

Plan Egalitate de Gen în HOLISUN

Plan Egalitate de Gen v1.0

5511 / 07.12.2021

Cuprins

1. Introducere	2
2. Obiective, Principii și direcții de acțiune.....	2
3. Direcțiile de acțiune care fundamentează Planul de Egalitate de Gen	3
3.1. Resurse Umane	4
3.2. Hârțuire sexuală și morală.....	9
3.3. Guvernanță instituțională	10
3.4. Comunicare instituțională	11
3.5. Finanțarea cercetării	12

1. Introducere

Planul de Egalitate de Gen ce urmează să fie implementat de către compania HOLISUN în perioada 2021-2022 reprezintă primul pas dintr-un demers mai amplu pe care HOLISUN și l-a asumat pentru a promova egalitatea în cadrul companiei.

Planul de Egalitatea de Gen este un instrument care, pe de o parte, reiterează unele dintre valorile care guvernează instituția (cum ar fi egalitate, incluziune, diversitate, transparență), iar pe de altă parte răspunde proactiv unor provocări pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile companiei.

HOLISUN este profund preocupată de responsabilitate socială, iar acest rol este puternic bazat pe egalitatea de șanse între femei și bărbați. Atenția sporită la problemele egalității de gen întărește faptul că HOLISUN recunoaște că bărbații și femeile au roluri profesionale la fel de importante, în condiții de egalitate de șanse, indiferent de domenii sau niveluri ierarhice și, prin urmare, au experiențe și perspective diverse, aducând astfel o abordare complexă în cadrul organizației.

Egalitatea de gen este un rezultat al drepturilor și libertăților egale și o asigurare a oportunităților egale. De asemenea, favorizează dezvoltarea competențelor și dobândirea de noi cunoștințe, prin includerea tuturor, indiferent de gen, promovând un mediu de lucru mai bun și motivant și, în consecință, niveluri mai mari de productivitate și de satisfacție în rândul angajaților. Prin urmare HOLISUN se angajează să asigure promovarea și încorporarea unei culturi a diversității și incluziunii bazată pe respect și pe egalitatea de șanse.

O astfel de cultură, integrată în identitatea HOLISUN, va servi drept referință pentru activitățile interne și externe ale organizației. HOLISUN e printre primele companii din România care și-a asumat elaborarea și implementarea unui Plan de Egalitate de Gen.

2. Obiective, Principii și direcții de acțiune

Sub motoul *“Noi îți aducem viitorul”* HOLISUN își propune să promoveze perspective și o cultură organizațională mai incluzivă, atât în rândul angajaților, cât și în interacțiunile cu partenerii naționali și internaționali, deschizând dialogul despre importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen. Măsurile adoptate în cadrul prezentului Plan de Egalitate de Gen își propun să:



Promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații HOLISUN;

Recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională, să promoveze și să valorizeze diversitatea;

Adopte măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigura egalitatea de șanse.

În lupta împotriva inegalităților, a eliminării dezzechilibrelor și a barierelor în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, HOLISUN și-a asumat un set de principii care să ghideze întregul proces:

Incluziune – promovarea unei culturi incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe lupta împotriva stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă);

Diversitate – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere;

Egalitate de gen – promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie;

Egalitate – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în cariera);

Echilibru – promovarea măsurilor individuale sau colective care reconciliează viața de familie cu cea profesională;

Transparență și integritate – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;

Libertate – dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;

Dezvoltare personală – susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

3. Direcțiile de acțiune care fundamentează Planul de Egalitate de Gen

- Resurse Umane
- Guvernanță Instituțională
- Comunicare Instituțională
- Hărțuire sexuală/morală
- Finanțarea cercetării
- Ecosistem de inovare



3.1. Resurse Umane

Proces de recrutare și selecție

Măsură propusă:

Dezvoltarea unui kit informativ cu instrucțiuni specifice privind modalități de evitare a discriminării de gen și recunoașterii și prevenirii stereotipurilor în procesul de recrutare.

Obiectiv:

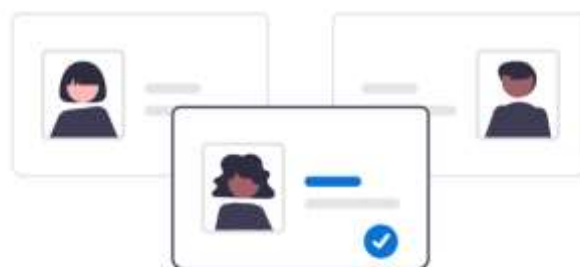
Să oferim suport experților recrutori pentru a putea deveni mai ușor conștienți de stereotipurile pe care, fără intenție, le pot aduce în procesul de selecție.

Perioada de implementare:

Septembrie 2021 – februarie 2022

Audiență:

- Experți recrutori;
- Department Resurse Umane;
- Angajați HOLISUN.



Obiective secundare:

- Creșterea nivelului de conștientizare în cadrul companiei privind orice posibilă formă de discriminare ce poate apărea în timpul procesului de selecție;
- Îmbunătățirea asumării instituționale privind egalitatea de gen;
- O mai bună comunicare a măsurilor privind procedurile de angajare sensibile la egalitatea de gen.

Activități

- Cercetare privind cazuri de bună practică privind protocoale care au în vedere egalitatea de gen;
- Dezvoltarea primului draft de kit informativ;
- Culegerea de feedback din partea partenerilor privind draft-ul de kit informativ;
- Organizarea unui training cu experții recrutori și departamentul de Resurse Umane pentru a le prezenta măsurile propuse în kit-ul informativ;
- Informarea angajaților HOLISUN privind eventualele modificări aduse procedurii de selecție;
- Evaluarea nivelului de cunoaștere dobândit de experții recrutori privind modalitățile prin care pot asigura egalitatea de gen în cadrul procesului de selecție.

Indicatori de performanță:

- Termen scurt: >90% din angajați cunosc existența protocoalelor de recrutare care vizează egalitatea de gen;
- Termen mediu: când sunt evaluate >80% din experții recrutori sunt capabili să gestioneze orice situație care ar putea produce discriminare.

Rezultate:

- 1 kit informativ;
- 1 sesiune de training.

Condiții de muncă și reconcilierea vieții de familie cu profesia

Măsuri propuse:

1. Sesiuni de training back-to-work

Obiectiv:

Să îi ajute pe angajații care se întorc din concediu parental să se acomodeze mai rapid la noile realități instituționale și cu proiectele la care lucrau anterior.

Perioada de implementare:

Septembrie 2021 – iunie 2022

Audiență:

- Angajații care se întorc din concediul de creștere a copilului.

Obiective secundare:

- reducerea cu 50% a timpului de lucru de care un angajat care se întoarce din concediu de creștere a copilului are nevoie pentru a se reacomoda și pentru a-și redobândi eficiența avută anterior;
- reducerea eventualului stres pe care un angajat care se întoarce din concediu de creștere a copilului îl poate experimenta ca urmare a faptului că are de-a face cu situații noi concomitent: redobândirea competențelor și noul statut de părinte.

Activități:

- sesiuni de training cu managerii de departamente pentru implementarea măsurilor suport;
- sesiuni de informare în rândul colegilor privind importanța perioadei de tranziție și a modalităților prin care își pot demonstra suportul;
- dezvoltarea de training-uri specific pentru fiecare departament;
- evaluare.

Indicatori de performanță:

- termen scurt: creșterea gradului de cunoaștere privind importanța reconcilierii vieții de familie cu profesia;
- termen mediu: creșterea cu 50% a eficienței și a satisfacției profesionale în primele 3 luni de la întoarcerea din concediu parental;
- termen lung: când sunt evaluați, >70% din angajați declară că există îmbunătățiri în privința reconcilierii vieții de familie cu profesia.

Rezultate:

- 1 sesiune de training pentru managerii de departamente (4 manageri);
- 1 sesiune de training pentru cele 4 departamente.



2. Sesiuni de training pentru dezvoltarea de abilități soft

Obiectiv:

Creșterea eficienței și îmbunătățirea relației dintre viața profesională și cea personală pentru angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului

Perioadă de implementare:

Septembrie 2021 – iunie 2022

Audiență:

Angajați care se întorc din concediu de creștere a copilului

Obiective secundare:

- Mai mult de 80% din angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului dezvoltă noi abilități care îi ajută să împace viața de familie cu profesia;
- Îmbunătățirea abilităților de management al timpului pentru mai mult de 70% din angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului.

Activități:

- Cercetare privind bune practice și training-uri similare dedicate dezvoltării de abilități soft și time management pentru angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului;
- Dezvoltarea și organizarea sesiunilor de training și a unui kit informativ;
- Evaluarea sesiunii de training.

Indicatori de performanță

- Termen scurt: creșterea nivelului de cunoaștere privind importanța dezvoltării de abilități soft în rândul angajaților;
- Termen mediu: când sunt evaluați, mai mult de 70% din angajați pot indica abilități dezvoltate sau învățate ca urmare a trainingului;
- Termen lung: > 70% din angajații care participă la training pot identifica îmbunătățiri în rutina zilnică și în relația dintre viața profesională și cea personală.

Rezultate:

- +50% din angajați participanți la training;
- 1 sesiune de training.



Progres în carieră

Măsuri propuse

1. Program de mentorat pentru poziții de leadership

Obiectiv:

Creșterea numărului de angajați pregătiți să accedă în poziții de leadership

Perioada de implementare:

septembrie 2021 – iulie 2022

Audiență:

Toți angajații

Obiective secundare:

- Creșterea cu 50% a numărului de angajați care ca urmare a programului de mentorat devin conștienți de abilitățile lor de lideri;
- Creșterea cu 50% a bazinului de angajați pregătiți pentru a accede în poziții de leadership.

Activități:

- Evaluarea calităților și competențelor de leadership;
- Dezvoltarea unui program de shadowing (fiecărui participant îi este atribuit un coleg din top/middle management, iar acesta are acces la rutina sa pentru o perioadă de timp;
- Selectarea candidaților cu potențial;
- Dezvoltarea de mentorat și coaching personalizat pentru candidații selectați.

Indicatori de performanță:

- Termen scurt: creșterea gradului de conștientizare privind importanța programelor de mentorat;
- Termen mediu: când poziții de leadership sunt deschise, mai mult de 70% din candidați să fi trecut prin program;
- Termen lung: foști participanți în program devin mentori pentru generații viitoare de angajați.

Rezultate:

10-15 angajați trecuți prin program



2. Program intern de dezvoltare

Obiectiv:

Pe de o parte, angajații participanți în program să-și descopere potențialul latent și abilitățile pe care nu și le folosesc pe deplin, iar pe de altă parte, managerii de departament să cunoască aceste abilități ale colegilor lor, cât și alte domenii de interes ale acestora

Perioada de implementare:

Septembrie 2021 – iulie 2022

Audiență:

- Angajații în poziții operaționale;
- Managerii de departament.

Obiective secundare:

- Să îi ajute pe angajați să-și coreleze abilitățile cu responsabilitățile de serviciu;
- Să îi ajute pe managerii de departament să distribuie sarcinile în funcție de abilitățile angajaților.

Activități:

- Evaluarea abilităților și competențelor, atât de către angajații în poziții operaționale, cât și de către managerii de departament;
- Dezvoltarea unui plan de cariera (o acțiune colaborativă între operațional și management);
- Evaluarea programului.

Indicatori de performanță:

- Termen scurt: >25% din angajați înscriși în program;
- Termen mediu: creșterea cu 50% a numărului de participanți care în timpul programului devin conștienți de abilitățile lor și a măsurii în care acestea sunt folosite în conformitate;
- Termen lung: când sunt evaluați mai mult de 60% din participanți sunt de acord că abilitățile lor sunt folosite la cea mai bună capacitate.

Rezultate:

Fiecare participant dezvoltă un plan de carieră



3.2. Hărțuire sexuală și morală

Măsură propusă:

Dezvoltarea unui kit informativ privind hărțuirea sexuală și morală

Obiectiv:

Creșterea nivelului de conștientizare privind problema hărțuirii sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților de identificare și diferențiere, definirea limitelor și a conceptelor

Perioada de implementare:

Septembrie 2021 – februarie 2022

Audiență:

Toți angajații

Activități:

- Cercetare privind cazuri de bună practică și studii de caz despre kit-uri informative privind hărțuirea sexuală și morală
- Dezvoltarea kit-ului informativ
- Organizarea unei sesiuni de training pentru prezentarea conținutului
- Evaluarea cunoștințelor dobândite de angajați în urma sesiunii de training

Indicatori de performanță:

- Termen scurt: >90% din angajați informați
- Termen mediu: când sunt evaluați, mai mult de 80% din participanți sunt capabili să recunoască diferitele tipuri de hartuire și să indice ce măsuri trebuie luate
- Termen lung: mai mult de 80% din angajați sunt familiari cu conceptele/diferențele/tipurile din sfera hărțuirii morale și sexuale și cunosc ce acțiuni trebuie să întreprindă în cazul în care recunosc o astfel de situație

Rezultate:

- 1 kit informativ
- 1 sesiune de training



3.3. Guvernanță instituțională

Măsură propusă:

Crearea unei poziții instituționale pentru Egalitate de Gen

Obiectiv:

Crearea unei poziții care să aibă ca responsabilitate asigurarea egalității de gen în HOLISUN, implementarea și supervizarea Planului de Egalitate de Gen

Perioada de implementare:

Septembrie 2021 – decembrie 2021

Audiență:

Toți angajații

Obiective secundare:

- Identificarea angajaților care sunt cei mai buni candidați pentru a face parte din acest organism;
- Identificarea partenerilor externi care pot face parte din acest organism;
- Operationalizarea organismului - Investirea acestuia cu autoritate instituțională.

Activități:

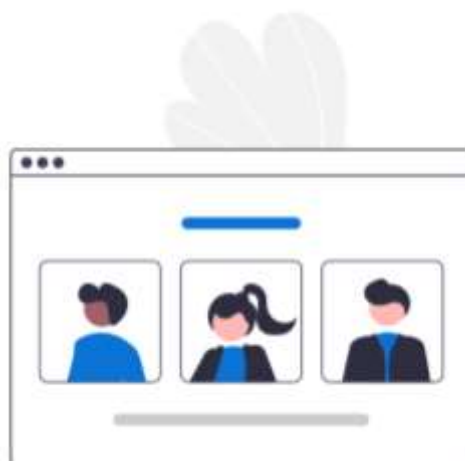
- Discuții cu top managementul în vederea identificării celor mai buni candidați interni și externi;
- Selecția propriu-zisă;
- Dezvoltarea de mecanisme pentru a asigura operationalizarea și investirea cu autoritate instituțională;
- Dezvoltarea de proceduri de funcționare în vederea supervizării implementării Planului de Egalitate de Gen.

Indicatori de performanță:

- Pe termen mediu: peste 75% din indicatorii din Planul de Egalitate de Gen sunt atinși;
- Pe termen lung: poziția rămâne operațională și după încheierea implementării Planului de Egalitate de Gen.

Rezultate:

- 1 angajat ocupă poziția de responsabil pentru Egalitate de Gen



3.4. Comunicare instituțională

Măsură propusă:

Dezvoltarea unui kit informațional privind comunicarea gender-sensitive

Obiectiv:

Asigurarea faptului că întreaga comunicare instituțională, atât cea internă, cât și cea externă respectă principiile egalității de gen.

Perioada de implementare:

Septembrie 2021 – februarie 2022

Audiență:

Toți angajații, departamentul de comunicare.



Obiective secundare:

- Adoptarea unor protocoale privind comunicarea care respectă principiile egalității de gen și un limbaj incluziv și nediscriminatoriu;
- Training destinat angajaților privind recunoașterea limbajului care generează discriminare și instrumente de limbaj nediscriminatorii;
- Îmbunătățirea abilităților de comunicare instituționale interne și externe.

Activități:

- Cercetare privind exemple de kituri informative despre comunicarea nediscriminatorie și exemple de bune practice;
- Dezvoltarea kitului informativ;
- Adoptarea unor protocoale privind comunicarea internă și externă;
- Organizarea unei sesiuni de training;
- Evaluarea cunoștințelor dobândite.

Indicatori de performanță:

- Pe termen scurt: >90% din angajați află despre protocoalele de comunicare, >80% participă la sesiunea de training;
- Pe termen mediu: >70% înțeleg importanța existenței unor astfel de protocoale de comunicare și a folosirii unei comunicări nediscriminatorii;
- Pe termen lung: >80% din angajați recunosc un limbaj discriminatoriu când sunt evaluați și mai mult de 60% folosesc noile protocoale în comunicarea zilnică internă și externă.

Rezultate:

- 1 kit informativ;
- 1 sesiune de training;
- 1 protocol de comunicare dezvoltat de departamentul de comunicare.

3.5. Finanțarea cercetării

Măsuri propuse:

Analiza privind participarea femeilor în proiecte de cercetare

Obiectiv:

Înțelegerea motivelor pentru care femeile participă în număr mai mic la proiecte de cercetare.

Perioada de implementare:

Septembrie 2021 – iulie 2022

Audiență:

Cercetători care aplica la finanțare prin HOLISUN, cercetători Brainmap.

Obiective secundare:

- Înțelegerea modului în care acesta participare redusă afectează conținutul cercetării;
- Identificarea modalităților prin care femeile cercetător pot fi încurajate să se implice din domenii de cercetare dominate de bărbați.

Activități:

- Identificarea bazinului de proiecte relevante analizei;
- Realizarea analizei;
- Concluziile analizei;
- Propunerea de recomandări;
- Promovarea rezultatelor analizei și a recomandărilor.

Indicatori de performanță:

- Pe termen scurt și mediu: analizarea a peste 50% din proiectele finanțate de HOLISUN;
- Pe termen lung: recomandările propuse sunt luate în considerare atunci când viitoare apeluri de finanțare sunt dezvoltate.

Rezultate:

- Un policy paper

