

**PLAN PRIVIND EGALITATEA DE GEN**  
**pentru perioada 2024-2027**

**DIRECȚIA DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ**  
**ALBA IULIA**

## CUPRINS

<b>Introducere .....</b>	<b>3</b>
1. Planul este un document public .....	4
2. Instituția alocă resurse dedicate implementării planului .....	4
3. Planul include aranjamente pentru colectarea și monitorizarea datelor .....	4
4. Planul este sprijinit de acțiuni de formare și consolidare a capacităților la nivelul instituției .....	4
<b>Contextul actual al strategiei de egalitate de gen la nivel european, .....</b>	<b>5</b>
<b>național și instituțional .....</b>	<b>5</b>
Contextul actual al egalității de gen la nivelul UE .....	5
Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național .....	5
Contextul actual al alinierii egalității de gen la nivelul Direcției de Asistență Socială Alba Iulia .....	6
<b>Definiții și delimitări conceptuale.....</b>	<b>7</b>
<b>Componentele planului privind egalitatea de gen .....</b>	<b>8</b>
1. Integrarea egalității de gen în organizație .....	9
2. Analiza cantitativă și calitativă .....	9
3. Obiective, principii și direcții de acțiune .....	11
4. Măsuri propuse și (re)surse .....	13
<b>Monitorizarea Planului de Acțiune a Egalității .....</b>	<b>16</b>

## Introducere

Problematica promovării egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial pentru România ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare și un loc de muncă și participarea la luarea de decizii, astfel că legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja și de a beneficia de protecție socială în anumite situații, Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reprezentând actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Direcția de Asistență Socială Alba Iulia își asumă angajamentul de a asigura un mediu organizațional pentru a sprijini egalitatea de gen și o cultură incluzivă.

Este important de subliniat că organizațiile care doresc să primească finanțare prin intermediul programului cadru pentru cercetare și inovare Orizont Europa al Comisiei Europene, trebuie să dezvolte, adopte și să implementeze un Plan instituțional de egalitate de gen (Gender Equality Plan. Existența acestui plan nu reprezintă un exercițiu de „bifare a unei cerințe europene”, ci trebuie înțeleasă ca un instrument necesar pentru promovarea egalității dintre femei și bărbați. Așadar, Comisia Europeană a introdus, începând cu anul 2022, ca și criteriu de eligibilitate pentru accesarea fondurilor prin Programul Orizont Europa pentru Cercetare și Inovare 2021-2027 pentru organizațiile publice (ministere, ONG-uri, autorități publice locale și județene), institute de cercetare și instituții de învățământ superior, elaborarea unui Plan de acțiune a Egalității.

Direcția de Asistență Socială susține obiectivul Comisiei Europene de a atinge egalitatea de gen în cercetare, educație, dezvoltare, inovare și servicii și recunoaște valoarea unei forțe de muncă diversă și rolul crucial pe care aceasta îl joacă în îmbunătățirea capacității noastre inovatoare. Direcția de Asistență Socială Alba Iulia s-a angajat de mult timp într-un mediu de lucru incluziv în care toți angajații au aceleași oportunități, se pot dezvolta la întregul potențial și – bineînțeles – pot fi ei înșiși în cadrul instituției, indiferent de origine, sex, orientare sexuală, naționalitate, etc.

Prin acest Plan privind egalitatea de gen, Direcția de Asistență Socială Alba Iulia sprijină de asemenea abordarea Comisiei Europene de a crea și menține un mediu în care principii precum egalitatea, diversitatea și incluziunea se regăsesc în cadrul instituției. Este responsabilitatea Direcției de Asistență Socială, Alba Iulia ca administrație publică să prezinte cetățenilor o abordare inovatoare, fără prejudecăți și preconcepții, o cale care îmbrățișează libertatea oamenilor și prețuiește unicitatea și creativitatea acestora. Planul de Acțiune a Egalității este un instrument creat pentru a promova această schimbare culturală, cu obiectivul de a continua să creeze un mediu de învățare și de lucru deschis și onest în care toată lumea este tratată în mod egal și fără discriminare, o comunitate care emană încredere, un sentiment de apartenență și obiective comune și, ca rezultat, favorizează creșterea întregii instituții.

Inițiativele de planificare și proiectare din acest document urmăresc să ofere continuitate și coerența politicilor deja urmate de instituția noastră și să exploreze obiective și acțiuni capabile să înlăture barierele rămase în calea egalității de gen și să consolideze diversitatea în lumina experienței din ultimii ani.

Prin acest Plan, Direcția de Asistență Socială Alba Iulia se aliniază la cerințele obligatorii ale Planului pentru egalitatea de gen (Gender Equality Plan), obligatoriu prin programul Orizont Europa prin următoarele :

### ***1. Planul este un document public***

Plan privind egalitatea de gen este publicat pe site-ul instituției. Totodată planul a fost diseminat pe toate canalele interne, către toate departamentele, compartimentele și birourile din cadrul Direcției de Asistență Socială. De asemenea, Planul a fost aprobat formal de către conducătorul instituției, doamna director executiv Adela Cristescu în februarie 2024.

### ***2. Instituția alocă resurse dedicate implementării planului***

Direcția de Asistență Socială Alba Iulia va alocă resurse (umane, financiare, logistice etc.) pentru implementarea și monitorizarea Plan privind egalitatea de gen la nivelul instituției. Resursele vor fi alocate la începutul fiecărui an și vor fi comunicate tuturor departamentelor și serviciilor din subordine însărcinate cu implementarea Planului.

### ***3. Planul include aranjamente pentru colectarea și monitorizarea datelor***

Planul include date de referință dezagregate pe sex și gen, precum și date privind numărul total al angajaților la nivelul instituției. Pe baza datelor au fost trasate obiectivele și țintele Plan privind egalitatea de gen, indicatorii și evaluarea continuă a progresului acestuia pentru anii 2024, 2025, 2026 și 2027. De asemenea, pentru colectare și monitorizare pentru implementarea Planului va fi utilizată platforma barometruului comunitar al Municipiului Alba Iulia: <https://barometrucomunitar.apulum.ro/>.

### ***4. Planul este sprijinit de acțiuni de formare și consolidare a capacităților la nivelul instituției***

Direcția de Asistență Socială Alba Iulia va alocă resurse pentru creșterea capacității la nivelul instituției prin activități concrete, precum organizarea de seminarii și workshopuri, conferințe, evenimente de conștientizare la nivel de instituție dar și la nivel local, focus-grupuri, chestionare online pentru toți angajații instituției, kituri informative, sesiuni de training back to work pentru angajații aflați în concediu parental pentru obișnuirea cu noile realități ale instituției, cu proiectele și fluxurile de lucru în desfășurare, studii de caz, ghiduri de interviuri și chestionare care pot furniza informații pentru o cercetare calitativă și cantitativă în scopul combaterii discriminării de gen și a inechităților ce ar putea fi cauzate de gen, crearea de kit-uri sau de manuale de bune practici la nivel instituțional, adaptate condițiilor și realităților din cadrul instituției etc.

Direcția de Asistență Socială Alba Iulia a elaborat prezentul Plan de Egalitate de Gen în concordanță cu prevederile:

- Strategiei Europene privind egalitatea de gen 2020-2025
- Ghidului Orizont Europa referitor la planurile de egalitate de gen

- Directivei 2006/54/CE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii
- Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
- Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Hotărâri nr. 286 din 23 martie 2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice

## **Contextul actual al strategiei de egalitate de gen la nivel european, național și instituțional**

### ***Contextul actual al egalității de gen la nivelul UE***

La nivel internațional există un angajament ferm privind egalitatea de gen, asumat prin obiectivul 5 al Agendei de dezvoltare Durabilă 2030. Deși există încă inegalități, în ultimele decenii UE a făcut progrese mari în direcția asigurării egalității dintre femei și bărbați. Măsurile care au dat rezultate sunt: legislația privind tratamentul egal, integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici instituționale, măsuri specifice de promovare a femeilor. Strategia UE privind egalitatea de gen se aliniază angajamentului Comisiei UE de a realiza o Uniune a egalității.

Obiectivele-cheie sunt: încetarea violenței împotriva femeilor; combaterea stereotipurilor de gen; eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă; asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei; eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile; eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică. Strategia urmează o abordare dublă: integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici, combinată cu acțiuni specifice. În cadrul spațiului european, egalitatea de gen este unul dintre subiectele prioritare, iar toate instituțiile sunt încurajate să elaboreze planuri de acțiune pentru egalitatea de gen. Obiectivele egalității de gen pot fi atinse doar printr-o abordare structurală a schimbării în întregul sistem. Introducerea criteriului de eligibilitate a PEG are ca scop sprijinirea acestor eforturi, reflectând temeiul juridic al programului Orizont Europa, care consolidează egalitatea de gen ca prioritate transversală.

### ***Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național***

În România, politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în 2002, în timp ce principalul organism guvernamental pentru egalitatea de șanse a fost înființat ca agenție națională în 2005. De atunci au avut loc mai multe modificări atât în legislație, cât și în cadrul instituțional și în arhitectura organelor guvernamentale. În 2002, Parlamentul a adoptat Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen (Legea egalității de gen). Printre alte măsuri, legea prevede acțiuni pozitive care promovează egalitatea de gen ca „acțiuni speciale care sunt adoptate cu caracter temporar pentru a accelera realizarea în

practică a egalității de șanse între femei și bărbați” (articolul 4 litera (e)), admise numai în cazul în care „vizează protejarea anumitor categorii de femei sau bărbați, și nu a femeilor ca grup în comparație cu bărbații” (articolul 6 alineatul (5) litera (b)). Aceasta lege are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de gen din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc. Cea mai înaltă responsabilitate pentru egalitatea de gen revine Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), înființată în 2002. Strategia Națională de Promovare a Egalității de Șanse și Tratamente între Femei și Bărbați 2018– 2021 a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului 365/24.05.2018. Strategia are trei obiective generale : (1) promovarea accesului universal al fetelor și femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă; (2) reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată; (3) încurajarea participării femeilor la procesul decizional și cinci domenii de intervenție: educație, sănătate, piața muncii, participarea echilibrată la procesele de luare a deciziilor și integrarea perspectivei de gen. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, definită ca luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. În plus, această lege definește noțiunea de acțiuni pozitive ca fiind acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între femei și bărbați, precizând de asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați. Potrivit Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. Sunt discriminatorii, potrivit aceleiași ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor menționate anterior, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Hotărârea nr. 286 din 23 martie 2011 a aprobat Regulamentul-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice. Fiecare membru al comisiei de concurs poate adresa întrebări candidatului. Nu se pot adresa întrebări referitoare la opiniile politice ale candidatului, activitatea sindicală, religie, etnie, starea materială, originea socială sau care pot constitui discriminare pe criterii de sex.

### ***Contextul actual al alinierii egalității de gen la nivelul Direcției de Asistență Socială Alba Iulia***

Valorile care definesc personalitatea Direcției de Asistență Socială sunt construite pe capacitatea și cultura organizațională, respectând prevederile legislației naționale și europene specifice administrației publice și principii precum democrația, respectul față de lege și cetățean, integritatea, etica, transparența, angajamentul pentru dezvoltare durabilă, performanța, eficiența, inovarea în furnizarea de servicii publice de înaltă calitate, egalitate de gen și nediscriminarea.

Valorile de bază ale DAS sunt reprezentate de:

- tratamentul egal al tuturor angajaților cu demnitate, corectitudine și respect reciproc;
- recunoașterea valorii personale;
- solidaritatea instituțională în raport cu comunitatea, fiind cultivat și promovat spiritul de echipă;
- transparența decizională și organizațională, ca valori ale unei comunități colegiale și colaborative;
- promovarea unei înțelegeri interculturale și interetnice - cultivarea toleranței, ecumenismului, acceptării diferenței și diversității;
- libertatea de exprimare și conștiință și deschidere în educație, formare și cercetare, în legătură directă cu etica și deontologia, respectul reciproc și multiculturalismul.

### Definiții și delimitări conceptuale

Legea nr.202/2002 reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în sectorul privat. Acest act normativ prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii în regulamentele interne de organizare și de funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au în cadrul relațiilor de muncă.

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse: „ luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, respectiv feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex.” (art.1, alin.2)

Egalitatea de gen - recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

Egalitatea de șanse – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să își dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați – se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați.

Discriminare – orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Discriminare directă – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi fost tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Discriminare indirectă – situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

Intersecționalitatea – instrument analitic de studiere, înțelegere și abordare a modurilor în care sexul și genul se intersectează cu alte caracteristici/identități personale și a modului în care aceste intersecții contribuie la experiențe de discriminare unice.

Discriminare intersecțională – discriminare pe baza mai multor considerente sau caracteristici/identități personale care acționează concomitent astfel încât sunt inseparabile.

Abordarea intersecțională – modul în care diversitatea identităților bărbaților și femeilor (alături de gen, cele care decurg din faptul că bărbații și femeile au vârste, religii, orientări sexuale, etnii, statut social etc. diferite) poate influența șansele indivizilor în societate și, în unele cazuri, poate determina vulnerabilități și chiar poate duce la discriminări.

### **Componentele planului privind egalitatea de gen**

Municipiul Alba Iulia este o administrație foarte dinamică care încearcă în permanență să se alinieze cerințelor și reglementărilor în vigoare la nivel European, iar Direcția de Asistență Socială asigură transparența atât în activitățile desfășurate cât și procesele de selecție a personalului.

În 2007, România a aderat la Uniunea Europeană în calitate de membru cu drepturi depline și, în același timp, a participat la procesul de organizare, luare a deciziilor și alocare a resurselor financiare în cadrul Uniunii. Datorită proiectelor cu finanțare Europeană implementate de-a lungul anilor, angajații Direcției de Asistență Socială au fost în permanent contact cu reglementările Europene privind respectarea principiilor orizontale, principii care au fost aplicate atât la nivelul proiectelor în particular cât și la nivelul instituției în general.

Valorile care definesc personalitatea Direcției de Asistență Socială sunt construite pe capacitatea și cultura organizațională, respectând prevederile legislației naționale și europene specifice administrației publice și principii precum democrația, respectul față de lege și cetățean, integritatea, etica, transparența, angajamentul pentru dezvoltare durabilă, performanța, eficiența, inovarea în furnizarea de servicii publice de înaltă calitate, egalitatea de gen și nediscriminarea.

În acest context, Direcția de Asistență Socială Alba Iulia a elaborat prezentul Plan privind egalitatea de gen structurat în patru componente principale:

1. Integrarea egalității de gen în organizație
2. Analiza cantitativă și calitativă
3. Obiective, principii și direcții de acțiune
4. Măsuri propuse și re(surse).



## **I. Integrarea egalității de gen în organizație**

În noiembrie 2020, ulterior Hotărârii de Consiliu Local nr. 316/2020 privind aderarea Municipiului Alba Iulia la Carta Europeană pentru Egalitate între Femei și Bărbați în Viață Locală, Municipiul Alba Iulia a semnat Carta Europeană pentru Egalitate între Femei și Bărbați în Viață Locală.

Angajamentul public al Primăriei Alba Iulia, în calitate de semnatar oficial al Cartei, se axează pe echilibrarea participării femeilor și bărbaților la procesele decizionale și decizionale politice, sociale și publice locale, îmbunătățirea participării femeilor la viața profesională, egalizarea ponderii resurselor publice pentru femei și bărbați, împreună cu eliminarea stereotipurilor de gen sau combaterea violenței specifice de gen.

Carta se adresează guvernelor regionale și locale din Europa, care sunt invitate să o semneze, să facă un angajament public oficial pentru principiul egalității femeilor și bărbaților, și să implementeze, în teritoriul lor, angajamentele stabilite în Cartă. Proiectul a fost sprijinit de Comisia Europeană, prin cel de-al V-lea Program de Acțiune a Comunității pentru egalitatea dintre femei și bărbați. Semnarea Cartei de către Municipiul Alba Iulia a rezultat în urma derulării activităților Municipiului Alba Iulia în cadrul proiectului Transport Innovation Gender Observatory, acronim TInnGO, finanțat prin programul european Orizont 2020.

Mai mult, conceptul de egalitate de gen a fost inclus în Strategia Integrată de Dezvoltare Urbană a Municipiului Alba Iulia pentru perioada 2021-2030 actualizată în anul 2022, în cadrul căruia este descris contextul privind egalitatea de șanse între femei și bărbați de la nivel european, național și local. În completarea acestor informații, prezentul Plan propune obiective, măsuri de implementare și surse de finanțare privind acțiuni bine definite în ceea ce privește egalitatea de gen, descrise ulterior în următoarele capitole.

Planul privind egalitatea de gen este aliniat și cu Orientările programului Orizont Europa privind planurile privind egalitatea de gen, fiind un document strategic obligatoriu pentru toate organismele publice, instituțiile de învățământ superior și organizațiile de cercetare din statele membre și din țările asociate care doresc să participe la programul Orizont Europa, pentru cereri de propuneri cu termene limită în 2023 și ulterior.

## **2. Analiza cantitativă și calitativă**

Date valabile în luna ianuarie a anului 2024 la nivelul Direcției de Asistență Socială, Alba Iulia:

Direcția de Asistență Socială are ocupate 68 de posturi de execuție și 6 posturi de conducere.

### **34 funcții publice ale genului feminin, din care:**

4 funcții de conducere – director executiv și șef serviciu;

14 funcții de execuție - consilieri

15 funcții de execuție - inspectori

1 funcție – consilier achiziții publice;

2 funcții publice ale genului masculin, din care:

2 funcții– de execuție – consilier juridic;

### **27 funcții contractuale ale genului feminin, din care:**

- 1 funcție de conducere – șef centru;
- 1 funcție de execuție – kinetoterapeut;
- 1 funcție de execuție – asistent medical;
- 4 funcții de execuție – asistent medical comunitar;
- 6 funcții de execuție – îngrijitor bătrâni la domiciliu;
- 1 funcție de execuție – îngrijitor clădiri;
- 2 funcție de execuție – consilier;
- 4 funcții de execuție – inspectori de specialitate;
- 1 funcție de execuție – psiholog;
- 3 funcții de execuție – asistenți sociali;
- 1 funcție de execuție – bucătar;
- 1 funcție de execuție – spălătoreasă;
- 1 funcție de execuție – psihopedagog;

**11 funcții contractuale ale genului masculin, din care:**

- 1 funcție de execuție – coordonator personal de specialitate
  - 2 funcții de execuție – inspectori de specialitate
  - 2 funcții de execuție – consilier
  - 2 funcții de execuție – psihologi
  - 2 funcții de execuție – șoferi
  - 1 funcție de execuție – bucătar
  - 1 funcție de execuție – mediator sanitar
- 3 ani – e numărul mediu de ani necesari atât femeilor cât și bărbaților pentru a avansa în carieră;
  - Nu există decalaje salariale pe sex/gen și loc de muncă, întrucât lista de funcții reglementate pentru unitățile de asistență socială, cu sau fără cazare cuprinde posturi la care se pot angaja atât femei cât și bărbați.
  - 5 femei și 1 bărbat în posturi de decizie;
  - 33 de candidați de sex feminin și bărbați care aplică pentru posturi distincte;
  - 3 bărbați și 3 femei au părăsit organizația în ultimii 3 ani. Bărbați care au petrecut (4 ani, 17 ani respectiv 22 de ani ) iar femei (20 de ani, 7 ani, 19 ani)
  - Pe parcursul ultimilor 3ani, 3 femei au solicitat concediu pentru creșterea copilului timp de 2 ani, după care au revenit în activitate, respectiv, 1 bărbat a solicitat 1 lună de concediu pentru creșterea copilului și apoi a revenit după concediu.
  - Numărul de zile de absență luate de femei și bărbați și în funcție de motivul absenței;

- cel puțin 30 de ore de formare/credite la care participă femeii și bărbații pentru formarea profesională;
- 80% femeii și 20 % bărbații este ponderea femeilor și bărbaților în consiliile de recrutare sau promovare, șefi de comisii de recrutare sau promovare, 90 % femeii și 10 % bărbații este ponderea în organele de decizie.

În cadrul concursurilor de angajare se oferă șanse egale de participare tuturor participanților indiferent de gen astfel este asigurat accesul la diverse nivele atât femeilor, cât și bărbaților.

Pe baza datelor prezentate, putem observa anumite dinamici care se mențin în majoritatea grupărilor de mai sus. Se poate observa că numărul persoanelor care se identifică cu genul feminin depășește cu mult numărul persoanelor care se identifică cu genul masculin. Acest lucru este reflectat de majoritatea statisticilor din alte instituții de asistență socială, la nivel național și internațional, cu domenii de activitate și de operare asemănătoare cu Direcția de Asistență Socială, Alba Iulia. Astfel, propunem anumite obiective de urmat promovând o cultură a incluziunii, a diversității, și, în mod special, a egalității de șanse.

De asemenea, Direcția de Asistență Socială Alba Iulia a implementat o serie de proiecte cu finanțare Europeană privind reducerea discriminării, asigurarea egalității de șanse și de gen. Rezultatele obținute în urma acestor proiecte dar și informațiile obținute în urma schimburilor de bune practici au fost diseminate și către angajații instituției, sporind astfel gradul de conștientizare al acestora cu privire la combaterea stereotipurilor de gen, îmbunătățirea diversității și sprijinirea comunităților marginalizate:

- La tine acasă, îngrijire socială la domiciliu Alba Iulia – s-a urmărit înființarea unei unități de îngrijire la domiciliu și acordarea de servicii integrate de îngrijire la domiciliu, consiliere socială, juridică, psihologică și de kinetoterapie. Participarea femeilor a fost majoritară, deși nu au fost impuse limite de participare în funcție de sexul vârstnicului. Proiectul a asigurat accesul voluntar și egal al femeilor și bărbaților, indiferent de etnie, religie, orientare sexuală și a persoanelor cu dizabilități. Activitățile de îngrijire la domiciliu au conținut și elemente de socializare, acestea ducând la incluziunea socială, fiind realizate atât pentru bărbați cât și pentru femei.

- Un alt areal geografic administrativ de intervenție îl constituie și proiectul O 9 viață în lumea 9, proiect care și-a propus ca prin activitatea de comunicare și campanii de combatere a formelor de discriminare și conștientizare a egalității în una dintre cele mai mari și închegate comunități majoritar române din Alba Iulia, comunitatea Lumea Nouă, asupra căreia s-au făcut mai multe studii sociologice în ultimii 10 ani, derulate de către Departamentul de Științe Sociale din cadrul Universității „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia.

- Seniori activi și fericiți prin Centrul de Zi pentru persoane vârstnice Cod MySMIS 2014+125398. Proiectul a avut ca scop reducerea numărului de persoane vulnerabile din municipiul Alba Iulia, prin furnizarea de servicii sociale integrate, adecvate nevoilor specifice, în cadrul Centrului de Zi pentru Persoane Vârstnice din subordinea Direcției de Asistență Socială.

### **3. Obiective, principii și direcții de acțiune**

Obiectivul general al Planului privind egalitatea de gen este să promoveze oportunitățile, factorii determinanți ai schimbărilor și dinamica pozitivă de gen, precum și să gestioneze și să atenueze potențialele riscuri negative la nivelul Primăriei Municipiului Alba Iulia în calitate de administrație publică locală și implicit a Direcției de Asistență Socială.

Obiective specifice ale Planului reprezintă reducerea și eliminarea stereotipurilor de gen, eliminarea disparităților de gen, facilitarea unei participări egale în acțiunile Municipality;

abordarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați, eliminarea decalajului de gen și realizarea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică, adoptarea de măsuri menite să prevină inegalitățile prin promovarea de valori și exemple de bune practici la atât în mod direct prin diferite metode și instrumente de intervenție (traininguri pentru angajați, kituri și manuale informaționale, workshopuri etc), cât și prin intermediul proiectelor derulate și implementate, promovarea respectului reciproc și asigurarea oportunităților reale de șanse, eliminarea violenței de gen.

Direcția de Asistență Socială Alba Iulia se angajează să respecte principiile fundamentale ale Cartei Europene pentru Egalitate între Femei și Bărbați în Viața Locală la care a aderat Municipiul Alba Iulia în noiembrie 2020, conform Hotărârii de Consiliu Local nr.316/2020:

- egalitatea dintre femei și bărbați constituie un drept fundamental;
- pentru a asigura egalitatea dintre femei și bărbați, discriminarea multiplă și dezavantajarea trebuie să fie anulate;
- participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor este o necesitate pentru o societate democratică;
- eliminarea stereotipurilor privind sexul este fundamentală pentru realizarea egalității dintre femei și bărbați;
- integrarea perspectivei sexului în toate activitățile guvernelor locale și regionale este necesară pentru a promova egalitatea dintre femei și bărbați;
- planurile și programele de acțiune finanțate corespunzător sunt instrumente necesare pentru promovarea egalității dintre femei și bărbați

Strategia pentru egalitatea de gen cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2024-2027:

<b>Domenii de intervenție</b>	<b>Obiective</b>
1. Resurse umane	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării după criteriul de sex
2. Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex
3. Comunicare instituțională	Combaterea stereotipurilor de gen și îmbunătățirea diversității prin asigurarea unui limbaj adecvat în comunicarea instituțională
4. Combaterea stereotipurilor de gen, a hărțuirii sexuale și emoționale	Combaterea violenței pe bază de gen și hărțuirea sexuală la nivelul instituției

Tabel Nr. 1 - Domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2024-2027

#### 4. Măsuri propuse și (re)surse

##### Domeniul de acțiune 1: Resurse Umane

##### **OBIECTIV 1: Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex**

Măsura 1.1: Identificarea bunelor practici în ceea ce privește integrarea egalității de gen în procesele de selecție

##### Indicatori de performanță:

- Înființarea unui Grup de lucru privind egalitatea de gen prin dispoziția directorului executiv care va fi responsabilă de promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, pentru a monitoriza implementarea Planului privind egalitatea de gen, și pentru a colabora cu factorii locali la implementarea acestuia;
- Existența unui angajament scris din partea instituției cu privire la promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Existența Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați;
- Analiza conformității Planului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate;
- Elaborarea unor rapoarte de evaluare;
- Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Elaborarea unui kit informativ sau ghid cu informații pentru prevenirea discriminării de gen și a inegalităților și pentru identificarea stereotipurilor.

Termen de realizare: 2026

Responsabil: Director executiv – DAS, Alba Iulia

Grup țintă: Departamentele instituției

Măsura 1.2: Realizarea unei proceduri interne de recrutare și selectare a noilor angajați; promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere; formarea continuă și dezvoltarea carierei; organizarea muncii și a mediului de lucru.

##### Indicatori de performanță:

- Procentajul femeilor și bărbaților angajați de min 50% pe categorii și niveluri de remunerare;
- Asigurarea egalității de gen la nivelul funcțiilor de conducere din cadrul instituției;
- Procentajul femeilor și bărbaților care beneficiază de formare continuă;
- Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă, precum și asigurarea condițiilor optime la locul de muncă;
- Monitorizarea egalității de gen în componența comitetelor de conducere, a comitetelor de supraveghere și, acolo unde este posibil, a grupurilor de lucru care participă ca parteneri la programele europene de finanțare;

- Colaborarea permanentă cu membrii Grupului de lucru anticorupție înființat pentru implementarea Planului de integritate al Municipiului Alba Iulia pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025;

Termen de realizare: 2025

Responsabil: Director executiv – DAS, Alba Iulia

Grup țintă: Departamentele instituției

## **Domeniul de acțiune 2: Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională**

### **OBIECTIV : Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și încurajarea unui mediu de lucru dinamic flexibil**

Măsura 2.1: Concilierea vieții de familie cu viața profesională

Indicatori de performanță:

- Revizuirea politicilor, procedurilor și dispozițiilor privind concediile de maternitate, de creștere și îngrijire a copilului, paternal, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea cu timp de lucru parțial, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.);
- Formularea unor proceduri pentru integrarea vieții de familie cu cea profesională;
- Formularea unor proceduri pentru flexibilizarea timpului de lucru.
- Creșterea numărului angajaților care adoptă un program flexibil
- Realizarea anuală a unui studiu cu privire la satisfacția angajaților DAS și valorificarea și integrarea rezultatelor acestuia în planul/strategia de dezvoltare instituțională și în planurile anuale de activitate ale instituției.

Termen de realizare: 2024

Responsabil: Șefii de departamente

Grup țintă: Departamentele instituției

Măsura 2.2: Dialog instituțional și cultură organizațională

Indicatori de performanță:

- Minim 1 curs/an de comunicare sensibilă la problemele de gen;
- Desfășurarea activităților pentru a oferi lucrători înlocuitori pe durată determinată pentru înlocuirea temporară a personalului aflat în concediu pentru creșterea copilului continuu și complet;
- Extinderea treptată a lucrului la distanță în funcție de pregătire, de abilitățile dobândite și de specificul activității desfășurate;
- Diseminarea informațiilor privind dreptul la deconectare și o mai bună planificare a activităților și întâlnirilor de lucru.

Termen de realizare: 2025

Responsabil: Șefii de departamente

Grup țintă: Departamentele instituției

Măsura 2.3: Discuții cu șefii de departamente pentru implementarea măsurilor de sprijin pentru angajații care se reîntorc la locul de muncă

Indicatori de performanță:

- Conștientizarea importanței concilierii vieții de familie cu viața profesională
- Creșterea eficienței și satisfacției la locul de muncă după întoarcerea din concediul parental

Termen de realizare: 2024 - 2025

Responsabil: Compartimentul resurse umane

Grup țintă: Departamentele instituției

### **Domeniul de acțiune 3: Comunicare instituțională**

**OBIECTIV:** Combaterea stereotipurilor de gen și îmbunătățirea diversității prin asigurarea unui limbaj adecvat în comunicarea instituțională

Măsura 3.1: Desfășurarea unor cursuri de comunicare sensibilă la gen pentru toate structurile instituționale

Indicatori de performanță:

- Minim 1 curs / an de comunicare sensibilă la problemele de gen

Măsura 3.2: Verificarea frecvenței a comunicărilor din cadrul instituției din punctul de vedere al egalității de gen

Indicatori de performanță:

- Creșterea gradului de recunoaștere a limbajului discriminatoriu și furnizarea unor comunicări atente la problematica de gen

Termen de realizare: 2024-2027

Responsabil: Compartimentul resurse umane

Grup țintă: Departamentele instituției

**Domeniul de acțiune 4: Combaterea stereotipurilor de gen, a hărțurii sexuale și emoționale**

**OBIECTIV:** Combaterea violenței pe bază de gen și hărțuirea sexuală la nivelul instituției

Măsura 4.1: Prevenirea și combaterea hărțurii la locul de muncă

Indicatori de performanță:

- Minim 2 chestionare realizate anual în vederea identificării cazurilor de hărțuire;
- Numirea unui responsabil cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală;
- Crearea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și de discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă;

- Sensibilizarea în scopul evitării hărțurii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului prin sesiuni de informare;
- Instruirea persoanelor pentru prevenția, identificarea și intervenția în cazurile de discriminare;
- Participarea la programe și cursuri referitoare la discriminare și hărțuire sexuală și emoțională;
- Participarea la campanii de conștientizare a importanței diversității de gen;
- Crearea de pliante care să conțină informații despre problemele legate de violență și listă de numere de telefon și/sau adrese de e-mail utile.

Termen de realizare: 2024-2027

Responsabil: Șefii de departamente

Grup țintă: Departamentele instituției

### **Monitorizarea Planului de Acțiune a Egalității**

La nivelul instituției vor avea loc întâlniri periodice între membrii Grupului de lucru privind egalitatea de gen, personalul de Resurse Umane, șefii de departamente și persoanele responsabile de supravegherea implementării principiului egalității de gen la nivel instituțional pentru a discuta progresul instituției în atingerea obiectivelor prezentate în Planul privind egalitatea de gen.

Rezultatele acestor întâlniri vor fi prezentate și dezbătute la nivelul structurii de conducere a instituției iar pentru executarea cu succes a Planului, se vor face recomandări și vor fi stabilite activități viitoare.

Procesul de implementare a Planului va fi asigurat și prin aplicarea de chestionare atât la nivel instituțional, cât și la nivelul comunității locale, în vederea monitorizării obiectivelor, măsurilor și indicatorilor de performanță stabiliți în cadrul prezentului document.

Se vor face comunicări periodice în ceea ce privește implementarea principiului egalității de gen la nivelul instituției pentru a menține personalul informat și implicat în procesul de eliminarea inegalităților și discriminării de gen. Prezentul Plan de Acțiune a Egalității va putea fi actualizat în funcție de oportunitățile identificate pentru promovarea egalității de gen și șanse între femei și bărbați.

**DIRECTOR EXECUTIV,  
CRISTESCU ADELA TANIA**

