





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

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.

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 oricărui persoane aflate în dificultate.

În cadrul Direcției generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Vaslui, prin Dispoziția nr. 526 din data de 04.04.2024, dispoziție emisă de către Directorul General al D.G.A.S.P.C VASLUI, s-a constituit Comisia pentru primirea și soluționarea plângerilor și 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.



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

DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI VASLUI aplică o politică de toleranță 0 pentru hărțuirea pe criteriul de sex și/sau hărțuirea morală la locul de muncă, tratând cu seriozitate și promptitudine toate sesizările și va investiga toate acuzațiile de hărțuire. În funcție de gravitatea faptei, se sancționează disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, acestea putând duce inclusiv la destituirea din funcția publică sau încetarea contractului individual de muncă, în conformitate cu prevederile O.U.G nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În urma reorganizării Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Vaslui, conform Hotărârii Consiliului Județean Vaslui nr. 109 din 08.07.2024, la data de 01.08.2024, a fost înființat **Compartimentul Egalitate de Șanse**, compartiment aflat în subordinea Direcției De Comunicare și Managementul Resurselor Umane.

Compartimentul Egalitate de Șanse este un compartiment funcțional în cadrul D.G.A.SP.C VASLUI, la **DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE**, direcție care are rolul de a coordona, organiza și folosi eficient acest compartiment în concordanță cu cadrul legislativ specific, precum și cu politica instituției, respectând și aplicând reglementările legale în vigoare.

Obiectivul Specific al Compartimentului Egalitate de Șanse este urmărirea modului în care sunt respectate prevederile legale în vigoare, legile, metodologia privind egalitatea de șanse, procedurile aprobate de către conducerea instituției.

**ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMPARTIMENTULUI EGALITATE DE ȘANSE**

Structura compartimentului:

Număr de angajați:

- 2 funcționari publici - consilieri superiori cu funcție de execuție dintre care unul expert în egalitate de șanse, singurul expert la nivelul județului Vaslui.
- Mandatul compartimentului constă în formarea inițială și continuă a celor 1906 salariați ai instituției, conform prevederilor legale în domeniul egalității de șanse și tratament egal pentru femei și bărbați.



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

are are rolul de a coordona, organiza și folosi eficient acest compartiment în concordanță cu cadrul legislativ specific, precum și cu politicile instituției, respectând și aplicând reglementările legale în vigoare.

Obiectivul Specific al Compartimentului Egalitate de Șanse este urmărirea modului în care sunt respectate prevederile legale în vigoare, legile, metodologia privind egalitatea de șanse, procedurile aprobate de către conducerea instituției.



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

## **II. 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 societate 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.



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

### III. 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 implicite, 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”.



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

**Disparitatea salarială (Diferența de remunerare) 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.

**Egalitatea de gen** : în societate, femeile și bărbații nu au aceeași roluri, resurse, nevoi, interes. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite „muncii femeilor” și „muncii bărbaților” nu sunt aceeași; 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 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)



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

**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 aceleiași profesii sau domeniu profesional (EIGE).

**Discriminare:** Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnice, 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 cauza 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 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).



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

**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 lezare; 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 aceluiași indicator și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale or similare de efort intelectual și/sau fizic. (Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

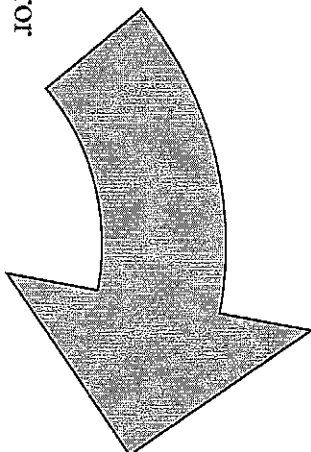
**Tratament discriminatoriu:** orice excludere, restricție ori diferență de tratament, direct sau indirect, între femei și bărbați. (Ordonanță nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială)

**Victimizare:** orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere 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)

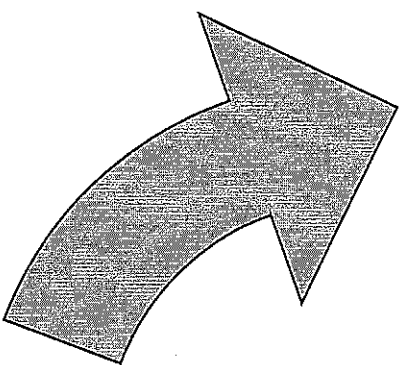


**CONSILIUL JUDEȚEAN VAȘLUI**  
**DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI**  
**DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE**

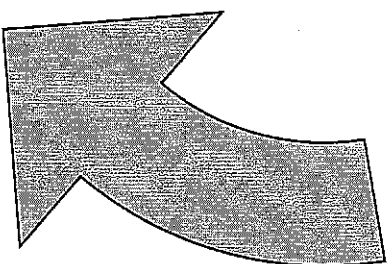
Prevenirea și  
combaterea tuturor  
formelor de  
discriminare,  
respectarea  
drepturilor omului



**DEZVOLTAREA  
CULTURII  
ORGANIZAȚIONALE**  
➤ Integrarea  
principiilor ES  
➤ Comunicare  
instituțională  
pentru  
promovarea ES



**Resurse umane**  
Recrutare  
Promovare  
Informare  
Echilibrul viață  
profesională – viață  
privată,  
responsabilități





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

**PLAN DE ACȚIUNE**  
**PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI**  
**2025**

<b>Nr. Crt.</b>	<b>Domeniu de intervenție</b>	<b>Activități</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Măsuri</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Resurse</b>	<b>Termen</b>
1.	Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați - promovarea egalității de șanse și de tratament între bărbați și eliminarea discriminării	- Asigură implementarea prevederilor legislative și europene în instituție, D.G.A.S.P.C VASLUI, privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei; - Informarea	- Număr de vizite de lucru în unitățile D.G.A.SP.C VASLUI - Număr de formări inițiale - sesiuni de informare în fiecare unitate social din cadrul D.G.A.S.P.C VASLUI; activități de informare privind măsurile concrete, legale, ale prevenirii și combaterii hărțuirii la locul de muncă.	- Rol proactiv al conducătorilor instituției, șefi servicii, șefi unități de asistență socială, rol ce va viza asigurarea respectării legalității de șanse și de tratament între	DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE COMPARTIMENT EGALITATE DE ȘANSE D.G.A.S.P.C VASLUI	BUGET D.G.A.S.P.C. VASLUI	Decembrie 2025



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

directe și indirecte după criteriul de sex	salariaților D.G.A.S.P.C. VASLUI cu privire la elaborarea Planului de acțiune privind Egalitatea de Șanse și de Tratamente între Bărbați și Femei Formarea de grupuri de lucru privind integrarea noțiunilor de egalitate de șanse și de tratament între	(în lucru)	bărbați și femei în procedurile și practicile la locul de muncă; - Compartimentul Egalitate de Șanse va monitoriza respectarea și aplicarea prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările		
--	---	------------	---	--	--



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

	femei și bărbați;		ulterioare;		
	Elaborarea Campaniei „ZIUA INTERNAȚIONALĂ A EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI”	Comunicări scrise, sesiuni informare	- Diseminarea informațiilor în cadrul instituțiilor	DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE COMPARTIMENT EGALITATE DE ȘANSE D.G.A.S.P.C VASLUI	BUGET D.G.A.S.P.C. VASLUI
		Campanie introdusă și aprobată în Planul anual de acțiune al D.G.A.SP.C. VASLUI 2025		Instituțiile partenere (CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI,	BUGET D.G.A.S.P.C. VASLUI
					2025 - 8 MAI



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

2.	Cariera profesională - recrutarea, renumerarea, promovarea și formarea profesională	Revizuirea politicilor și procedurilor de recrutare/selectare a noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei Promovarea echilibrului de gen în procesele de	Bianual 2025	Existența procedurilor interne	Procentajul femeilor și a bărbaților angajați	COJES VASLUI, I.T.M., A.J.P.I.S VASLUI)	BUGET D.G.A.S.P.C. VASLUI	2025



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

	recrutare și selecție la toate nivelurile Analiză periodică				
	Elaborarea procedurii interne privind promovarea, inclusiv, ocuparea funcțiilor de conducere în condițiile asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Asigurarea echilibrului de gen	2025	Procentajul femeilor și al bărbaților în funcțiile de conducere	Direcția Comunicare și Managementul Resurselor Umane	BUGET D.G.A.S.P.C. VASLUI
				COMPARTIMENT EGALITATE DE ȘANSE D.G.A.S.P.C VASLUI	2025



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

	în toate structurile decizionale și de management					
	Elaborarea și implementarea planurilor de formare continuă și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen	2025	Existența planurilor de formare profesională	Direcția Comunicare și Managementul Resurselor Umane Compartiment Egalitate de Șanse	BUGET D.G.A.S.P.C. VASLUI	2025
	Elaborarea procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă	2025	Existența procedurilor interne	Direcția Comunicare și Managementul Resurselor Umane Compartiment Egalitate de Șanse	BUGET D.G.A.S.P.C. VASLUI	2025



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

3.	Echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie	Revizuirea politicilor, procedurilor privind organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de lucru pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	2025	Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate al D.G.A.S.P.C Vaslui	Existența măsurilor adoptate	Compartiment Egalitate de Șanse	BUGET D.G.A.S.P.C. VASLUI	2025
4.	Prevenirea hărțurii sexuale și a hărțurii pe criterii de gen	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea de diferite tipuri la locul de muncă, în scopul asigurării	Diseminarea informației vizând punctul de informare și suport pentru prevenirea, depistarea și raportarea hărțurii morale și psihologice și/sau a violenței pe criterii de sex sau gen	Organizarea de acțiuni de conștientizare și instruire privind fenomenele de discriminare(inclusiv limbajul discriminatoriu, prejudecățile și	Direcția Comunicare și Managementul Resurselor Umane	Compartiment Egalitate de	BUGET D.G.A.S.P.C. VASLUI	2025



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

	unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri.	<u>VASLUI.</u>  Acțiuni de formare/informare cu privire la hărțuirea la locul de muncă, tipurile de hărțuire, cauzalitate, efectele;  Implementarea unei politici clare, Codului de Conduită al D.G.A.SP.C VASLUI, a Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.	stereotipurile de gen), hărțuirea morală și psihologică (inclusiv hărțuirea sexuală), cu aplicarea chestionarelor finale de evaluare a percepției și cunoștințelor dobândite.  Creșterea gradului de conștientizare cu privire la problematica egalității de șanse, gen și consiliidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și	Șanse  Direcția Comunicare și Managementul Resurselor Umane  Compartiment	2025
--	--	---	--	--	------



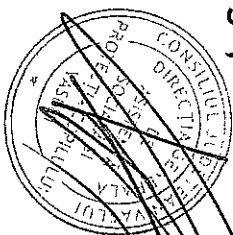


**CONSILIUL JUDEȚEAN VASLUI**  
**DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI**  
**DIRECȚIA COMUNICARE ȘI MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Întocmit,**  
**Consilier superior Esmeralda Bîgu**

**Director General,**  
**Dragoș Andrei Cazacu**



**Director Executiv,**  
**Daniela Urumov**