

1.3 Implementarea Planului pentru Egalitate de Gen

În marea majoritate a cazurilor, măsurile de egalitate de succes se întâlnesc în întreprinderile în care există un Plan de egalitate de gen. Experiența a demonstrat că astfel de planuri contribuie la stabilirea liniilor pentru eliminarea oricărui tip de discriminare de gen la locul de muncă. Nu degeaba folosirea acestui instrument de egalitate s-a răspândit în ultimii ani, făcând evidentă necesitatea de a educa asupra lui. Fiind de acord asupra impactului pozitiv potențial al dezvoltării unui plan de egalitate de gen, trebuie făcute câteva comentarii pentru a asigura eficacitatea acestuia:

- Diseminarea adecvată a măsurilor Planului de egalitate de gen este o cerință. Părțile interesate, și în special angajații, trebuie să fie conștienți de angajamentele pe care compania și le asumă pentru a putea contribui la ele. Forța de muncă a companiei este implicit o parte a Planului de egalitate de gen, provocarea este de a le face participanți la acesta. Pentru asta ar trebui și Planul preconizează eforturi pentru difuzarea conținutului acestuia în rândul angajaților.



- Informarea angajaților cu privire la conținutul Planului este la fel de importantă ca și a le face să înțeleagă necesitatea acestuia. Nu se poate aștepta implicarea forței de muncă în vreo acțiune decât dacă ei cred cu adevărat în necesitatea acesteia. Prin urmare, un Plan de egalitate de gen trebuie să includă acțiuni formative și de conștientizare pentru angajații la toate nivelurile, pentru a-i face să se confrunte cu realitățile inegalității prezente în compania lor, sectorul sau chiar societatea în general.
- Pentru a evita deconectarea potențială între factorii de decizie ai companiei în materie de egalitate și realitatea cu care se confruntă compania, este necesară monitorizarea măsurilor. Urmărirea precisă a acțiunilor, măsurilor și angajamentelor propuse este esențială pentru a ne asigura că acestea realizează efectiv scopul dorit.