



DISPOZITIE

Nr. 96 din 28.01.2026

Pentru aprobarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2026-2029 la nivelul D.G.A.S.P.C. Neamț

Cristina Păvăluță - Director general al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț,

Având în vedere prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, ale Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare și ale H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul H.C.J. privind aprobarea Regulamentelor de organizare și funcționare ale Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț și ale centrelor din structura și subordinea acesteia.

DISPUN

Art.1 – Pe data prezentei, se aprobă Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2026-2029 la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (D.G.A.S.P.C.) Neamț, prevăzut în Anexa la prezenta.

Art.2 – Compartimentul juridic – contencios va înregistra prezenta dispoziție și o va transmite experților în vederea exercitării atribuțiilor în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, desemnați la nivelul D.G.A.S.P.C. Neamț prin dispoziția directorului general, în vederea ducerii la îndeplinire și Serviciului Management, resurse umane, formare profesională, salarizare și comunicare, pentru luare cunoștință.

DIRECTOR GENERAL,

Cristina Păvăluță



Compartiment juridic contencios,

Coordonator,

Consilier juridic Andrei-Tudor Popa

Aprob,

Director General,

Cristina Păvăluță



PLANUL DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNȚRE FEMEII ȘI BĂRBAȚII 2026-2029

I. INTRODUCERE

Egalitatea de gen (egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) reprezintă un principiu fundamental al drepturilor omului și o valoare esențială a Uniunii Europene, consacrată prin tratate, convenții internaționale și legislația națională. Genul cu care se naște o persoană nu trebuie să influențeze demnitatea, accesul la resurse, oportunitățile profesionale sau calitatea vieții acesteia.

În domeniul asistenței sociale, egalitatea de gen are o importanță majoră, având în vedere faptul că serviciile furnizate de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț (DGASPC Neamț) se adresează unor categorii vulnerabile de persoane (copii, persoane cu dizabilități, persoane vârstnice, victime ale violenței domestice și ale discriminării) iar inechitățile și inegalitățile de gen pot amplifica vulnerabilitatea acestora și pot afecta accesul egal la servicii și protecție.

Planul de egalitate de gen al DGASPC Neamț pentru anul 2026 reprezintă un instrument strategic prin care instituția își asumă promovarea și respectarea egalității de gen, prevenirea discriminării și a violenței bazate pe gen precum și crearea unui mediu de lucru sigur, echitabil și incluziv pentru toți angajații.

Documentul este elaborat în concordanță cu legislația națională și europeană în vigoare și reflectă angajamentul DGASPC Neamț de a integra perspectiva de gen atât în politicile interne de resurse umane, cât și în furnizarea serviciilor sociale către beneficiari.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț

II. CADRUL DE REGLEMENTARE

II.1. Context legislativ național

Planul este fundamentat pe următoarele acte normative:

- Constituția României;
- Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;
- H.G. nr. 970/2023 privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

II.2. Context european și internațional

Planul este aliniat cu:

- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen;
- ODD 5 (Obiectivul de Dezvoltare Durabilă) – Egalitate de gen, din Agenda 2030 a Organizației Națiunilor Unite;
- Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială.

III. SCOP ȘI DOMENIU DE APLICARE

Prezentul Plan are ca scop consolidarea egalității de gen la nivelul DGASPC Neamț, în anul 2026, atât în relațiile de muncă, cât și în activitățile și serviciile sociale furnizate.

Planul se aplică tuturor angajaților DGASPC Neamț – funcționari publici, personal contractual, personal de conducere – precum și serviciilor și centrelor aflate în subordinea instituției.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț

IV. PRINCIPII DE BAZĂ

- Egalitatea de șanse și tratament;
- Incluziunea și respectarea demnității umane;
- Nediscriminarea;
- Transparența și integritatea;
- Echilibrul dintre viața profesională și cea personală;
- Prevenirea violenței și hărțuirii bazate pe gen.

V. OBIECTIVE ȘI ARII DE INTERVENȚIE

Obiectiv general:

Promovarea egalității de gen în cadrul DGASPC Neamț și integrarea perspectivei de gen în politicile interne și în furnizarea serviciilor sociale, în anul 2026.

Arii de intervenție:

- Echilibrul între viața profesională și cea personală;
- Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor;
- Egalitatea de gen în recrutare și evoluția în carieră;
- Integrarea dimensiunii de gen în activitățile sociale și formarea profesională;
- Prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii bazate pe gen.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț

PLAN DE ACȚIUNI

1. Cultură și politică organizațională

Domeniul de intervenție	Obiective	Indicatori	Măsurii	Responsabili	Resurse	Termen
Cultură organizațională	Creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de șanse și de tratament	nr. persoane informate/formate	sesiuni de informare pentru personalul din aparatul propriu și centre	Conducerea DGASPC; Expert EG	Buget formare; resurse interne	Annual, în perioada 2026–2029
Cultură organizațională	Combaterea stereotipurilor, prejudecăților și discriminării de gen	Nr. sesiuni; nr. participanți	Workshop-uri tematice pentru personalul de conducere și execuție	Expert EG; Șefi servicii	Buget formare	Annual
Politici interne	Promovarea toleranței zero față de limbaj sexist și discriminare	ROI	Revizuirea ROI; diseminare către personal	Conducere; Expert EG	Resurse interne	2026
Comunicare	Promovarea limbajului non-sexist și incluziv	ghid promovare a egalității de șanse și a nediscriminării; nr. informări/comunicate	Elaborarea unui ghid de promovare a egalității de șanse și a nediscriminării, Comunicate presă pentru promovarea egalității de gen, pentru prevenirea violenței și promovarea toleranței	Expert EG; Compartment comunicare	Resurse interne	2026
Feedback organizațional	Dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe feedback	Nr. instrumente; rapoarte anuale	Chestionare anonime; raport anual privind EG	Expert EG; Conducere	Resurse interne	Annual, pe durata valabilității planului

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț

Mediu sigur	Crearea unui climat de încredere pentru raportarea discriminării	nr. sesizări gestionate	instrumente clare de sesizare; spații sigure de discuție	Comisia de etică; Comisia de prevenire a hărțuirii, Conducere	Resurse interne	Permanent
-------------	--	-------------------------	---	---	-----------------	-----------

2. Recrutare, promovare, remunerare și managementul carierei

Domeniul de intervenție	Obiective	Indicatori	Măsuri	Responsabili	Resurse	Termen
Recrutare	Asigurarea unor proceduri de recrutare echitabile	Nr. proceduri analizate/revizuite	Analiza procedurilor de recrutare din perspectiva EG	RU; Expert EG	Resurse interne	Anual, 2026- 2029
Recrutare	Încurajarea candidaturilor femeilor din grupuri diverse	Nr. informații	Informații privind acces egal la concursuri/angajări	RU	Resurse interne	Permanent
Promovare	Creșterea transparenței proceselor de promovare	Nr. informații	Publicarea criteriilor de promovare	RU; Conducere	Resurse interne	Permanent
Remunerare	Menținerea echității salariale	Analize salariale anuale	Monitorizarea diferențelor salariale femei/bărbați	RU; Compartiment economic	Resurse interne	Anual
Dezvoltare profesională	Promovarea accesului egal la formare	nr. cursuri; nr. participanți	Planuri anuale de formare profesională	RU; Expert EG	Buget formare	Anual

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț

3. Echilibrul dintre viața profesională, viața de familie și cea personală

Domeniul de intervenție	Obiective	Indicatori	Măsuri	Responsabili	Resurse	Termen
Organizare muncă	Facilitarea echilibrului muncă-viață personală	Nr. angajați beneficiari	Program flexibil/telemuncă unde activitatea permite	Conducere; RU	Resurse interne	Permanent
Suport parental	Suținerea părinților angajați	Nr. sesiuni informare/îndrumare	Informări privind drepturile parentale	RU	Resurse interne	Anual, pe durata valabilității planului
Reintegrare	Suport pentru revenirea din CCC	Nr. întâlniri	Întâlniri de informare și consiliere	RU; Expert EG	Resurse interne	Permanent
Infrastructură	Îmbunătățirea condițiilor pentru angajați	spații amenajate în funcție de nevoi	Amenajare spații sanitare adecvate	Administrativ; Conducere	Buget investiții	2026–2029

4. Leadership și acces la decizie

Domeniul de intervenție	Obiective	Indicatori	Măsuri	Responsabili	Resurse	Termen
Leadership	Creșterea participării femeilor în funcții de conducere	Pondere femei în funcții de conducere	Încurajarea candidaturilor; formare managerială	Conducere; RU	Buget formare	Permanent
Decizie	Promovarea transparenței decizionale	Nr. informări	Ședințe deschise; informări interne	Conducere	Resurse interne	Permanent

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț

5. Combaterea violenței, discriminării și hărțuirii pe criteriu de sex

Domeniul de intervenție	Obiective	Indicatori	Măsuri	Responsabili	Resurse	Termen
Prevenție	Creșterea nivelului de conștientizare	Nr. sesiuni	Sesiuni de informare internă	Expert EG	Resurse interne	Anual, pe durata valabilității planului
Intervenție	Protejarea victimelor	Prevederi în ROI	Revizuirea ROI, în sensul aplicării măsurii	Conducere; Comisia de etică, Comisia de prevenire a hărțuirii	Resurse interne	Anual, pe durata valabilității planului
Sprijin	Susținerea angajaților afectați	Nr. cazuri	Consiliere psihologică și juridică	Conducere; Consilier juridic; Consilier psiholog; Expert EG	Resurse interne	Permanent

6. Integrarea perspectivei de gen în politicile și serviciile DGASPC

Domeniul de intervenție	Obiective	Indicatori	Măsuri	Responsabili	Resurse	Termen
Planificare	Integrarea perspectivei de gen în politici	Nr. analize	Analize anuale sensibile la gen	Expert EG;	Resurse interne	Anual
Implementare	Servicii sociale care respectă principiile egalității de șanse și gen	Nr. servicii armonizate	Adaptarea serviciilor la nevoile femeilor și bărbaților	Șefi servicii; Expert EG	Resurse interne	Permanent
Monitorizare	Evaluarea impactului măsurilor EG	Nr. rapoarte	Raport anual de monitorizare	Expert EG; Conducere		

Dirrecția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Neamț

VI. IMPLEMENTARE ȘI MONITORIZARE

Implementarea Planului va fi monitorizată de conducerea DGASPC Neamț, prin Serviciul de resurse umane.

Datele vor fi analizate anual, iar Planul va putea fi actualizat în funcție de nevoile identificate.

VII. DISPOZIȚII FINALE

Prezentul Plan de egalitate de gen este un document public, aprobat prin act administrativ al conducerii DGASPC Neamț și comunicat tuturor angajaților instituției.

Documentul reflectă angajamentul ferm al DGASPC Neamț pentru respectarea egalității de gen, prevenirea discriminării și promovarea unui climat organizațional echitabil și sigur, în beneficiul angajaților și al persoanelor asistate.