibilitatea asigurată persoanelor cu dizabilități de a avea acces, în condiții de egalitate cu ceilalți cetățeni, la mediul fizic, transport, tehnologii și sisteme de informații și comunicare, precum și la alte facilități și servicii “. De asemenea, conform Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România prin Legea nr. 221/2010, “pentru a da persoanelor cu dizabilități posibilitatea să trăiască independent și să participe pe deplin la toate aspectele vieții, se vor lua măsurile adecvate pentru a asigura acestor persoane accesul, în condiții de egalitate cu ceilalți, la mediul fizic, la transport, informație și mijloace de comunicare, inclusiv la tehnologiile și sistemele informatice și de comunicații și la alte facilități și servicii deschise sau furnizate publicului, atât în zonele urbane, cât și rurale”



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

Asociația GAL ALBA IULIA Includiva funcționează ca asociație conform prevederilor OG nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, aprobată prin Legea nr. 246/2005 din anul 2017. Organizarea și funcționarea asociației GAL Alba Iulia Includiva, conform statutului, se prezintă astfel: AGA, Comitetul director, Cenzor și personal administrativ. Pentru a asigura respectarea cerințelor DLRC, GAL Alba Iulia Includiva, în formula extinsă asigură reprezentativitatea tuturor sectoarelor (instituții, societate civilă, operatori privați, persoane fizice). Asociația are internalizată și asumată politica națională și europeană în materie de protecția datelor cu caracter personal printr-un DPO. Politica de resurse umane a companiei se bazează pe recrutarea de resurse umane prin concursuri transparente, bazate pe competențe teoretice și practice, precum și pe aplicarea unui tratament nediscriminatoriu, egal și inclusiv conform legislației naționale și comunitare în materie de combaterea discriminării ocupaționale și de orice fel. Resursele umane sunt periodic instruite la locul de muncă și în alte medii profesionale utile.

Planul de Egalitate de Gen 2022-2025 reprezintă dovada angajamentului luat de factorii de decizie ai Asociației GAL ALBA IULIA INCLUZIVA, de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile asociației și de a reduce posibilele decalaje dintre angajamentele asumate la nivel național și European în domeniul egalității de gen, ca factori-cheie pentru o dezvoltare durabilă a comunității academice, inclusiv din punct de vedere social, instituțional și economic. Documentul este menit să ofere cadrul general de intervenție pentru eliminarea unor posibile punctele slabe în acest domeniu: inechități, utilizarea suboptimală a resurselor și a datelor bazate pe dovezi. Egalitatea de gen aduce beneficii cercetării și inovației (R&I) prin îmbunătățirea calității și relevanța R&I, atragerea și reținerea mai multor talente și asigurând că toată lumea își poate maximiza potențialul.

Planul de egalitate de gen (PEG) pentru 2022-2025 a fost elaborat de GAL ALBA IULIA INCLUZIVA pe baza contribuțiilor din întreaga organizație și ia în considerare întreg personalul și beneficiarii care lucrează pentru și beneficiază de sprijin/servicii în organizația noastră. Planul este un document-cadru, al cărui obiectiv principal este acela de a implementa foarte bine-cunoscuta formulă aristotelică, potrivit căreia respectarea principiului egalității de tratament presupune ca situațiile comparabile să nu fie tratate în mod diferențiat, iar situațiile diferite să nu fie tratate în același mod decât dacă un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv. Art. 1(3) al Cartei ONU din 1945, care include printre alte scopuri ale ONU promovarea și încurajarea respectării drepturilor omului și libertăților fundamentale pt toți, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie-Art.2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948, conform căreia fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări. Prin activitățile și măsurile propuse prin proiect, ne angajăm să acționăm, atât prin propriul sau efort, cât și prin asistență și cooperare internațională, pe plan economic și tehnic, folosind la maximum resursele sale pt ca exercitarea deplină a drepturilor recunoscute în prezentul pact să fie asigurată progresiv prin toate mijloacele adecvate. Astfel, Egalitatea între bărbați și femei este asigurată prin activități specifice ce urmăresc creșterea participării femeilor la activități/servicii ce presupun responsabilități egale, tratament nediscriminatoriu și progres profesional. Implicarea RU la nivelul managementului de se va face în conformitate cu legislația actuală. Prevederile relevante și aplicabile din cadrul legal vor fi menționate obligatoriu în fișele de post aferente persoanelor implicate în implementarea proiectului. Nu vor exista diferențieri de salarizare între persoane de gen diferit. Activitățile și serviciile se vor adresa în mod direct și nediscriminatoriu tuturor categoriilor sociale, religiilor, etniilor, etc., transferând același mesaj și aceleași suporturi informative tuturor celor interesați, proiectul adresându-se din start unei comunități marginalizate și excluse social. Pe parcursul desfășurării activităților se va asigura egalitatea de șanse personalului și precum și potențialilor beneficiari. Se va încuraja mobilizarea beneficiarilor GAL la participarea în toate activitățile desfășurate în cadrul ORGANIZAȚIEI. Abordarea egalității de șanse se va urmări și în desfășurarea procedurilor de achiziții publice, asigurând accesul cât mai multor furnizori și transparența proceselor. Valorificăm acțiunile de informare și conștientizare din cadrul organizației pentru a include și aspecte cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la egalitate de șanse și de tratament. Promovarea egalității în rândul cetățenilor UE constituie nucleul principiilor democratice (Art. 9 din TEU), iar una dintre principalele misiuni ale UE este să combată „excluziunea socială și discriminările” promovând „justiția și protecția socială, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului”.

3. Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național

În România, politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în 2002, în timp ce principalul organism guvernamental pentru egalitatea de șanse a fost înființat ca agenție națională în 2005. De atunci au avut loc mai multe modificări atât în legislație, cât și în cadrul instituțional și în arhitectura organelor guvernamentale. În 2002, Parlamentul a adoptat Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen (Legea egalității de gen). Printre alte măsuri, legea prevede acțiuni pozitive care promovează egalitatea de gen ca „acțiuni speciale care sunt adoptate cu caracter temporar pentru a accelera realizarea în practică a



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

egalității de șanse între femei și bărbați” (articolul 4 litera (e)), admise numai în cazul în care „vizează protejarea anumitor categorii de femei sau bărbați, și nu a femeilor ca grup în comparație cu bărbații” (articolul 6 alineatul (5) litera (b)). Aceasta lege are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de gen din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc.

Cea mai înaltă responsabilitate pentru egalitatea de gen revine Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), înființată în 2002.

Strategia Națională de Promovare a Egalității de Șanse și Tratatment între Femei și Bărbați 2018- 2021 a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului 365/24.05.2018. Strategia are trei obiective generale : (1) promovarea accesului universal al fetelor și femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă; (2) reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată; (3) încurajarea participării femeilor la procesul decizional și cinci domenii de intervenție: (1) educație, (2) sănătate, (3) piața muncii, (4) participarea echilibrată la procesele de luare a deciziilor și (5) integrarea perspectivei de gen.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, definită ca luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. În plus, această lege definește noțiunea de acțiuni pozitive ca fiind acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între femei și bărbați, precizând de asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați.

Potrivit Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

4. Contextul actual al alinierii egalității de gen la nivelul ASOCIAȚIA GAL ALBA IULIA INCLUZIVA



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

- Responsabilitate civică și socială, prin implicarea publicului în rezolvarea problemelor domeniului DLRC
- Management orientat spre performanță și asigurarea îmbunătățirii continue a calității în procesul instituțional
- Transparența instituțională, prin care toate deciziile și activitățile desfășurate la nivelul managementului GAL ALBA IULIA sunt făcute publice, în vederea informării comunității DLRC
- Accesul nediscriminatoriu al beneficiarilor SDL vizați de excluziune socială, coagulând astfel valorile democratice, pe care GAL ALBA IULIA le pune în centrul proceselor de pregătire a proiectelor/programelor
- Implicarea activă a beneficiarilor în procesul decizional și de pregătire a Strategiilor de dezvoltare locală
- Gestionarea judicioasă și eficientă a resurselor, care va aduce un profit instituțional pe termen mediu și lung, atât la nivel material dar mai ales la nivel de resurse umane
- Promovarea valorilor formării profesionale continue centrată pe angajat prin utilizarea noilor tehnologii în formarea acestora
- Tratat egal al tuturor membrilor GAL ALBA IULIA, cu demnitate, corectitudine și respect reciproc
- Recunoașterea valorii personale și instituționale și recompensarea meritelor, creativității și inovației care au adus o reputație instituțională solidă
- Solidaritatea instituțională în raport cu comunitatea DLRC, fiind cultivat și promovat spiritul de echipă
- Transparența decizională și organizațională, ca valori ale unei comunități colegiale și colaborative
- Promovarea unei înțelegeri interculturale și interetnice - cultivarea toleranței, ecumenismului, acceptării diferenței și diversității
- Respectul reciproc și multiculturalismul
- Excelență în implementarea de strategii/proiecte/programe, prin transparență și promovarea constantă a valorilor noastre instituționale
- Accesibilitate în conformitate cu standardele agreate la nivel național și internațional, cu nevoile personalului, beneficiarilor, partenerilor și ale societății

5. MASURI INSTITUȚIONALE PENTRU DEFINIREA ȘI IMPLEMENTAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

Procesul de realizare și implementare a PEG a început în anul 2021, cu o analiză internă cu mai multe domenii de interes, inclusiv a modului în care egalitatea de gen e abordată în cadrul instituției. Analiza a fost realizată la nivel intern, sub forma de chestionar, în cadrul proiectului GAL ALBA IULIA INCLUZIVA, ID SMIS 127337. În urma analizei interne, la nivel instituțional au fost propuse o serie de măsuri care să asigure o mai bună egalitate de șanse. Aceste măsuri au fost testate în cadrul mai multor întâlniri, atât cu partenerii instituționali, cât și cu top și middle managementul, iar în urma colectării feedback-ului au rezultat o serie de acțiuni care au stat la baza acestui Plan de Egalitate de Gen (PEG).

Concomitent cu dezvoltarea PEG, universitatea va numi un responsabil PEG la nivel de instituție, cu următoarele atribuții:

- implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG
- să ofere sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea PEG
- să coopereze și să implice părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea măsurilor PEG
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în organizațiile neguvernamentale
- să evalueze progresul în ceea ce privește egalitatea de gen în organizație

Acest PEG fiind un document strategic, va implica întreaga organizație, cu sprijinul și angajamentul oficial al conducerii și implicarea activă a acestora, inclusiv a personalului, membrilor fondatori/asociați și părților interesate, atât femei, cât și bărbați. Astfel, vor fi implicați managementul superior și echipa de conducere a GAL ALBA IULIA, dar și serviciile administrative, beneficiari SDL, proiecte și programe.

Domeniul de acțiune 1: Resurse Umane

OBIECTIV 1: Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex

Acțiunea 1.1: Identificarea bunelor practici în ceea ce privește integrarea egalității de gen în procesele de selecție Indicatori de performanță:

- Angajarea unui expert privind egalitatea de gen care va fi responsabil de promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, pentru a monitoriza implementarea Planului de Acțiune a Egalității, și pentru a colabora cu factorii locali la implementarea acestuia;



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

- Existența unui angajament scris din partea instituției cu privire la promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Existența Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați;
- Analiza conformității Planului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate;
- Elaborarea unor rapoarte de evaluare;

Termen de realizare: 2023

Responsabil: Coordonator GAL ALBA IULIA

Actiune 1.2: Actualizarea procedurii interne de recrutare și selectare a noilor angajați; promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere; formarea continuă și dezvoltarea carierei; organizarea muncii și a mediului de lucru.

Indicatori de performanță:

- Procentajul femeilor și bărbaților angajați de min 50% pe categorii și niveluri de remunerare;
- Asigurarea egalității de gen la nivelul funcțiilor de conducere din cadrul instituției;
- Procentajul femeilor și bărbaților care beneficiază de formare continuă
- Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă, precum și asigurarea condițiilor optime la locul de muncă;
- Monitorizarea egalității de gen, a echipelor de proiecte și, acolo unde este posibil, a grupurilor de lucru care participă ca parteneri la programele europene de finanțare;

Termen de realizare: 2025

Responsabil: Coordonator GAL ALBA IULIA

Grup țintă: Personalul GAL/

Domeniul de acțiune 2: Combaterea stereotipurilor de gen, a hărțuirii sexuale și emoționale

OBIECTIV 2 Combaterea violenței pe bază de gen și hărțuirea sexuală la nivelul instituției

Măsura 2.1: Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă

Indicatori de performanță:

- Minim 2 chestionare realizate anual în vederea identificării cazurilor de hărțuire;
- Crearea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și de discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă;



ASOCIAȚIA GRUPUL DE ACȚIUNE LOCALĂ ALBA IULIA INCLUZIVĂ
ALBA IULIA, str. Tudor Vladimirescu, nr.39, jud. Alba, email: galalbaiulia@gmail.com

- Sensibilizarea în scopul evitării harțuiri și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului prin sesiuni de informare;
- Instruirea persoanelor pentru prevenția, identificarea și intervenția în cazurile de discriminare;

Termen de realizare: 2024

Responsabil: Responsabil anti discriminare

Grup țintă: Personalul GAL

Monitorizarea Planul de egalitate de gen

La nivelul instituției vor avea loc întâlniri periodice între privind egalitatea de gen, personalul angajat și persoanele responsabile de a supraveghea implementării principiului egalității de gen la nivel instituțional pentru a discuta progresul instituției în atingerea obiectivelor prezentate în Planul de egalitate de gen.

Rezultatele acestor întâlniri vor fi prezentate și dezbătute la nivelul structurii de conducere a instituției iar pentru executarea cu succes a Planului, se vor face recomandări și vor fi stabilite activități viitoare. Procesul de implementare a Planului va fi asigurat și prin aplicarea de chestionare atât la nivel instituțional, cât și la nivelul comunității locale, în vederea monitorizării obiectivelor, măsurilor și indicatorilor de performanță stabiliți în cadrul prezentului document. Se vor face comunicări periodice în ceea ce privește implementarea principiului egalității de gen la nivelul instituției pentru a menține personalul informat și implicat în procesul de eliminarea inegalităților și discriminării de gen. Prezentul Plan de Acțiune a Egalității va putea fi actualizat în funcție de oportunitățile identificate pentru promovarea egalității de gen și șanse între femei și bărbați.

Numele și prenumele

GABRIEL CODRU PLEȘA

Semnătura