



CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI
DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

Nr. 18280 /11.03.2025

AVIZAT,
DIRECTOR GENERAL,
Dragoș Andrei Cazacu

PLAN DE MĂSURI PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII, A HĂRȚUIRII DE ORICE TIP LA LOCUL DE MUNCĂ
2025

I. INTRODUCERE

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Vaslui este serviciul public specializat pentru protecția copilului, respectiv instituția publică de interes județean, cu personalitate juridică, aflată în subordinea Consiliului Județean Vaslui, coordonată din punct de vedere metodologic de către Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție, din subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, și Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități, din subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Vaslui a fost înființată prin Hotărârea Consiliului Județean Vaslui nr. 112/26.11.2004, în baza Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului și a Hotărârii de Guvern nr. 1434/2204 privind atribuțiile și Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului.

Este instituție publică de interes județean, cu personalitate juridică.



CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI

DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

Direcția generală asigură aplicarea politicilor sociale în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor vârstnice, persoanelor cu dizabilități, precum și altor persoane, grupuri sau comunități aflate în nevoie socială, cu rol în administrarea și acordarea beneficiilor de asistență socială și a serviciilor sociale. Întreaga cazuistică socială este evaluată, soluționată și monitorizată de echipe interdisciplinare formate din: asistenți sociali, psihologi, sociologi, juriști, psihopedagogi, specialiști în terapie și recuperare medicală.

Aria acțiunilor și activităților de protecție socială se desfășoară în conformitate cu Strategia Guvernamentală în domeniul protecției sociale, adoptată și transpusă în funcție de prioritățile județului, colaborând în acest sens cu autoritățile administrației publice locale în vederea organizării și dezvoltării unui sistem integrat de protecție a copilului aflat în dificultate la nivel județean.

Misiunea

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Vaslui are misiunea de a asigura promovarea, coordonarea, monitorizarea și controlul activității de protecție a drepturilor copilului, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap și a oricăror persoane aflate în dificultate.

II. SCOPUL PLANULUI DE MĂSURI

- **Crearea unui mediu de lucru incluziv și respectuos, unde fiecare angajat se simte valorizat și are șanse egale de dezvoltare profesională.**
- **Prevenirea și combaterea discriminării sub toate formele sale (rasă, etnie, religie, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate etc.), a hărțuirii la locul de muncă.**
- **Asigurarea unui cadru clar și transparent pentru gestionarea incidentelor de discriminare.**



CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI

DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

III. PRINCIPII GENERALE

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

Principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și alte documente juridice internaționale la care România este parte;

Principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale;

Principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

Principiul cooperării și parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

Principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

Principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.



IV. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om - Institutul European pentru Egalitate de șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

Egalitate de șanse se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicate, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen „, Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare (EIGE)

Șansele egale, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente (EIGE)

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la/ în toate sferele vieții publice și private (1998 - Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați)

Egalitatea de tratament se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea : „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială, nu sunt contrare principiului tratamentului egal" (EIGE)

Egalitatea de tratament presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului/alți salariați. Potrivit art.5 din Codul Muncii, „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii", orice discriminare directă/indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate socială, este interzisă".

Disparitatea salarială (Diferența de renumerare) de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale brute medii dintre angajați femei și bărbați (EIGE).

EIGE definește **EGALITATEA DE GEN** din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile, posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat".

Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și a bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile.



CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI

DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

Egalitatea de gen : în societate, femeile și bărbații nu au aceleleași roluri, resurse, nevoi, interes. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite „muncii femeilor” și „muncii bărbaților” nu sunt aceleleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite „diferențe de gen”.

Abordarea integratoare de gen : „abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibile efecte asupra respectivei situații a femeilor și bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare”. (EIGE)

Rate de participare: pe parcursul analizei diagnostic, utilizăm ratele de participare ale unor grupuri specifice (de ex. Femei, bărbați singuri - ca procent din rata de participare totală) (Comisia Europeană, 1985).

Statistici segregare pe sex: colectarea și raportarea datelor statistice, ținând cont de variabila sex, pentru a facilita analiza comparativă a situației bărbaților și a femeilor din diferite domenii (Comisia Europeană, 1986)

Segregarea ocupațională - reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile în ocupații diferite, din care rezultă tendința spre crearea domeniilor feminizate și masculinizate.

Segregarea ocupațională verticală reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile pentru poziții diferite în cadrul aceleleași profesii sau domenii profesionale (EIGE).

Discriminare: Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnică, 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. (Ordonanța nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare)

Discriminarea bazată pe criteriul de sex: discriminarea directă/indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la aceasta (Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Discriminare directă: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă (Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Discriminarea 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



CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI

DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare (Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Discriminare multiplă: orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare (Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Discriminare pe criterii de dizabilitate: orice diferențiere, excludere sau restricție pe criterii de dizabilitate, care are ca scop sau efect diminuarea sau prejudicierea recunoașterii, beneficiului sau exercitării în condiții de egalitate cu ceilalți a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu. Termenul include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul de a asigura o adaptare rezonabilă (Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România prin Legea nr.22/2010).

Hărțuire: situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor (Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Hărțuire sexuală: situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor (Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Muncă de valoare egală: activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic. (Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Tratament discriminatoriu: orice excludere, restricție ori diferență de tratament, direct sau indirect, între femei și bărbați. (Ordonanța nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială)

Victimizare: orice tratament advers, venit ca reacție la o plangere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării (Ordonanța nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare)



V. MĂSURI PREVENTIVE

1. Politici și proceduri clare:

- Elaborarea unei politici anti-discriminare, care să definească discriminarea, să enumere formele sale și să stabilească sancțiuni pentru cei care o practică.
- Adoptarea unor proceduri clare pentru depunerea și investigarea plângerilor de discriminare.
- Revizuirea periodică a politicilor și procedurilor pentru a asigura eficacitatea lor.

2. INSTRUIRE/INFORMARE

- Organizarea de training-uri pentru toți angajații D.G.A.SP.C VASLUI privind problematica discriminării, drepturile omului și egalitatea de șanse.
- Instruirea managerilor cu privire la modul în care pot preveni și gestiona situațiile de discriminare în echipele lor.
- Difuzarea de materiale informative (broșuri, afișe) privind politica anti-discriminare a instituției prin afișare, mediul online.



3. Comunicare transparentă:

- Asigurarea unui climat de comunicare deschis și transparent, în care angajații se simt liberi să raporteze orice incident de discriminare, fără repercursiuni asupra lor.
- Promovarea unui dialog constant între angajați și management pe tema diversității și incluziunii.
- Adresa de ALERT: D.G.A.S.P.C. Vaslui are ca punct de informare și suport pentru prevenirea, depistarea și raportarea hărțuirii morale și psihologice și/sau a violenței pe criterii de sex sau gen egalitadedesanse.sesizari@dgaspc-vs.ro, [punct care poate fi accesat de către toți salariații.](#)

4. Recrutare și promovare echitabilă:

- Adoptarea unor criterii obiective și transparente pentru recrutarea și promovarea angajaților, bazate pe competențe și performanțe.
- Asigurarea unei reprezentări diverse a angajaților în toate nivelurile ierarhice ale instituției.



5. Monitorizare și evaluare:

- **Monitorizarea periodică a climatului de lucru și a percepției angajaților privind discriminarea, orice formă de hărțuire la locul de muncă.**
- **Evaluarea eficacității măsurilor preventive și identificarea eventualelor puncte slabe în cadrul D.G.A.S.P.C VASLUI.**

VI.MĂSURI CORECTIVE:

1. Investigarea promptă și imparțială a plângerilor:

- **Comisia pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor referitoare la situațiile de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă la nivelul D.G.A.S.P.C Vaslui (constituită conform Dispoziției nr. 526/04.04.2024 la data de 12.04.2024) - cadrul legal creat pentru identificarea/sanționarea/monitorizarea cazurilor de discriminare/hărțuire la locul de muncă.**
- **Asigurarea unui proces de investigare Confidențial și imparțial a oricărei plângeri de discriminare/hărțuire la locul de muncă.**



CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI

DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

- Protejarea reclamanților și a martorilor împotriva represaliilor (posibilitatea de a rămâne identitatea confidențială).
- Respectarea Procedurii de sistem „Prevenirea , sesizarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă”.
- Respectarea Procedurii de sistem privind EGALITATEA DE ȘANSE.

2. Sancțiuni adecvate:

- Aplicarea unor sancțiuni proporționale cu gravitatea faptei de discriminare, până la desfacerea contractului de muncă.

3. Măsuri de remediere:

- Oferirea de consiliere de specialitate și sprijin victimelor discriminării / hărțuirii la locul de muncă.
- Diseminarea informațiilor și campanii de conștientizare în rândul salariaților cu privire la prevenirea și eliminarea practicilor discriminatorii pe criterii de vârstă/dizabilitate/rasă/origine etnică/religie/orientare sexuală, hărțuire la locul de muncă.
- Implementarea unor măsuri pentru restabilirea unui climat de lucru respectuos și incluziv.



CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI

DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

4. Îmbunătățirea continuă:

- Analizarea cauzelor care au dus la incidentul de discriminare/hărțuire la locul de muncă și implementarea unor măsuri pentru a preveni repetarea acestuia.
- Actualizarea periodică a planului de măsuri în funcție de rezultatele monitorizării și evaluării.

VII. RESPONSABILITĂȚI

MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI:

- Asigurarea resurselor necesare pentru implementarea planului și promovarea unei culturi organizaționale incluzive.
- Respectarea Procedurii de sistem „Prevenirea , sesizarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă”.
- Respectarea Procedurii de sistem privind EGALITATEA DE ȘANSE.

DIRECȚIA DE COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE:

- Implementarea și monitorizarea planului, gestionarea plângerilor de discriminare/hărțuire la locul de muncă.
- Respectarea Procedurii de sistem „Prevenirea , sesizarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă”.
- Respectarea Procedurii de sistem privind EGALITATEA DE ȘANSE.



CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI

DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

COMPARTIMENTUL EGALITATE DE ȘANSE:

- Implementarea și monitorizarea planului, gestionarea plângerilor de discriminare/hărțuire la locul de muncă.
- Respectarea Procedurii de sistem „Prevenirea , sesizarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă”.
- Respectarea Procedurii de sistem privind EGALITATEA DE ȘANSE.

ȘEFI SERVICII/ȘEFI COMPLEXE DE SERVICII COMUNITARE/ȘEFI CENTRE :

- Prevenirea, raportarea cu celeritate/ gestionarea situațiilor de discriminare/hărțuire la locul de muncă în echipele lor, promovarea unui climat de lucru respectuos.
- Respectarea Procedurii de sistem „Prevenirea , sesizarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă”.
- Respectarea Procedurii de sistem privind EGALITATEA DE ȘANSE.

Angajații:

- Respectarea politicii anti-discriminare, raportarea oricărui incident de discriminare/hărțuirea la locul de muncă.
- Respectarea Procedurii de sistem „Prevenirea , sesizarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă”.
- Respectarea Procedurii de sistem privind EGALITATEA DE ȘANSE.



CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI
DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

Prin implementarea acestui plan de măsuri, putem crea un mediu de lucru în care fiecare angajat se simte valorizat și respectat, contribuind la creșterea performanței și a satisfacției profesionale.

**Elaborat,
Consilier superior – Expert Egalitate de Șanse
Esmeralda Bîgu**

**Director Executiv,
Daniela Urumov**