MINISTERUL TRANSPORTURILOR SI INFRASTRUCTURII
SPITALUL GENERAL CF PASCANI
STR. M. KOGĂLNICEANU, NR. 24, JUD IASI
Telefon/Fax: 0232 767065
spitalcfpascanimanager@gmail.com www.spitalcfpascani.ro

Nr. înreg 5303/05.11.2025

Aprobat,
Manager interimar,
Dr. Roșca Cătălina Yarodara

PLAN EGALITATE DE GEN

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI

2025 - 2027

CUPRINS

I. INTRODUCERE 3

II. CADRUL DE REGLEMENTARE 3

2.1 Contextul legislativ internațional 3

2.2 Contextul legislativ național 4

III. PRINCIPII DE BAZĂ 5

IV. OBIECTIVE. PRINCIPII ŞI DIRECȚII DE ACȚIUNE 6

ANEXA I Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională 8

Anexa II Echilibrul de gen în conducere şi în luarea deciziilor la toate nivelurile 9

ANEXA III Egalitatea de gen în procesul de angajare, recrutare și selecția personalului 10

ANEXA IV Integrarea dimensiunii de gen în educație 11

ANEXA V Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale 12

I. INTRODUCERE

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI este o instituție publică finanțată integral din venituri proprii, aflată în subordinea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, conform H.G. nr. 370/29.03.2021. SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI este unitate sanitară cu paturi, de utilitate publică, cu personalitate juridică, proprietate publică, care asigură servicii medicale de specialitate (spitalicească și ambulatorie) pentru populația Municipiului Pașcani și populația din localitățile limitrofe. Sediul unității sanitare este în Municipiul Pașcani, Str. Mihail Kogălniceanu, Nr. 24, județul Iași.

Spitalul funcționează potrivit prevederilor Legii 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, este clasificat ca Spital General de categoria a IV-a și deține autorizația de funcționare Nr. 164/09.12.2024 care include ambulatoriu integrat cu cabinete în specialitățile: Medicină Internă, Chirurgie Generală, Pneumologie, Diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, Neurologie, Oftalmologie, ORL, Psihiatrie, Psihologie.

Planul de Egalitate de Gen 2025-2027 reprezintă dovada angajamentului luat de factorii de decizie ai Spitalului General Căi Ferate Pașcani de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile spitalului și de a reduce posibile decalaje dintre angajamentele asumate la nivel național și european în domeniul egalității de gen.

În contextul existenței Strategiei Uniunii Europene privind egalitate de gen pentru perioada 2020-2025 și a Strategiei Naționale privind promovarea egalității de șanse de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, adoptarea acestui PEG subliniază angajamentul unității sanitare de a promova un mediul incluziv și divers, unde respectul, integritatea și egalitatea de șanse sunt principii cheie pentru desfășurarea activității.

Planul specific include măsuri concrete pentru promovarea echilibrului de gen în structurile decizionale, echilibrului între viața profesională și cea personală, egalitate de gen în procesul de angajare, recrutare și selecția personalului, integrarea dimensiunii de gen în educație, precum și inițiative pentru creșterea conștientizării și combaterea stereotipurilor de gen. De asemenea, se pune un accent deosebit pe prevenirea și combaterea oricăror forme de violență sau hărțuire bazate pe gen, creând un mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații. Acesta se adresează întregului personal al Spitalului General Căi Ferate Pașcani.

Implementarea Planului de organizare a activității de promovare a principiului egalității de șanse este monitorizată și evaluată periodic, pentru a asigura că măsurile adoptate sunt eficiente și că obiectivele de egalitate de șanse sunt îndeplinite. Acest demers contribuie la îmbunătățirea bunăstării și satisfacției personalului / pacienților și reprezintă un exemplu de bune practice.

II. CADRUL DE REGLEMENTARE

2.1 Contextul legislativ internațional

- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;
- Tratatul privind Uniunea Europeană (Articolul 2 și articolul 3 alin (3) consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați, ca fiind una dintre valorile esențiale ale Uniunii);
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFEU): ART. 19 – permite acțiuni împotriva discriminării pe șase criterii: sex,origine etnică, religie, dizabilitate, vârstă, orientare

sexuală; art. 157 – reglementează egalitatea de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;

- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Articolele 8 și 10 prevăd ca Uniunea să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați, precum și combaterea discriminării pe motive de sex în toate politicile și acțiunile sale);
- Carta Drepturilor Fundamentale ale UE: - interzice discriminarea pe aceleași criterii și pe bază de naționalitate (art. 21);
- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European de consolidare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii;
- Strategia privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 reprezintă un angajament ferm al Uniunii Europene de a promova și de a proteja drepturile femeilor și bărbaților în toate sferele vieții sociale și profesionale.
- Prin intermediul directivelor și regulamentelor în vigoare, strategia abordează diverse aspecte ale vieții sociale și profesionale, inclusiv accesul la ocuparea forței de muncă, educația, servicii de sănătate și protecția victimelor violenței de gen și a traficului de ființe umane. Implementarea acestor măsuri nu doar că va contribui la eliminarea inegalităților de gen, dar va consolida și coeziunea socială și progresul economic al Uniunii Europene.
- Directiva privind egalitatea rasială(2000/43/EC): combaterea discriminării pe criterii de origine etnică în domenii precum educația, ocuparea forței de muncă și accesul la servicii;
- Directiva privind egalitatea în ocuparea forței de muncă (2000/78/EC): protecția împotriva discriminării bazate pe religie, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.
- Directiva privind egalitatea de gen (2006/54/EC): interzicerea discriminării directe și indirecte între femei și bărbați în muncă și salarizare;
- Directiva privind accesul la bunuri și servicii (2004/113/EC): egalitate între femei și bărbați în utilizarea serviciilor disponibile publicului.

2.2 Contextul legislativ național

- Constituția României – fundamentul egalității (art. 16 și art. 41);
- Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea persoanelor cu handicap, republicat, cu modificările și completarile ulterioare; - reprezintă cadrul legal principal în România pentru protejarea și garantarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, promovând egalitatea de șanse, demnitatea umană și incluziunea socială.
- Decretul 342/1981 privind ratificarea Convenției din 18 decembrie 1979 asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981;
- HG nr. 1273/2000 pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, 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. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială, aprobată de Legea nr. 44/2008;
- O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare, aprobată de Legea nr. 62/2009;
- O.U.G. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- H.G. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- 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 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;
- H.G. nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;

III. PRINCIPII DE BAZĂ

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere și în vederea asigurării drepturilor și oportunităților egale, Spitalul General Căi Ferate Pașcani își asumă respectarea următoarelor principii care ghidează întregul proces:

- **Incluziunea** - Promovarea culturii incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței, sub orice formă;

- **Diversitatea** - Promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoștințe;

- **Egalitatea de gen** - Promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie; promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție;

- **Echilibrul** - Promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională;

- **Transparența și integritatea** - Dezvoltarea de practici care să asigure transparența și integritatea instituțională;

- **Libertatea** - Dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de exprimare; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;

- **Dezvoltarea personală** - Susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea unui cadru de învățare continua și perfecționare.

- **Egalitatea de șanse**: Principiul conform căruia toate persoanele trebuie să aibă aceleași posibilități de acces la resurse, educație, locuri de muncă și participare socială, indiferent de gen, rasă, etnie, religie, dizabilitate, orientare sexuală sau alte criterii, fiindu-le asigurată participarea deplină fiecărei persoane la viața economică, politică și socială.

- **Nediscriminare**: Interzicerea tratamentului inegal sau dezavantajos față de o persoană pe baza unor caracteristici personale.

- **Echitate**: Concept complementar egalității, care presupune tratament diferențiat acolo unde este necesar pentru a asigura rezultate echitabile (ex: măsuri afirmative pentru grupuri dezavantajate).

- **Șanse egale vs. rezultate egale**: Egalitatea de șanse se referă la accesul echitabil, nu neapărat la rezultate identice. Accentul este pus pe eliminarea barierelor sistemice.

- **Discriminare**:

o **Directă**: o persoană este tratată mai puțin diferit decât alta într-o situație similară din cauza unei caracteristici protejate (gen, rasă, dizabilitate etc.) – exemplu: o femeie nu este angajată pentru un post deoarece angajatorul crede că "femeile nu sunt potrivite pentru rolurile de conducere".

o **Indirectă**: reguli/politici aparent neutre care afectează disproporționat anumite grupuri de persoane (ex: cerințe fizice nerezonabile care exclud persoane cu dizabilități/ o companie impune regula ca toți angajații să fie disponibili pentru ore suplimentare, ceea ce dezavantajează părinții – în special mamele).

o **Multiplă** (Intersecțională): concept care descrie modul în care mai multe forme de discriminare se suprapune și interacționează creând obstacole unice și multiple pentru persoanele afectate.

- **Mainstreaming de gen**: Integrarea perspectivei de gen în toate politicile și programele pentru a promova egalitatea între femei și bărbați.

- **Măsuri afirmative**: Politici temporare care vizează corectarea inegalităților istorice (ex: cote de gen în politică sau educație).

IV. OBIECTIVE. PRINCIPII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

Spitalul General Căi Ferate Pașcani își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin Planul de egalitate de gen, iar această inițiativă relevă

preocuparea pentru recunoașterea și, dacă e cazul, depășirea inegalităților, pentru eliminarea dezechilibrelor și a barierelor, pentru asigurarea oportunităților și drepturilor egale tuturor.

Obiectivul principal al prezentului PEG este de a servi ca instrument și cadru pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și de a permite includerea aspectelor de gen în politicile și practicile organizaționale.

Pentru a răspunde cerințelor de la nivel european și în acord cu prevederile Comisiei Europene, documentul de față conține/integrează cele cinci arii/domenii de interes, necesar a fi adresate în perioada 2022-2027, precum și activitățile, responsabilitățile,obiectivele, măsurile, instrumentele de monitorizare și termenele de implementare ale acestuia.

Aria de intervenție I: Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională. – **ANEXA I**

Aria de intervenție II: Echilibrul de gen în conducere și în luarea deciziilor la toate nivelurile – **ANEXA II**

Aria de intervenție III: Egalitatea de gen în procesul de angajare, recrutare și selecția personalului -**ANEXA III**

Aria de intervenție IV: Integrarea dimensiunii de gen în educație -**ANEXA IV**

Aria de intervenție V: Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale – **ANEXA V**

ANEXA I Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională

Obiective :

Echilibrul dintre viața profesională și viața privată este relevant atât pentru femei, cât și pentru bărbați și implică asigurarea faptului că întreg personalul este sprijinit în mod corespunzător pentru a-și dezvolta cariera profesională în paralel responsabilitățile personale pe care le pot deține în afara locului de muncă, inclusiv cele de îngrijire copii, persoane vârstnice, persoane cu dizabilități.

- *Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale;*
- *Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate.*
- *Îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea personală.*

ACȚIUNE/MĂSURĂ	RESURSE	TERMEN			INDICATORI	RESPONSABIL
		2025	2026	2027		
Promovarea și sprijinirea unei culturi organizaționale și a unui mediu de lucru care este incluziv și echitabil pentru toate genurile, facilitând un loc de muncă flexibil, care să permită personalului să echilibreze responsabilitățile profesionale și de viață	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Sesiuni anuale de informare și conștientizare a importanței echilibrului dintre viața profesională și cea personală Revizuire regulată / anuală a muncii flexibile și a altor politici relevante	Manager, Comitet Director, Compartiment Resurse Umane-Salarizare , Serviciu tehnic Administrativ, Compartiment Managementul Calității Serviciilor de Sănătate Expert în egalitate de Șanse
Integrarea perspectivei de gen în chestionarele interne pentru evaluarea satisfacției personalului asupra condițiilor de muncă și a atmosferei de lucru.	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Sondajele anuale ale întregului personal pentru evaluarea satisfacției personalului asupra condițiilor de muncă și a atmosferei de lucru	Compartiment Managementul Calității Serviciilor de Sănătate, Expert în egalitate de șanse

Anexa II Echilibrul de gen în conducere și în luarea deciziilor la toate nivelurile

Obiective:

- *Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management;*
- *Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.*

ACȚIUNE/MĂSURĂ	RESURSE	TERMEN			INDICATORI	RESPONSABIL
		2025	2026	2027		
Monitorizarea respectării egalității de gen la toate nivelurile organizației la numirea în funcții de conducere	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Sesizări înregistrare privind discriminarea pe criterii de gen la numirea în funcții de conducere	Expert în egalitate de șanse.
Integrarea perspectivei de gen în planificarea evenimentelor organizate, pentru asigurarea echilibrului de gen	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Reprezentarea proporțională din perspectiva egalității de gen în cadrul sesiunilor de informare .	Compartiment Resurse Umane-Salarizare, Expert în egalitate de șanse.
Existența unor politici de recrutare/ promovare ataptate care permit reprezentarea echilibrată din această perspectivă.	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Proceduri de recrutare/promovare adaptate egalității de gen cu un grad sporit de transparență.	Compartiment Resurse Umane-Salarizare

ANEXA III Egalitatea de gen în procesul de angajare, recrutare și selecția personalului

Obiectiv:

- Promovarea echilibrului de gen în procesele de angajare, recrutare și selecție la toate nivelurile

ACȚIUNE/MĂSURĂ	RESURSE	TERMEN			INDICATORI	RESPONSABIL
		2025	2026	2027		
Asigurarea transparenței în privința procedurilor de recrutare și de promovare în cadrul Spitalului General Căi Ferate Pașcani	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Promovarea/actualizarea procedurilor de selecție și/sau de promovare din perspectiva egalității de gen	Compartiment Resurse Umane, Salarizare
Analizarea activităților de recrutate și selecție a noilor angajați pentru asigurarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Sesizări înregistrate privind discriminarea de gen în privința angajării/promovării. Procentul femeilor și bărbaților angajați	Compartimentul Resurse Umane, Salarizare, Expert egalitate de șanse
Promovarea unor instrumente documentare informative privind recunoașterea și prevenirea discriminării bazate pe gen și a stereotipurilor de gen în procesele de recrutare, selecție și dezvoltare a carierei	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Ghiduri/Pliante/Afișe	Expert egalitate de șanse

ANEXA IV Integrarea dimensiunii de gen în educație

Obiectiv

- Consolidarea perspectivei de gen în procesul de formare profesională continuă;

ACȚIUNE/MĂSURĂ	RESURSE	TERMEN			INDICATORI	RESPONSABIL
		2025	2026	2027		
Asigurarea accesului egal și participarea echilibrată a salariaților la programe de formare profesională și sesiuni de informare fără discriminări pe criterii de gen	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Existența planul de formare profesională Procentul femeilor și bărbaților participanți la programe de formare profesională .	Compartiment Resurse Umane, Salarizare Expert în egalitate de șanse

ANEXA V Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

Obiective:

- Creșterea gradului de conștientizare a problematicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate;
- Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

ACȚIUNE/MĂSURĂ	RESURSE	TERMEN			INDICATORI	RESPONSABIL
		2025	2026	2027		
Organizarea de acțiuni de conștientizare și instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbaj discriminatoriu, prejudecățile și stereotipurile de gen), hărțuirea morală și psihologică (inclusiv hărțuirea sexuală), cu aplicarea de chestionare de evaluare a percepției asupra problemei. Diseminarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, potrivit HG nr. 970/2023.	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X	X	X	Sesiuni de informare privind violența bazată pe gen, inclusiv hărțuire morală,psihologică, sexuală Chestionare privind fenomenele de discrimare aplicate după sesiunile de informare/instruire.	Manager, Comitet Director, Expert în egalitate de șanse
Dezvoltarea unei proceduri interne care să sprijine informarea și educația, precum și incurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazata pe gen,hărțuirea sexuală	Personalul din cadrul Spitalului General CF Pașcani: medical, nemedical auxiliar, TESA	X			Elaborarea/actualizarea procedurii operaționale privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă.	Compartiment Resurse Umane, Salarizare. Expert în egalitate de șanse

Elaborat,
Expert egalitate de șanse
Cârjă Bejan Claudia Mihaela