

Planul privind egalitatea de gen

Asociația Mireșu Mare-Agricol Smart Cluster · Mireșu Mare, Maramureș, România

Versiunea 1.0 · Aprobat la 02.10.2026 · Revizuire: o dată la doi ani

1. Introducere

Mireșu Mare Agricol Smart Cluster se angajează să asigure șanse egale femeilor și bărbaților în tot ceea ce face. Clusterul reunește administrația publică, universitățile și cercetarea, organizațiile catalizator, societatea civilă și companiile, pentru a dezvolta agricultura inteligentă în Maramureș.

Ca cluster care lucrează cu fermierii și cu comunitățile rurale, recunoaștem că diversitatea și egalitatea de gen duc la idei mai bune, decizii mai bune și comunități mai puternice. Acest plan privind egalitatea de gen stabilește angajamentul nostru și pașii concreți prin care îl punem în practică.

Planul se aplică asociației, organelor sale de conducere, personalului, experților și formatorilor. Acoperă, de asemenea, proiectele, formările și evenimentele pe care le coordonăm sau la care participăm.

2. Obiective

Ne asumăm șase obiective, care corespund ariilor de interes publicate pe site-ul nostru.

- **Echilibru de gen:** lucrăm pentru o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în Consiliul Director, în grupurile de lucru și în comisiile de evaluare.
- **Șanse egale:** oferim tuturor același acces la funcții, formare, misiuni de expertiză și reprezentarea clusterului.
- **O cultură incluzivă:** prețuim diversitatea, încurajăm dialogul deschis și acționăm împotriva discriminării și a prejudecăților.
- **Echilibru între viața profesională și cea personală:** organizăm activitatea, întâlnirile și formările astfel încât să se potrivească persoanelor cu responsabilități familiale și la fermă.
- **Dimensiunea de gen în proiectele noastre:** analizăm modul în care formările, serviciile digitale și proiectele de dezvoltare rurală îi afectează pe femei și pe bărbați.
- **Toleranță zero față de hărțuire:** prevenim orice formă de hărțuire și reacționăm la ea.

3. Strategii și acțiuni

Transpunem obiectivele în acțiuni concrete, în șase domenii.

a. Recrutare și selecție

- **Anunțuri incluzive:** folosim un limbaj neutru din punctul de vedere al genului în ofertele de angajare, în apelurile pentru experți și la selecția formatorilor, iar anunțurile sunt distribuite prin canale care ajung deopotrivă la femei și la bărbați.
- **Comisii diverse:** includem atât femei, cât și bărbați în comisiile de selecție și de evaluare, ori de câte ori este posibil.
- **Liste scurte echilibrate:** urmărim ca listele scurte de candidați pentru personal, experți și formatori să fie echilibrate din punctul de vedere al genului.

b. Conducere și dezvoltare profesională

- **Nominalizări echilibrate:** atunci când Adunarea Generală alege Consiliul Director și membrii își desemnează reprezentanții, încurajăm nominalizări echilibrate.
- **Evenimente echilibrate:** urmărim liste echilibrate de vorbitori și de invitați în panelurile evenimentelor clusterului.
- **Criterii transparente:** stabilim criterii clare și publice pentru funcțiile, salarizarea și promovarea personalului asociației.
- **Formare și mentorat:** deschidem tuturor oportunitățile de dezvoltare, acordând atenție genului mai puțin reprezentat.

c. Cultura organizațională

- **Conștientizare:** organizăm, pentru Consiliul Director și personal, cel puțin o sesiune pe an despre egalitate, incluziune și prejudecăți inconștiente, pe care o includem și în integrarea noilor colegi.
- **Reguli incluzive:** revizuim regulamentul intern al asociației, astfel încât să promoveze egalitatea și să interzică discriminarea.
- **Comunicare incluzivă:** folosim un limbaj și imagini incluzive pe site, în materialele noastre și la evenimente.

d. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală

- **Întâlniri accesibile:** programăm întâlnirile și evenimentele la ore accesibile și oferim participare online, unde este posibil.
- **Program flexibil:** oferim personalului program flexibil și muncă la distanță, acolo unde funcția permite.
- **Concediul pentru creșterea copilului:** îl tratăm în mod egal, indiferent de gen, și îi sprijinim pe colegii care revin după o absență îndelungată.

e. Dimensiunea de gen în inovare și în proiecte

Dincolo de propria organizație, ținem seama de dimensiunea de gen în proiectele pe care le coordonăm sau la care contribuim. Printre acestea se numără Centrul de reconversie profesională cu școala de drone, Centrul regional de date IoT și inteligență artificială și activitatea noastră de dezvoltare rurală.

Acolo unde este relevant, analizăm modul în care soluțiile și serviciile îi afectează pe femeile și bărbații din mediul rural. Urmărim o participare echilibrată la formări, ateliere și proiecte pilot și îi încurajăm pe membri, pe parteneri și pe fermierii cu care lucrăm să facă la fel.

f. Toleranță zero față de hărțuire

- **Regulă clară:** orice formă de hărțuire este interzisă în activitățile, evenimentele și spațiile online ale clusterului.
- **Semnalare confidențială:** orice îngrijorare poate fi semnalată confidențial responsabilului cu egalitatea de gen sau prin e-mail, la ro.gpss@gmail.com.
- **Tratament corect:** fiecare sesizare este analizată prompt și confidențial, fără represalii împotriva persoanei care a făcut-o.

4. Monitorizare și evaluare

Măsurăm progresul în fiecare an, pe baza datelor defalcate pe gen, și acționăm atunci când acestea arată un dezechilibru.

- **Colectarea datelor:** în fiecare an colectăm date defalcate pe gen privind Consiliul Director, reprezentanții membrilor, personalul, experții și participanții la formări și evenimente, precum și salarizarea personalului.
- **Evaluare anuală:** Consiliul Director analizează în fiecare an datele și progresul planului și raportează Adunării Generale.
- **Feedback:** oferim membrilor, personalului și participanților un canal prin care pot semnală probleme, inclusiv anonim.

5. Responsabilitate și resurse

Președintele și Consiliul Director răspund de acest plan și de resursele de care are nevoie.

- **Angajamentul conducerii:** președintele și Consiliul Director susțin planul și participă la inițiativele lui.
- **Responsabil dedicat:** un responsabil cu egalitatea de gen, desemnat de Consiliul Director, urmărește punerea în aplicare a planului.
- **Resurse:** Consiliul Director alocă timpul și bugetul necesare pentru formare, colectarea datelor și raportare.
- **Revizuirea planului:** planul este revizuit cel puțin o dată la doi ani, pentru a-i evalua efectele și a face ajustări.

6. Comunicare

Planul este public și este transmis tuturor celor care lucrează cu clusterul.

- **Informare internă:** planul este transmis tuturor membrilor, Consiliului Director și personalului și este prezentat fiecărui membru și angajat nou.
- **Raportare externă:** planul și un rezumat al progreselor sunt publicate pe site-ul clusterului, agrismartcluster.ro, și transmise partenerilor.

7. Concluzie

Prin acest plan, Mireșu Mare Agricol Smart Cluster se angajează să urmeze bunele practici europene privind egalitatea de gen. Planul este conceput pentru a îndeplini cerințele privind planurile de egalitate de gen din programele europene de cercetare și inovare. De asemenea, respectă Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Promovarea egalității de gen este atât o responsabilitate, cât și un avantaj strategic. Ea ajută clusterul, membrii săi și comunitățile rurale din Maramureș să reușească împreună.

Aprobat în numele Asociației Mireșu Mare-Agricol Smart Cluster

Semnătura:



Romeo Oița

Președintele Consiliului Director, Mireșu Mare Agricol Smart Cluster

Data: 02.10.2026