Cofinanțat de Uniunea Europeană

Program: „Programul Incluziune și Demnitate Sociala 2021-2027“
Obiectiv specific: ESO4.1. Îmbunatațirea accesului la piața muncii și masuri de activare pentru toate persoanele aflate în cautarea unui loc de munca, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanței pentru tineret, pentru șomerii de lunga durata și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfașurarii de activitați independente și a economiei sociale (FSE+)
Acțiunea 3.2 Economie sociala în mediul rural (FSE+)
Prioritate: P03. Protejarea dreptului la demnitate sociala
Apel: PIDS/83/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12 - Sprijin pentru înființarea de întreprinderi sociale în mediul rural - Regiuni mai putin dezvoltate
Titlu: **Rural Plus – sprijinirea infiintarii de intreprinderi sociale in mediul rural in regiunile Sud-Muntenia si Sud-Vest Oltenia**
Cod SMIS: 301661

A1 Sprijin pentru infiintarea de noi intreprinderi sociale Subactivitatea A1.4 Alte activitati de sprijin oferite in vederea infiintarii de intreprinderi sociale

Material-instrumente specifice de gen pentru antreprenori

Binga Alexandra
Expert SES 1 S

Aprilie 2025

Societatea Națională de Cruce Roșie din România
str. Biserica Amzei nr. 29,
sector 1, 010393 București
tel: 317 0559, 317 6006
fax: 312 8452
web: www.crucearosie.ro

1. Introducere:

De ce este importanta egalitatea de gen in antreprenoriatul social:

Promovarea egalitatii de gen in cadrul intreprinderilor sociale nu este doar o cerinta legala si etica, ci si o strategie inteligenta pentru dezvoltare durabila si performanta. In mediul rural, unde inegalitatile de gen pot fi accentuate de normele traditionale, intreprinderile sociale au un potential major de a transforma comunitatile si de a sprijini incluziunea.

Egalitatea de gen presupune acces egal la oportunitati, resurse si participare activa, atat pentru femei, cat si pentru barbati. In practica antreprenoriala, acest lucru inseamna:

- Acces egal la pozitiile de decizie
- Recrutare si selectie nediscriminatorii
- Remuneratie echitabila
- Mediu de lucru incluziv si sigur

2. Ce înseamnă o întreprindere socială sensibilă la gen?

O întreprindere socială sensibilă la dimensiunea de gen integrează egalitatea de șanse în toate etapele activității sale:

- De la conceperea misiunii și valorilor;
- La politicile interne de recrutare, formare și promovare;
- În modul în care sunt furnizate produsele sau serviciile către comunitate.

Caracteristici esențiale:

- Utilizarea unui limbaj neutru în toate comunicările scrise și verbale;
- Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect, colaborare și diversitate;
- Evaluarea periodică a practicilor interne pentru a preveni discriminarea indirectă;
- Asigurarea unui echilibru de gen în funcții de conducere și decizie;
- Crearea de condiții de muncă prietenoase cu viața de familie (program flexibil, pauze pentru alăptare, telemuncă etc.).

Exemplu: O întreprindere care oferă servicii de îngrijire la domiciliu pentru vârstnici poate promova femeile din comunitate nu doar ca lucrători, ci și ca lideri de echipă, oferindu-

le acces egal la formare și decizie.

3. Prevenirea stereotipurilor și comunicarea incluzivă:

Stereotipurile de gen sunt convingeri preconcepute despre rolurile „naturale” ale femeilor și bărbaților. Acestea pot influența negativ selecția personalului, atribuirea sarcinilor sau climatul de lucru.

Exemple de stereotipuri frecvente:

- „Femeile sunt potrivite doar pentru munci de grijă și educație.”
- „Bărbații sunt mai potriviți pentru roluri de conducere.”
- „Femeile nu pot lucra la program prelungit pentru că au copii.”

Cum pot fi combătute?

- Prin conștientizare în rândul angajaților și managementului;
- Prin revizuirea procedurilor de recrutare și evaluare;
- Prin promovarea unor modele pozitive din comunitate;
- Prin utilizarea unui **limbaj incluziv**, care evită expresiile stereotipe (ex. „secretară simpatică” vs. „asistent(ă) administrativ(ă) cu abilități de comunicare”).

. Model de recrutare echitabilă – pas cu pas

Pasul 1 – Formularea anunțului

- Folosește un limbaj neutru (ex. „căutăm persoană dinamică cu abilități de comunicare”, nu „căutăm bărbat energic”).
- Axează-te pe competențe și cerințe relevante pentru post, nu pe caracteristici personale (vârstă, sex, stare civilă).

Pasul 2 – Promovarea anunțului

- Publică anunțul în locuri accesibile pentru toate categoriile sociale (grupuri de femei, rețele locale, ONG-uri).
- Dacă este posibil, colaborează cu ONG-uri locale pentru a ajunge și la persoane defavorizate.

Pasul 3 – Selecția candidaturilor

- Creează o grilă de evaluare obiectivă, cu punctaje pentru experiență, educație, abilități etc.
- Dacă este posibil, implică mai multe persoane în selecție (comisie mixtă).

Pasul 4 – Interviul

- Nu întreba despre planuri familiale, copii, concediu de maternitate/paternitate etc.
- Axează-te pe soluții propuse de candidat(ă), modul în care și-ar îndeplini responsabilitățile.

Pasul 5 – Decizia

- Asigură-te că decizia finală este bazată pe scoruri și fapte, nu pe impresii subiective.
- Oferă tuturor candidaților un răspuns clar și prompt.

Instrumentul 1: Chestionar de autoevaluare pentru antreprenori Scop: Ajută antreprenorii să identifice punctele tari și zonele de îmbunătățit în ceea ce privește egalitatea de gen în întreprinderea lor.

Exemple de întrebări:

- Există o politică internă privind egalitatea de șanse?
- Femeile și bărbații au acces egal la formare profesională?
- Folosim un limbaj neutru de gen în comunicarea oficială?
- Există echilibru de gen în funcțiile de decizie?

Se poate completa anonim de către echipă, iar rezultatele pot fi discutate într-o ședință internă.

Instrumentul 2: Model de politică internă privind egalitatea de gen Un document scurt care poate fi inclus în regulamentul intern:

„Întreprinderea noastră se angajează să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate aspectele activității sale. Acest angajament presupune eliminarea oricărei forme de discriminare pe criterii de gen în procesul de recrutare, salarizare, promovare și acces la formare. Toleranța zero față de hărțuirea sexuală este un principiu ferm al organizației noastre.”

Acest text poate fi adaptat și extins în funcție de specificul organizației.

6. Cum se construiește o cultură organizațională incluzivă

Pentru ca egalitatea de gen să devină realitate, aceasta trebuie să fie parte din cultura organizațională. Iată câteva acțiuni:

- Include o **politică scrisă de egalitate de șanse** în regulamentul intern;
- Asigură formare periodică pentru toți angajații pe teme de nediscriminare;
- Promovează vizibil diversitatea în materialele de comunicare internă și externă;
- Încurajează participarea femeilor la decizii prin grupuri de lucru, consultări, bugete participative;
- Creează spații de feedback anonim pentru a identifica probleme legate de discriminare sau hărțuire.

7. Recomandări practice pentru antreprenorii din mediul rural

- Folosește exemple și povești reale cu femei și bărbați care colaborează cu succes;
- Încurajează femeile să participe la cursuri, să acceseze finanțare și să-și exprime opiniile;
- Colaborează cu organizații precum ANES, CPE, Fundația ANAIS pentru sprijin și formare;
- Promovează mesaje de tip „egalitatea este un câștig pentru toți”, nu „femeile trebuie protejate”.

8. Concluzie

Egalitatea de gen este mai mult decât un obiectiv social – este o investiție în eficiență, sustenabilitate și coeziune. Întreprinderile sociale din mediul rural pot fi motoare ale

schimbării pozitive, dacă integrează aceste principii în mod real.

Societatea Națională de Cruce Roșie din România
str. Biserica Amzei nr. 29,
sector 1, 010393 București
tel: 317 0559, 317 6006
fax: 312 8452
web: www.crucearosie.ro