



Ghid Practic

**Autoevaluarea abordării de gen în
predarea și practicarea
antreprenoriatului social**

**GHID PRACTIC
3/5**



Co-funded by
the European Union

Acest ghid practic face parte dintr-o serie care își propune să ofere antreprenorilor sociali, organizațiilor și actorilor relevanți strategii concrete pentru integrarea perspectivei de gen în activitatea lor. Prin promovarea unei mentalități incluzive din perspectiva de gen, putem genera schimbări pozitive și o creștere sustenabilă.

Cuprins

<u>Prezentare generală</u>	<u>3</u>
<u>Concepte-cheie</u>	<u>6</u>
<u>Studiu de caz: Integrarea perspectivei de gen în procesul de învățare cu Empow'Her</u>	<u>7</u>
<u>Cadru de analiză a focusului pe gen în organizația ta</u>	<u>8</u>
<u>Auto-diagnostic pentru analiza focusului pe gen în organizație</u>	<u>10</u>
<u>Indicatori pentru analiza de gen în organizație</u>	<u>15</u>
<u>Stabilirea unui plan de acțiune și monitorizarea progresului</u>	<u>16</u>
<u>Anexa 1: Ghidul femeilor-în-antreprenoriat</u>	<u>18</u>
<u>Referințe și lecturi suplimentare</u>	<u>19</u>

Prezentare generală

Introducere

Acesta este un set de 5 Ghiduri Practice privind integrarea perspectivei de gen și metodologiile de învățare reciprocă pentru a ajuta părțile interesate din domeniul antreprenoriatului social (AS) să promoveze ecosisteme locale și europene mai incluzive din punct de vedere al dimensiunii de gen. Aceste ghiduri practice oferă instrumente și metodologii concrete pentru integrarea perspectivei de gen în practicile AS. Ele vor rămâne accesibile gratuit și disponibile în germană, greacă, română, portugheză și franceză.

Aceste ghiduri practice fac parte din proiectul Cooperation for a Gender-Equal Social Economy – Cooperare pentru o economie socială cu șanse egale din punct de vedere al genului (Coop4Equality), finanțat de programul Erasmus+ al Uniunii Europene. Cu o durată până în iulie 2026, acest proiect își propune să consolideze rolul femeilor și al minorităților de gen în economia socială europeană, promovând incluziunea de gen, creșterea durabilă și egalitatea de șanse.

Parteneri de proiect:

- [Empow'Her Global](#), Franța
- [Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center](#), Portugalia
- [Ashoka Romania](#), România
- [Pranado gGmbH](#), Germania
- [Digital Leadership Institute](#), Belgia
- [Stimmuli for Social Change](#), Grecia

Autoare

Christina Galani, Stimmuli for Social Change, Grecia
Fiore Poidevin, Empow'Her Global, Franța



Acesta este ghidul practic numărul 3. În afară de acesta, puteți găsi informații despre celelalte 4 ghiduri în cele ce urmează:

1

Cum să creezi o mentalitate sensibilă la dimensiunea de gen în antreprenoriatul social pe termen lung

Acest ghid practic are ca scop să ofere antreprenorilor sociali strategii concrete pentru dezvoltarea unei mentalități conștiente de gen, promovând incluziunea și echitatea în inițiativele lor. Prin abordarea principalelor schimbări de mentalitate și punând la dispoziție instrumente aplicabile, ghidul îi echipează pe cititori și cititoare să depășească barierele și să creeze impact social durabil.

2

Cultivarea empatiei pentru crearea impactului în antreprenoriatul social

Scopul acestui ghid practic este de a oferi o resursă pentru antreprenorii sociali, organizațiile neguvernamentale și pentru toți cei interesați să folosească empatia ca fundament în dezvoltarea de soluții cu impact pentru problemele sociale.

3

Autoevaluarea abordării de gen în predarea și practicarea antreprenoriatului social

Acest ghid practic are ca scop sprijinirea și ghidarea membrilor structurilor de sprijin și a antreprenorilor sociali printr-un instrument specific de autodiagnosticare, prezentat sub forma unui studiu de caz. În plus, ghidul își propune să îi echipeze pe aceștia cu o abordare metodologică în trei etape, cu sfaturi utile, întrebări și indicatori cheie de performanță (atât la nivel extern, cât și intern), care să le faciliteze analiza și autoevaluarea progresului în integrarea perspectivei de gen în cadrul proiectului sau inițiativei lor.

4

Implementarea mecanismelor de tip peer-to-peer și de co-design între antreprenorii sociali

Acest ghid practic prezintă două metodologii de impact concepute pentru a încuraja creșterea și dezvoltarea în rândul femeilor antreprenoare: mentoratul încrucișat (peer-to-peer learning) și sesiunile de co-design.

5

Elaborarea unui model incluziv din perspectiva de gen pentru întreprinderile sociale cu focus pe creștere rapidă și scalabilitate

Acest ghid practic oferă instrumentele necesare pentru a reflecta în mod critic asupra diverselor aspecte ale scalării, inclusiv asupra deciziei de scalare, a motivelor scalării și a metodelor de scalare. Ghidul încurajează cititorii și cititoarele să reflecteze asupra practicilor incluzive din punct de vedere al genului și să le pună în aplicare în propriile inițiative de antreprenariat social.

Rezumat

Ghidul practic 3: Autoevaluarea abordării de gen în predarea și practicarea antreprenoriatului social



Ghidul practic numărul 3 începe cu o listă de concepte-cheie precum autoevaluare, egalitate de gen, structuri de sprijin, integrarea perspectivei de gen, evaluarea impactului de gen, abordarea prin lentila de gen și evaluarea sensibilă la gen.

Urmează un studiu de caz inspirat de o antreprenoare socială care și-a construit proiectul cu o perspectivă sensibilă la gen.

Ghidul este completat cu instrumente de autoevaluare pentru diferiți actori ai ecosistemului AS (coordonatori, mentori, antreprenori și structuri de sprijin).

O listă de indicatori de performanță și metode de evaluare ajută la măsurarea nivelului de integrare a perspectivei de gen în organizație.

Este prezentat un plan de acțiune pas cu pas pentru a naviga schimbarea către o organizație mai incluzivă, cu exemple concrete pentru promovarea internă și externă a integrării perspectivei de gen.

Ghidul se încheie cu o anexă ce conține resurse utile, sfaturi pentru promovarea integrării perspectivei de gen, referințe și lecturi suplimentare axate pe diagnosticarea și integrarea egalității de gen în organizații și structuri de sprijin.





Concepte-cheie

- i Autoevaluare:** Procesul prin care antreprenorii sociali sau membrii unei organizații AS identifică strategii pentru consolidarea egalității/diversității de gen, analizează oportunități de schimbare și evidențiază direcții de îmbunătățire în activitatea lor.
- i Egalitate de gen:** Se referă la drepturi, responsabilități și oportunități egale pentru femei și bărbați, fete și băieți. Egalitatea nu presupune uniformizarea, ci faptul că drepturile și oportunitățile nu depind de sexul biologic (EIGE, 2024).
- i Integrarea perspectivei de gen (gender mainstreaming):** Se referă la integrarea perspectivei de gen în elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor, pentru promovarea egalității între toate genurile și combaterea discriminării (EIGE, 2024).
- i Evaluarea impactului de gen:**
 - i i)** 'Procesul de comparare și evaluare, pe baza unor criterii relevante de gen, a situației și tendințelor actuale în raport cu evoluția preconizată ca urmare a introducerii politicii propuse'.
 - i ii)** 'Evaluarea impactului de gen reprezintă estimarea diferitelor efecte (pozitive, negative sau neutre) pe care orice politică sau activitate implementată le poate avea asupra unor aspecte specifice din perspectiva egalității de gen'.
- i Abordarea prin lentila de gen:** Se referă la analiza diferențelor existente între femei și bărbați atunci când se dezvoltă soluții sau programe (ESCWA, 2022).
- i Evaluare sensibilă la gen:** Este un proces de evaluare care urmărește analizarea, dintr-o perspectivă de gen, a proceselor, activităților, rezultatelor intermediare, rezultatelor finale și impactului unei intervenții. De asemenea, acest proces se concentrează pe măsurarea progresului în direcția atingerii obiectivelor și scopurilor legate de gen stabilite în politici, programe și proiecte (EIGE, 2024).
- i Structură de sprijin:** Este o organizație care oferă sprijin antreprenorial și managerial, servicii, programe de suport și, uneori, spațiu de lucru pentru antreprenori (FoWoSe, 2023).

Studiu de caz: Integrarea perspectivei de gen în învățare în antreprenoriatul social cu Empow'Her

Pentru a ilustra impactul pozitiv al unui program de sprijin care integrează perspectiva de gen, prezentăm mărturia unei antreprenoare care a beneficiat de acest tip de abordare în cadrul programului de incubare SEGIE al Empow'Her, program care sprijină antreprenoarele/-rii în crearea de afaceri incluzive din perspectiva de gen.

Iată mărturia lui **Chloé Besson** legată de proiectul său **Let's Talk about Sex (LTAS.)**



Empowering uni students with
accessible, personalized, safe, confidential & reliable
sexual health education, with the LTAS multilingual 24/7 chatbot.



1. De ce ai ales un program cu abordare de gen?

Am ales acest program deoarece sănătatea sexuală și emoțională este direct legată de problematica de gen. În timpul cercetării, multe tinere, în special femei, mi-au spus că nu găsesc soluții educaționale care să reflecte realitatea lor. Integrarea acestei dimensiuni a asigurat ca proiectul LTAS să fie cu adevărat incluziv și să răspundă diversității nevoilor studenților, dincolo de normele tradiționale.

2. Cum a contribuit această abordare la proiectul tău?

Abordarea de gen mi-a permis să privesc proiectul meu cu o viziune mai cuprinzătoare și echitabilă, integrând instrumente pentru a evita pe cât posibil prejudecățile și pentru a face chatbot-ul și atelierele mai accesibile tuturor, indiferent de identitatea lor.

3. Care sunt elementele-cheie ale abordării de gen care te influențează și astăzi?

- Nevoia de a folosi un limbaj incluziv și empatic, care reflectă diversitatea experiențelor și identităților.
- Programul m-a învățat că abordarea de gen nu este o „componentă” adăugată, ci un cadru de gândire care transformă modul de proiectare și implementare a fiecărei etape.

4. Cum integrezi perspectiva de gen în evaluarea impactului proiectului?

Plănuim să măsurăm impactul prin analizarea diversității profilurilor care participă la ateliere, pentru a verifica dacă LTAS aduce beneficii în mod egal femeilor, bărbaților și persoanelor non-binare sau LGBTQIA+. În prezent, pe baza observațiilor noastre generale, acesta este cazul, iar noi depunem eforturi pentru a ne asigura că situația va rămâne neschimbată.

Cadru de analiză a focusului pe gen în organizația ta

Pentru a începe evaluarea, este important să înțelegi de unde pornești.

Mai ales dacă faci parte dintr-o organizație sau nu ești singurul factor de decizie dintr-un grup.

Următoarele întrebări te vor ajuta să înțelegi cum integrează organizația ta perspectiva de gen în prezent și care este dorința acestuia de a progresa în această privință.

Pentru a provoca reflecția colectivă, poți integra aceste întrebări într-un chestionar sau poți organiza o discuție pe marginea lor cu factorii de decizie din organizație.

Înțelegere

În ce măsură este organizația sensibilizată și înțelege problemele legate de egalitate în antreprenariat?

Ambiție

Care este dorința de a lucra pe această temă?

Ce prioritate are subiectul în organizație?

Practici

Ce acțiuni sunt implementate în ecosistem pentru a promova egalitatea de gen?

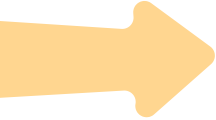
Această analiză în 3 etape te va ajuta să înțelegi cauzele de bază ale problemelor din organizația ta. Cu alte cuvinte, trebuie să lucrăm la **cunoaștere (înțelegere)**, să **luăm poziție pentru ca subiectul să devină o prioritate (ambiție)** sau să **sprijinim dezvoltarea practicilor incluzive**.



Cadru de analiză a focusului pe gen în organizația ta - exemplu pentru antreprenori

Pentru antreprenoare/-ri

Pentru antreprenoarele/-rii care doresc să integreze o perspectivă de gen în proiectul lor – fie că se află la începutul procesului de creare a proiectului, fie că au deja o afacere consolidată – iată câteva recomandări esențiale care vă pot ghida în abordarea tematicii de gen:



a. 1. **Înțelegerea** subiectului incluziunii de gen

i. Întreabă-te: Care sunt problemele cu care se confruntă femeile în societatea noastră?

ii. Cum se poziționează afacerea mea față de aceste probleme?

b. 2. Care este **ambiciția** ta în ceea ce privește integrarea dimensiunii de gen în proiectul tău?



i. Întreabă-te: Este scopul afacerii mele incluziv?

ii. Misiunea și scopul afacerii includ angajamentul pentru egalitate și incluziune de gen?

iii. Politicile și practicile respectă și răspund nevoilor specifice ale femeilor?



c. **Analiza bunelor practici** și a inițiativelor deja existente în sectorul tău privind incluziunea de gen

i. Întreabă-te: Cum este abordată incluziunea de gen în sectorul meu de activitate?

ii. Care este poziția afacerii mele în raport cu sectorul din care face parte?

De asemenea, poți continua să integrezi o perspectivă de gen pe tot parcursul procesului de structurare a proiectului tău. Gândește-te la acest aspect în fiecare etapă. De exemplu, în *analiza comparativă (benchmark)*, în *dezvoltarea produselor și/sau serviciilor tale, precum și în identificarea actorilor-cheie ai proiectului etc.*

Într-adevăr, abordarea de gen a proiectului tău trebuie să fie prezentă la toate nivelurile proiectului și de-a lungul întregului lanț valoric.

Autoevaluare pentru analiza focusului pe dimensiunea de gen în organizație

Îți poți aprofunda analiza prin autoevaluare bazată pe o serie de indicatori interni și externi esențiali. Aceste instrumente de autoevaluare te vor ajuta să identifici aspectele organizației tale asupra cărora este necesar să te concentrezi pentru a îmbunătăți integrarea perspectivei de gen.

Iată patru exemple de instrumente de evaluare pe care le poți utiliza, adaptate pentru trei tipuri diferite de actori: coachi sau mentori, antreprenori și structuri de sprijin.



Autoevaluarea integrării perspectivei de gen pentru coachi/mentori

Înțelegerea sistemului de punctare:

- 5 puncte: Ești complet de acord cu afirmația și deja pui în practică respectiva acțiune.
- Între 3 și 4 puncte: Ai implementat ceva similar, ești pe drumul cel bun sau chiar ai pus deja în aplicare această acțiune, însă consideri că mai ai încă multe de făcut.
- Între 1 și 2 puncte: Nu ai implementat încă această acțiune, dar te-ai gândit deja la ea și/sau intenționezi să o realizezi.
- 0 puncte: Această acțiune nu a fost deloc implementată. Nu este în planurile tale actuale să o implementezi sau, chiar dacă ai luat-o în considerare, nu poți alocă resursele necesare.

Rezultate

- Între 0-16 puncte: Se pare că ai nevoie de sprijin pentru a îmbunătăți integrarea perspectivei de gen în organizația ta.
- Între 17-33 puncte: Deși unele elemente sunt deja prezente, este necesar să faci pași suplimentari pentru a integra perspectiva de gen în organizația ta.
- Peste 34 de puncte: Felicitări, perspectiva de gen este bine integrată în organizația ta

Autoevaluarea integrării perspectivei de gen pentru coachi/mentori

Categorie	Întrebare	
Înțelegerea prejudecății lor de gen	Nu ofer niciodată, în mod inconștient, sfaturi sau sprijin diferit antreprenoarelor față de antreprenori, pe baza unor prejudecăți de gen?	0 1 2 3 4 5
	Sunt conștient(ă) de diferențele și barierele în accesarea finanțării cu care se confruntă femeile din cauza genului lor?	0 1 2 3 4 5
	Nu presupun niciodată că antreprenoarele ar trebui să inițieze anumite tipuri de proiecte (de exemplu, proiecte cu impact social, branduri de îmbrăcăminte, proiecte legate de îngrijire)?	0 1 2 3 4 5
Adaptarea sprijinului oferit	Întreb despre provocările legate de gen ca parte a sprijinului pe care îl ofer?	0 1 2 3 4 5
	Ofer antreprenoarelor sfaturi privind depășirea prejudecăților în accesarea finanțării, recrutare și crearea de rețele?	0 1 2 3 4 5
	Încurajez femeile să își asume riscuri și să urmărească dezvoltarea în aceeași măsură în care îi încurajez pe bărbați?	0 1 2 3 4 5
Crearea unor rețele incluzive	Prezint antreprenoarelor o varietate de oportunități de finanțare, de clienți și de parteneriate?	0 1 2 3 4 5
	Contest în mod activ existența comitetelor de experți, a meselor rotunde și a echipelor de conducere formate exclusiv din bărbați în spațiile antreprenoriale?	0 1 2 3 4 5
Impact pe termen lung	Simt că sprijinul pe care îl ofer contribuie la egalitatea de gen în antreprenoriat?	0 1 2 3 4 5
	Continui să mă informez despre dinamica de gen în antreprenoriat pentru a-mi îmbunătăți sprijinul oferit?	0 1 2 3 4 5

Rezultat ____/50

Autoevaluarea integrării perspectivei de gen pentru antreprenoare/-ri

Categorie	Întrebare	
Leadership și luarea deciziilor	Percep existența unor așteptări sau percepții de gen atunci când mă prezint ca antreprenoare?	0 1 2 3 4 5
	Observ diferențe în modul în care oamenii (investitori, parteneri, clienți) tratează antreprenorii în funcție de genul lor?	0 1 2 3 4 5
Finanțare și investiții	Am întâmpinat bariere legate de gen în accesarea finanțării?	0 1 2 3 4 5
	Nu îmi adaptez niciodată prezentarea sau strategia pentru a corespunde așteptărilor tradiționale de gen?	0 1 2 3 4 5
Recrutare și cultura echipei	Echipa mea, furnizorii și parteneriatele sunt diverse din perspectiva genului?	0 1 2 3 4 5
	Asigur sau îmi doresc să asigur egalitate de remunerare și oportunități pentru toți angajații, indiferent de gen?	0 1 2 3 4 5
Abordarea față de clienți și piață	Țin cont de modul în care produsul/serviciul meu poate avea un impact diferit asupra persoanelor de diferite genuri?	0 1 2 3 4 5
	Nu întăresc niciodată stereotipuri de gen în marketingul sau brandingul meu?	0 1 2 3 4 5
Networking și colaborare	Caut și susțin activ antreprenoarele?	0 1 2 3 4 5
	Mă opun activ prejudecăților de gen în rețelele și comunitățile profesionale?	0 1 2 3 4 5

Rezultat ____/50

Autoevaluarea integrării perspectivei de gen pentru structurile de sprijin

Categorie	Întrebare	
Structuri de sprijin	Ai stabilit o cotă de selecție pentru antreprenori și antreprenoare în organizația ta?	0 1 2 3 4 5
	În practicile tale de monitorizare și evaluare a programului, incluzi indicatori specifici referitori la egalitatea de gen și colectezi date defalcate pe sexe ori de câte ori este posibil?	0 1 2 3 4 5
	Incluzi module despre postura antreprenorială în programele tale de sprijin?	0 1 2 3 4 5
	Analizezi separat așteptările și nevoile de formare și mentorat ale bărbaților și femeilor?	0 1 2 3 4 5
	Asiguri diversitatea de gen în rândul actorilor externi (formatori, mentori, experți etc.)?	0 1 2 3 4 5
	Organizezi sesiuni de formare sau ai la dispoziție instrumente care să îi ajute pe formatorii externi să își adapteze mai bine abordarea și conținutul pentru antreprenoare?	0 1 2 3 4 5
	Realizezi controlul calității asupra conținutului dezvoltat de formatorii externi, în special prin asigurarea faptului că nu sunt reproduse prejudecăți de gen în materialele oferite?	0 1 2 3 4 5
	Organizezi evenimente cu vorbitori din medii diverse?	0 1 2 3 4 5
	Atunci când organizezi evenimente comunitare, adaptezi programul acestora pentru a răspunde disponibilității antreprenoarelor?	0 1 2 3 4 5
	Aloci timp dedicat exclusiv femeilor pentru formare și/sau networking?	0 1 2 3 4 5
		Rezultat ____/50

Autoevaluarea integrării perspectivei de gen în politicile interne

Categorie	Întrebare	
Polici Interne	Organizația ta are o politică de formare care include dimensiunea de gen pentru toți angajații?	0 1 2 3 4 5
	Organizația ta are proceduri și practici clare pentru a asigura un mediu de lucru lipsit de discriminare, violență și hărțuire pe bază de gen (politică de nediscriminare, persoană de contact instruită în problematica de gen, mecanisme disciplinare etc.)?	0 1 2 3 4 5
	Ai o grilă internă de salarizare transparentă, bazată pe niveluri de responsabilitate, care se aplică tuturor angajaților?	0 1 2 3 4 5
	Organizația ta are o politică oficială privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală, accesibilă tuturor (program de închidere a biroului, zile libere, gestionarea timpului de lucru etc.)?	0 1 2 3 4 5
	Reprezentarea femeilor și a bărbaților în pozițiile de conducere este distribuită echitabil în cadrul organizației tale?	0 1 2 3 4 5
	Organizația ta are o politică de egalitate de șanse pentru recrutare (descrieri de post neutre din punct de vedere al genului, comisie de selecție diversă din perspectiva genului etc.)?	0 1 2 3 4 5

Score ____/30



Toate aceste instrumente de evaluare diferite te vor ajuta să identifici poziția actuală a organizației tale în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen.

Sfat: Pentru ca evaluarea să fie cât mai adaptat contextului tău, poți construi propriul instrument pornind de la aceste exemple.



Pe baza rezultatelor autoevaluării și a reflecțiilor tale în jurul cadrului de Înțelegere, Ambiție și Practici, poți începe să stabilești ce anume trebuie îmbunătățit în organizația ta și cu ce dorești să începi.

Sfat: Pornind de la indicatorii-cheie asociați ariilor tale de îmbunătățire, începe să investighezi datele existente referitoare la dimensiunea de gen în organizația ta. Acest demers te va ajuta să stabilești un punct de referință inițial și un obiectiv clar, pentru a putea măsura progresul odată ce ai lansat planul de acțiune.

Indicatori pentru analiza de gen în organizație

Pentru a-ți elabora planul de acțiune, este esențial să identifiți mai întâi care sunt **indicatorii-cheie** asupra cărora poți și dorești să generezi schimbare. Iată un exemplu de listă de indicatori și **metode de evaluare** pe care să le ai în vedere, care te vor ajuta să urmărești și să măsoari progresele realizate în ceea ce privește egalitatea de gen în organizația ta.



	Indicatori	Exemple de metode de măsurare a indicatorilor
Politici interne incluzive	Recrutare/Carieră	Egalitate salarială între femei și bărbați pe aceleași poziții
	Discriminare	Număr de cazuri raportate de discriminare, violență sau hărțuire pe criterii de gen. Indici de satisfacție privind incluziunea și diversitatea.
	Guvernanță /Decizie	Procentul femeilor în poziții de conducere la toate nivelurile, inclusiv consiliul de administrație și echipa executivă.
	Formare internă	Numărul persoanelor instruite privind prejudecățile de gen
Analiza de gen a serviciilor	Activități	Activitățile nu reproduc stereotipuri de gen
	Beneficiari	Femeile și bărbații beneficiază în mod egal de serviciile organizației
	Comunicare	Feedback-ul clienților privind incluziunea și diversitatea în produse, servicii și comunicare
	Măsurarea impactului	Existența unor indicatori specifici de egalitate de gen și colectarea de date defalcate pe sexe
Incluziunea în lanțul valoric	Selecția furnizorilor	Criterii de diversitate și incluziune în selecția furnizorilor; procentul afacerilor deținute de femei în portofoliul de furnizori.
	Monitorizarea traseului produsului	Evaluarea relațiilor cu furnizorii pentru tratament echitabil și oportunități pentru femei

*Este important de menționat că acești **indicatori de performanță (KPI) trebuie adaptați pentru a reflecta caracteristicile și dinamica unică a fiecărei organizații. Cerințele privind egalitatea de gen și incluziunea pot varia semnificativ în funcție de industrie, de locația geografică și de natura specifică a activităților desfășurate. Prin alinierea indicatorilor de performanță la cerințele și prioritățile specifice sectorului, organizațiile pot maximiza impactul eforturilor lor pentru egalitatea de gen și pot contribui la rezultate pozitive atât pentru propria activitate, cât și pentru comunitatea largă.***

Stabilirea unui plan de acțiune și monitorizarea progresului

Acum că ai identificat ariile de îmbunătățire prin autoevaluare și ai ales indicatorii și metodele de evaluare pentru a măsura progresele realizate, poți elabora un plan de acțiune.

Iată o recapitulare a tuturor pașilor parcurși:



1- Decide de unde pornești și care este nivelul de **ambție**, inspirându-te din practicile actuale ale ecosistemului din care faci parte. *Pentru a identifica modele de structuri de sprijin, consultă Anexa 1*



3- Definește **indicatorii-cheie** pentru organizația ta și **metodele de evaluare**, astfel încât să poți măsura îmbunătățirile realizate pe baza unei metodologii de tip „înainte și după”.



5- **Evaluează rezultatele obținute** utilizând aceeași metodă de evaluare pe care ai folosit-o înainte de implementarea planului de acțiune.



7- **Fă-ți vizibile realizările** – pentru a-ți motiva echipa și a inspira alți actori implicați!

2- Treci prin **testul de auto-evaluare** pentru a înțelege unde te situezi în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen și pentru a identifica aspectele care necesită îmbunătățire.



4- Elaborează un **plan de acțiune** și **acțiuni concrete** pentru atingerea **obiectivului** tău. Nu uita să desemnezi o persoană responsabilă pentru fiecare acțiune și să stabilești un termen-limită pentru realizarea obiectivului.



6- În funcție de rezultate, **stabilește următorii pași**:

- dacă ți-ai atins obiectivul, stabilește unul nou!
- dacă nu ai reușit, analizează ce nu a funcționat și gândește un plan de acțiune diferit sau un obiectiv care să fie mai realist și mai ușor de atins.



Iată un exemplu care ilustrează această metodologie pas cu pas:

Nume: Amina, antreprenoare

Afacere: Brand de modă etică

Problemă: Lanțul ei de aprovizionare cu textile include ateliere în care femeile sunt plătite insuficient, nu au putere de decizie și lucrează în condiții precare. De asemenea, există o reprezentare feminină foarte redusă sau inexistentă în pozițiile de conducere din cadrul companiilor furnizoare.



Pasul 1: De unde pornești și care este nivelul tău de ambiție

Amina recunoaște că, deși brandul ei promovează „moda etică”, furnizorii din amonte (micile fabrici și producători de textile) funcționează după norme patriarhale care limitează drepturile femeilor.

Ambiția ei este să creeze un lanț valoric sensibil la dimensiunea de gen, în care femeile sunt plătite corect, au putere de decizie și acces la programe de formare pentru leadership.

Ea se inspiră din exemplele altor branduri de modă din regiune care au implementat cooperative conduse de femei și coduri de conduită incluzive din perspectiva de gen.

Pasul 2: Test de autoevaluare

Amina completează un test de autoevaluare privind integrarea perspectivei de gen pentru antreprenori și constată următoarele:

Echipa ei directă este echilibrată din punct de vedere al genului, însă furnizorii nu au politici privind egalitatea de gen, nu colectează date defalcate pe gen și nu există proceduri pentru prevenirea discriminării sau hărțuirii pe criterii de gen.

Arii de îmbunătățire: implicarea furnizorilor, colectarea de date, dezvoltarea capacităților pentru femeile angajate.





Pasul 3: Definirea indicatorilor-cheie și a metodelor de evaluare

Amina decide să urmărească următorii indicatori:

Indicator	Situație inițială (Before)	Țintă (După implementarea planului)	Metodă
% femeilor în roluri de conducere la furnizori	5%	25%	Sondaje, rapoarte HR
Existența unei politici de gen la nivelul furnizorilor	0	100% dintre primii 5 furnizori	Analiză de politici
Diferența salarială între femei și bărbați	25%	10% sau mai puțin	Audit salarial
Număr de sesiuni de formare pentru femei	0	6 pe an	Liste de prezență



Pasul 4: Definirea planului și a acțiunilor

Amina stabilește următorul plan de acțiune

Acțiune	Responsabil	Deadline
Organizarea unui atelier de conștientizare de gen pentru furnizori	Responsabilul de sustenabilitate	15 octombrie 2025
Crearea unui Cod de Conduită pentru Furnizori cu clauze legate de egalitatea de gen	Consilierul juridic	30 septembrie 2025
Lansarea unui program pilot de formare în leadership pentru femei	Managerul HR	1 noiembrie 2025
Colectarea datelor de bază defalcate pe gen de la toți furnizorii	Analistul lanțului de aprovizionare	10 septembrie 2025



Pasul 5: Măsurarea rezultatelor

După 6 luni, Amina reevaluează folosind aceiași indicatori și metode:

- 3 din 5 furnizori au acum o politică de gen
- Femeile ocupă 18% din pozițiile de conducere
- Diferența salarială s-a redus la 15%
- Au fost organizate 4 sesiuni de formare în leadership

Pasul 6: Definirea pașilor următori

Deoarece obiectivul de 25% femei în poziții de conducere nu a fost atins complet, Amina reflectează și realizează:

- Un furnizor important a refuzat să se implice
- Sesiunile de formare trebuie adaptate mai bine la programul femeilor

Pași următori:

Va înlocui furnizorul rezistent cu o cooperativă condusă de femei și va adapta programul sesiunilor de formare pentru a răspunde mai bine nevoilor femeilor. Va mai include sprijin pentru îngrijirea copiilor ca parte a următorului obiectiv.



Pasul 7: Vizibilitatea realizărilor

Iată câteva dintre ideile Aminei pentru a-și face vizibile realizările:

- Publicarea unui studiu de caz pe site-ul propriu și pe LinkedIn
- Participarea ca vorbitor la o conferință locală pentru femei în afaceri
- Publicarea unui Raport Anual de Impact de Gen
- Prezentarea liderelor din rândul femeilor furnizorilor în comunicarea brandului

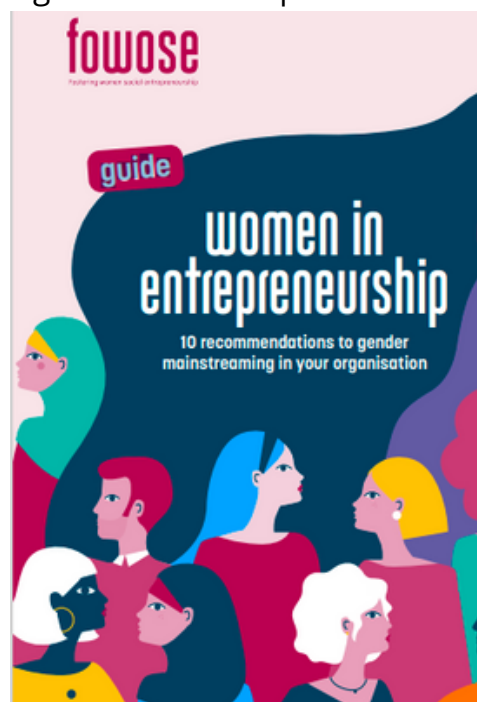
Această vizibilitate consolidează încrederea clienților și inspiră alte afaceri să urmeze pași similari.

Anexa 1: Ghidul pentru femeile antreprenoare

Se pare că multe structuri de sprijin antreprenorial întâmpină dificultăți în a integra în mod adecvat considerentele legate de egalitatea de gen în cadrul structurilor și programelor lor. În plus, organizațiile specializate în problematica egalității de gen nu au întotdeauna oportunitatea de a-și împărtăși expertiza cu un public mai larg și cu actori relevanți din domeniu.

Acest manual pune în lumină un ghid specific, dezvoltat ca parte a principalelor rezultate ale proiectului **FoWoSe (Fostering Women Social Entrepreneurship)**, pentru a răspunde acestor provocări. Proiectul FoWoSe are ca scop principal reducerea decalajului dintre aceste două lumi, prin consolidarea antreprenoriatului social feminin, dezvoltarea și testarea unor instrumente care să formeze și să ghideze organizațiile ce sprijină antreprenoriatul. Proiectul a reunit cinci organizații europene care lucrează cu antreprenoare sociale și/sau pe teme de incluziune de gen, pentru a sprijini ecosistemul antreprenorial să devină mai incluziv și pentru a le oferi instrumente practice de integrare a dimensiunii de gen în toate aspectele structurii și activităților lor.

Ghidul FoWoSe se adresează managerilor și liderilor structurilor de sprijin antreprenorial care doresc și/sau sunt responsabili de o mai bună integrare a perspectivei de gen în organizația lor. Acesta include un instrument de autodiagnosticare care ajută organizațiile să își evalueze structura și nivelul de integrare a perspectivei de gen. Pe baza rezultatelor, sunt oferite **ppână la 10 recomandări ușor de implementat pentru schimbarea și îmbunătățirea practicilor**. Click [aici](#) pentru a accesa instrumentul interactiv open source.



Acest sprijin poate fi accesat printr-o analiză suplimentară, urmând pașii ghidului și apelând la experțe/-ți în egalitate de gen sau alocând timp unei persoane din organizație pentru a dezvolta un plan de acțiune incluziv din perspectiva de gen pentru organizația ta.

Referințe și lecturi suplimentare

Referințe:

- EIGE (European Institute for Gender Equality), 2024. [What is gender mainstreaming.](#)
- EIGE (2024). [Gender equality.](#)
- EIGE (2024). [Gender-responsive evaluation.](#)
- EIGE (2024). [Gender Impact Assessment.](#)
- Empow'her (2024). Empow'Her published a European study on how social economy structures take into account the needs of women. <https://empow-her.com/empowher-publie-une-etude-europeenne-sur-la-prise-en-compte-des-besoins-des-femmes-par-les-structures-de-less/>
- Empow'Her (2024). [How to embed gender equality in your business model: Building inclusive value chains.](#)
- ESCWA (Economic and Social Commission for Western Asia), 2022. <https://www.unescwa.org/sd-glossary/gender-lens>
- FoWoSe project (2023). [Women in entrepreneurship guide.](#)
- Women on Top (2024). [Diagnostic tool & suggestions for gender mainstreaming in organizations.](#)
- [SEGIE project](#), [How women needs are taken into account by businesses from the European social economy](#)

Referințe și lecturi suplimentare

Lecturi suplimentare:

- Explorează instrumentul de diagnosticare a egalității de gen dezvoltat de **WGEA (Workplace Gender Equality Agency)**, conceput pentru a sprijini orice organizație, indiferent de industrie, dimensiune sau context, atât din sectorul public, cât și din cel privat, în elaborarea unei strategii de îmbunătățire a egalității de gen la locul de muncă. Având **17 arii de interes privind egalitatea de gen**, acest instrument de diagnostic oferă un cadru pentru a determina stadiul în care se află o organizație pe parcursul său către egalitatea de gen și ajută la identificarea provocărilor și oportunităților de progres. Disponibil aici: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2019_WGEA_GE_Strategy_Guide.pdf
- Descoperă și cadrul **GEM (Gender Equality Mainstreaming)**, un manual practic și un set de instrumente pentru evaluarea egalității de gen, precum și pentru identificarea, implementarea și măsurarea strategiilor de integrare a perspectivei de gen în cadrul companiilor. Acest cadru se bazează pe standardul de investiții ESG ([environmental](#), [social](#) and [governance](#)), integrând dimensiunea de gen în toate criteriile ESG. Manualul este aplicabil unei game largi de investitori (de exemplu, fonduri de capital privat, donatori guvernamentali, fundații) și furnizori de dezvoltare de capacitate (de exemplu, acceleratoare, furnizori de asistență tehnică, ONG-uri). Disponibil aici: <https://www.meda.org/what-we-do/gender-equality-and-social-inclusion/the-gem-framework/>
- Explorează cadrul **OECD-DAC framework (2019)** care oferă îndrumări și un instrument tehnic valoros pentru operaționalizarea conceptului de integrare a perspectivei de gen în evaluări. Disponibil aici: https://www.oecd-ilibrary.org/development/better-criteria-for-better-evaluation_15a9c26b-en & <https://www.arcolab.org/en/gender-genere-valutazioni-evaluation/>
- Consultă, de asemenea, **cei „6 indicatori de egalitate de gen”** referitori la egalitatea de gen la locul de muncă. Disponibili aici: <https://www.wgea.gov.au/pay-and-gender/6-gender-equality-indicators>



Coop4Equality



Co-funded by
the European Union