
PLAN DE ACȚIUNE A EGALITĂȚII

pentru perioada 2025-2030

CUPRINS

Cuvânt înainte	3
Introducere	3
Contextul actual al strategiei de egalitate de gen la nivel european, național și local	Error! Bookmark not defined.
Termeni de referință și definiții	5
Viziunea, istoria și contextul organizației	7
Integrarea egalității de gen în organizație	9
Analiza cantitativă și calitativă	10
Obiective, principii și direcții de acțiune	11
Măsuri propuse și (re)surse	12
Monitorizarea Planului de Acțiune a Egalității	15

Cuvânt înainte

Egalitatea nu are nuanțe: egal înseamnă egal. La Centrul Cultural Palatul Principilor, acest principiu este deja realitate, reflectată în echilibrul aproape perfect dintre femei și bărbați în schema de personal.

Alba Iulia este, de asemenea, un exemplu de pionierat la nivel european, fiind printre primele orașe din România care au semnat Carta Europeană a Egalității între Femei și Bărbați și care au un Plan de Acțiune concret pentru a o pune în practică.

Prin proiectele europene în care suntem implicați, demonstrăm că dezvoltarea durabilă a orașului se bazează pe șanse egale, perspective egale și respect pentru toți.

Pentru Alba Iulia, egalitatea nu este doar un obiectiv, ci cea mai firească formă de normalitate.

Paul Robert ROMAN, manager

Introducere

Municipiul Alba Iulia este semnatar, din anul 2020, al **Cartei Europene pentru Egalitatea între Femei și Bărbați în Viața Locală**, asumându-și angajamentul de a reduce inegalitățile de gen atât în cadrul instituțiilor proprii, cât și la nivelul comunității. Aderarea la această Cartă a fost rezultatul implicării municipiului în proiectul **Transport Innovation Gender Observatory (TInnGO)**, prin care s-a promovat accesul femeilor la servicii moderne de mobilitate.

În calitate de autoritate semnatară, municipalitatea s-a angajat să elaboreze un **Plan de Acțiune pentru Egalitate**, document strategic care stabilește principii, acțiuni și resurse necesare, într-un termen de maximum doi ani de la semnare. Centrul Cultural Palatul Principilor, ca instituție publică subordonată, a preluat și aplicat toate aceste principii, asigurându-se că reducerea inegalităților de gen devine o realitate.

Începând cu 2022, **Comisia Europeană a introdus obligația ca toate instituțiile și organizațiile publice** (ministere, autorități locale, institute de cercetare, universități, ONG-uri) care doresc să acceseze finanțări prin programul **Orizont Europa** să elaboreze și să implementeze un **Gender Equality Plan (GEP)**. Această cerință nu reprezintă o simplă formalitate, ci un instrument esențial pentru promovarea egalității reale între femei și bărbați.

Astfel, **Centrul Cultural Palatul Principilor** sprijină obiectivele Comisiei Europene de a asigura egalitatea de gen în educație, cercetare, inovare și servicii, recunoscând valoarea unei forțe de muncă diverse și rolul acesteia în stimularea creativității și a capacității inovatoare. Instituția promovează un mediu de lucru incluziv, în care toți angajații beneficiază de oportunități egale, pot atinge potențialul maxim și se pot exprima liber, indiferent de sex, origine, naționalitate sau orientare.

Carta Europeană subliniază că „**egalitatea dintre femei și bărbați constituie un drept fundamental și o valoare esențială a democrației, ce trebuie aplicată efectiv în toate domeniile vieții: politic, economic, social și cultural**”. În acord cu acest principiu, Planul de Acțiune pentru Egalitate al Centrului Cultural Palatul Principilor susține crearea și menținerea unui mediu bazat pe diversitate și incluziune, responsabil față de comunitate și orientat spre schimbare culturală.

Planul urmărește să asigure continuitatea politicilor adoptate de municipalitate, să înlăture barierele existente și să consolideze diversitatea, prin acțiuni și obiective clare pentru perioada 2025–2030. Printre elementele-cheie ale planului se numără:

1. **Transparență publică** – Planul este publicat pe site-ul instituției și diseminat în toate departamentele, fiind aprobat formal de conducere.
2. **Alocare de resurse dedicate** – sunt prevăzute resurse umane, financiare și logistice pentru implementarea și monitorizarea planului.
3. **Monitorizare și colectare de date** – Planul include indicatori clari și date dezagregate pe gen, cu evaluarea progresului prin intermediul **Barometrului Comunitar al Municipiului Alba Iulia**.
4. **Formare și consolidarea capacităților** – prin seminarii, workshopuri, conferințe, evenimente locale de conștientizare, chestionare online, traininguri pentru reintegrarea personalului revenit din concediu parental, precum și prin dezvoltarea de ghiduri și bune practici adaptate instituției.

În acest fel, Centrul Cultural Palatul Principilor se aliniază cerințelor europene și confirmă angajamentul Alba Iuliei de a promova o comunitate deschisă, echitabilă și inovatoare, unde egalitatea de gen reprezintă nu doar o valoare declarată, ci o practică zilnică.

Contextul actual al strategiei de egalitate de gen la nivel european, național și local

Egalitatea de gen este atât un drept fundamental al omului, cât și un factor cheie pentru o societate pașnică, prosperă și durabilă. La nivel european și internațional există numeroase strategii, politici și organizații care promovează acest principiu. Analizele recente arată progrese în participarea fetelor și femeilor la educația formală și în accesul la servicii de sănătate în anumite regiuni, dar și stagnări sau chiar regres în statele mai puțin dezvoltate.

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene consacră egalitatea prin **articolul 20**, care prevede egalitatea în fața legii și interzice orice formă de discriminare bazată pe sex, rasă, origine etnică sau socială, religie, vârstă, orientare sexuală, dizabilități și alte criterii.

Conform **Organizației Internaționale a Muncii**, disparitatea salarială între femei și bărbați s-a menținut constantă la nivel global în ultimii zece ani, femeile câștigând în medie cu 20% mai puțin. Totodată, femeile cu copii au o participare mai scăzută pe piața muncii și venituri reduse. De asemenea, **indicele SIGI (2019)** subliniază că implicarea autorităților publice este esențială pentru îmbunătățirea nivelului general al egalității de gen.

La nivel global, **egalitatea de gen** este inclusă între cele 17 **Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD)** definite prin **Agenda ONU 2030**. Obiectivul 5 vizează eliminarea discriminării și a violenței împotriva femeilor și fetelor, eradicarea practicilor dăunătoare precum căsătoriile timpurii sau forțate și mutilarea genitală, recunoașterea muncii neremunerate de îngrijire, asigurarea accesului la sănătate reproductivă și garantarea participării femeilor la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și socială.

În România, cadrul legislativ principal este reprezentat de **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**, completată de alte strategii naționale precum **Strategia pentru dezvoltarea durabilă a României 2030** și **Strategia privind egalitatea de șanse și prevenirea violenței domestice (2018–2021)**.

La nivel local, conceptul de egalitate de gen a fost introdus pentru prima dată în **Strategia Integrată de Dezvoltare Urbană a Municipiului Alba Iulia 2021–2030**. În continuare, **Planul de Acțiune pentru Egalitate** stabilește obiective și măsuri concrete pentru promovarea acestui principiu în comunitatea locală, asigurând integrarea sa în proiectele viitoare de dezvoltare.

Termeni de referință și definiții

Egalitatea de gen	drepturi, responsabilități și oportunități egale pentru femei și bărbați, fete și băieți
Egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.
Gen	rolurile, comportamentele, activitățile și atributele construite social, pe care o societate dată le consideră adecvate pentru femei și bărbați
Stereotipuri de gen	sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații
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 tratată altă persoană într-o situație comparabil
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 și interacționează 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
Integrarea perspectivei de gen	integrarea unei perspective de gen în pregătirea, conceperea, punerea în aplicare, monitorizarea și evaluarea politicilor, a măsurilor de reglementare și a programelor de cheltuieli, în vederea promovării egalității între femei și bărbați și a combaterii discriminării.
Bugetare din perspectiva de gen	analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării

principiului egalității de șanse între femei și bărbați

Surse definiții:

- Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (STCE nr. 210, denumită în continuare „Convenția de la Istanbul”), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105&from=EN> (accesat la 01.05.2022);
- Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, <https://eige.europa.eu/ro/in-brief> (accesat la 01.05.2022);
- Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, document disponibil online la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778> (accesat la 01.05.2022);
- Ordonanța nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, document disponibil online la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129> (accesat la 01.05.2022);
- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, <https://anes.gov.ro/> (accesat la 01.05.2022).

Viziunea, istoria și contextul organizației

Centrul Cultural Palatul Principilor este o instituție publică dinamică, care urmărește permanent alinierea la cerințele și reglementările europene. Instituția promovează transparența atât în activitățile desfășurate, cât și în procesele de selecție a personalului.

România a devenit stat membru al Uniunii Europene în 2007, dobândind astfel drepturi depline în procesul decizional și în gestionarea resurselor financiare europene. În acest context, prin numeroasele proiecte cu finanțare europeană implementate de-a lungul anilor, angajații Municipiului Alba Iulia au dobândit o experiență consistentă în aplicarea principiilor orizontale impuse de Uniune, principii aplicate atât la nivel de proiect, cât și în activitatea generală a instituțiilor.

Conform **Strategiei de Dezvoltare a Municipiului Alba Iulia 2021–2030**, viziunea orașului și a instituțiilor subordonate, inclusiv a Centrului Cultural Palatul Principilor, este de a transforma Alba Iulia într-un oraș atractiv pentru locuire, muncă și investiții, prin patru obiective strategice majore:

- **Alba Iulia – un oraș inteligent, accesibil și coerent**
- **Alba Iulia – un oraș verde, cu servicii publice eficiente**
- **Alba Iulia – un oraș competitiv și creativ**
- **Alba Iulia – un obiectiv cultural și turistic european**

Valorile care definesc identitatea instituțională a Centrului Cultural Palatul Principilor se bazează pe cultura organizațională și respectarea legislației naționale și europene în domeniul administrației publice. Printre acestea se numără: democrația, respectul față de lege și cetățean, integritatea, etica, transparența, angajamentul pentru dezvoltare durabilă, performanța, eficiența, inovarea în furnizarea de servicii publice de calitate, egalitatea de gen și nediscriminarea.

În acest cadru, **Centrul Cultural Palatul Principilor** a elaborat prezentul **Plan de Acțiune pentru Egalitate**, structurat pe patru componente principale:

1. Integrarea egalității de gen în organizație
2. Analiza cantitativă și calitativă
3. Definirea unor obiective concrete
4. Elaborarea de măsuri și strategia de implementare

1. Integrarea egalității de gen în organizație

În noiembrie 2020, prin Hotărârea de Consiliu Local nr. 316/2020, Municipiul Alba Iulia a aderat la **Carta Europeană pentru Egalitate între Femei și Bărbați în Viața Locală**, devenind semnatar oficial al acestui document.

Prin acest angajament public, Municipiul Alba Iulia își propune:

- asigurarea unui echilibru între femei și bărbați în procesele decizionale politice, sociale și publice locale,
- creșterea participării femeilor la viața profesională,
- o distribuție echitabilă a resurselor publice,
- eliminarea stereotipurilor de gen și combaterea violenței bazate pe gen.

Carta se adresează autorităților regionale și locale din Europa, invitându-le să își asume în mod oficial principiul egalității și să implementeze măsuri concrete în teritoriile lor. Inițiativa a fost sprijinită de Comisia Europeană, în cadrul celui de-al V-lea Program de Acțiune al Comunității pentru egalitatea dintre femei și bărbați.

Semnarea Cartei de către Municipiul Alba Iulia a avut loc în contextul proiectului **Transport Innovation Gender Observatory (TInnGO)**, finanțat prin programul european Orizont 2020. În cadrul acestuia au fost organizate două workshopuri locale, cu participarea unor actori relevanți, având ca temă egalitatea de gen, promovarea antreprenoriatului feminin și susținerea femeilor de succes în domeniul transporturilor și al mobilității inteligente.

Ulterior, conceptul de egalitate de gen a fost inclus și în **Strategia Integrată de Dezvoltare Urbană a Municipiului Alba Iulia 2021–2030**, actualizată în 2022, unde este analizat contextul european, național și local al egalității de șanse între femei și bărbați. Prezentul Plan de Acțiune completează aceste demersuri, prin stabilirea unor obiective clare, măsuri de implementare și surse de finanțare dedicate promovării egalității de gen.

Documentul este totodată aliniat la **Orientările programului Orizont Europa** privind planurile de egalitate de gen, fiind un instrument strategic obligatoriu pentru toate autoritățile publice, instituțiile de învățământ superior și organizațiile de cercetare din statele membre și din țările asociate, care doresc să participe la acest program pentru apelurile lansate începând cu anul 2022.

În consecință, exemplele de bune practici și acțiunile asumate au fost extinse și la instituțiile subordonate Municipiului Alba Iulia, inclusiv la **Centrul Cultural Palatul Principilor**, unde egalitatea de gen reprezintă un obiectiv fundamental încă de la înființare.

2. Analiza cantitativă și calitativă

Date valabile pentru luna iunie 2025 – Centrul Cultural Palatul Principilor

- Instituția are prevăzute **44 de posturi**, dintre care **5 de conducere și 39 de execuție**.
- În prezent sunt angajate **34 de persoane: 21 femei și 13 bărbați**. Se adaugă **7 posturi vacante și 3 temporar vacante**.
- La nivelul conducerii activează **4 angajați: 2 femei și 2 bărbați**; există **1 post vacant**.
- În cazul funcțiilor de execuție sunt ocupate **30 de posturi**, dintre care **19 de către femei și 11 de către bărbați**; se adaugă **6 posturi vacante și 3 temporar vacante**.
- Structura instituțională include **2 secții, 1 serviciu și 1 compartiment**.

În cadrul concursurilor de ocupare a posturilor, Centrul Cultural Palatul Principilor asigură **șanse egale de participare** pentru femei și bărbați, garantând acces echitabil la toate nivelurile profesionale.

Proiecte și inițiative privind egalitatea de șanse

Municipiul Alba Iulia a implementat mai multe proiecte europene dedicate reducerii discriminării și promovării egalității de gen. Rezultatele și experiența acumulată au fost diseminate către instituțiile subordonate, inclusiv Centrul Cultural Palatul Principilor, contribuind la creșterea gradului de conștientizare privind:

- combaterea stereotipurilor de gen,
- îmbunătățirea diversității,
- sprijinirea comunităților marginalizate.

Exemple de proiecte relevante:

- **Alba Iulia 360** – vizând creșterea calității vieții în 5 comunități marginalizate și combaterea tuturor formelor de discriminare, inclusiv de gen.
- **MICESA** – proiect cu metode similare de intervenție și integrare socială.
- **O 9 viață în lumea 9** – campanii de comunicare și conștientizare în comunitatea romă „Lumea Nouă”, una dintre cele mai mari și bine documentate comunități rome din Alba Iulia.
- **TinnGO** – dezvoltarea de programe de mentorat pentru femeile interesate de sectorul mobilității inteligente și sprijinirea antreprenoriatului feminin printr-o rețea europeană.
- **Rumorless Cities** – proiect care a contracarat atitudinile negative și stereotipurile la adresa migranților, romilor, refugiaților, persoanelor LGBT și a altor grupuri vulnerabile.

3. Obiective, principii și direcții de acțiune

Obiectivul general al Planului de Acțiune pentru Egalitate este promovarea oportunităților egale, stimularea factorilor care generează schimbări pozitive de gen și consolidarea unei dinamici echilibrate, prin gestionarea și reducerea riscurilor potențiale la nivelul Centrului Cultural Palatul Principilor, în calitate de instituție publică.

Obiectivele specifice ale Planului vizează:

- reducerea și eliminarea stereotipurilor de gen;
- înlăturarea disparităților dintre femei și bărbați;
- facilitarea unei participări egale la activitățile instituției;
- diminuarea diferențelor de remunerare și eliminarea decalajului de gen;
- asigurarea echilibrului între femei și bărbați în procesul decizional și în viața politică;
- adoptarea de măsuri preventive împotriva inegalităților, prin promovarea valorilor și a bunelor practici, atât prin metode directe (traininguri, manuale și kituri informaționale, workshopuri etc.), cât și prin proiecte implementate;
- consolidarea respectului reciproc și garantarea oportunităților reale de afirmare pentru toți;
- combaterea violenței de gen.

În calitate de adoptatar al Cartei Europene a Egalității, Centrul Cultural Palatul Principilor își asumă respectarea principiilor fundamentale:

- egalitatea dintre femei și bărbați este un drept fundamental;
- discriminarea multiplă și dezavantajarea trebuie recunoscute și combătute;
- participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor este esențială pentru o societate democratică;
- eliminarea stereotipurilor de gen este o condiție de bază pentru atingerea egalității;
- integrarea perspectivei de gen în toate activitățile administrației publice locale și regionale este indispensabilă;
- planurile și programele de acțiune, susținute de resurse adecvate, sunt instrumente cheie pentru promovarea egalității.

Direcțiile de acțiune ale Planului sunt:

- Resurse umane;
- Dialog instituțional și cultură organizațională;
- Comunicare instituțională;
- Combaterea stereotipurilor de gen, a hărțuirii sexuale și emoționale;
- Relația cu comunitatea locală.

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, prin eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriu de sex.

Măsura 1.1: Identificarea bunelor practici privind integrarea egalității de gen în procesele de selecție.
Indicatori de performanță:

- Constituirea unui Grup de lucru pentru egalitatea de gen, responsabil cu promovarea egalității de șanse și monitorizarea implementării Planului;
- Angajament scris al instituției privind respectarea principiilor egalității de șanse;
- Existența unei Politici instituționale de egalitate de șanse și tratament;
- Analiza conformității Planului cu strategiile și reglementările aprobate la nivel național și european;
- Elaborarea de rapoarte periodice de evaluare;
- Crearea unui ghid de limbaj și imagine pentru comunicarea internă și externă;
- Realizarea unui kit informativ cu măsuri de prevenire a discriminării și identificare a stereotipurilor de gen.

Termen: 2026

Responsabil: Managerul instituției

Grup țintă: Departamentele instituției

Măsura 1.2: Elaborarea unei proceduri interne privind recrutarea, selecția, promovarea (inclusiv pentru funcții de conducere), formarea continuă și dezvoltarea carierei, precum și organizarea mediului de lucru.

Indicatori de performanță:

- Echilibru de minimum 50% între femei și bărbați angajați, pe categorii și niveluri de salarizare;
- Egalitate de gen în funcțiile de conducere;
- Acces echitabil la programe de formare profesională;
- Analize periodice pentru revizuirea condițiilor de sănătate și securitate în muncă;
- Monitorizarea echilibrului de gen în comitetele de conducere și grupurile de lucru partenere în programe europene;
- Colaborare permanentă cu Grupul de lucru anticorupție pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025.

Termen: 2025

Responsabil: Managerul instituției

Grup țintă: Departamentele instituției

Domeniul de acțiune 2: Dialog instituțional și cultură organizațională

Obiectiv 2: Promovarea egalității de gen prin crearea unui mediu de lucru flexibil și incluziv.

Măsura 2.1: Sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea personală

Indicatori de performanță:

- Revizuirea politicilor privind concediile de maternitate, paternitate, creștere și îngrijire a copilului, precum și a formelor flexibile de organizare a timpului de lucru (part-time, telemuncă, program flexibil etc.);
- Elaborarea unor proceduri pentru integrarea vieții profesionale cu cea de familie;
- Crearea unor proceduri pentru flexibilizarea programului de lucru.

Termen: 2026

Responsabil: Contabil șef – coordonator Compartiment management & HR

Grup țintă: Departamentele instituției

Măsura 2.2: Consolidarea dialogului instituțional și a culturii organizaționale.

Indicatori de performanță:

- Minimum un curs anual de comunicare sensibilă la problematica de gen;
- Redactarea Planului de Acțiune privind egalitatea de gen în limbile română și engleză;
- Asigurarea personalului de înlocuire pentru angajații aflați în concediu de creștere a copilului;
- Extinderea progresivă a muncii la distanță, în funcție de pregătire și specificul activităților;
- Promovarea dreptului la deconectare și a unei mai bune planificări a activităților și întâlnirilor.

Termen: 2027

Responsabil: Contabil șef – coordonator Compartiment management & HR

Grup țintă: Departamentele instituției

Domeniul de acțiune 3: Comunicare instituțională

Obiectiv 3: Eliminarea stereotipurilor de gen și promovarea diversității prin utilizarea unui limbaj inclusiv și adecvat.

Măsura 3.1: Organizarea de sesiuni pe tema antreprenoriatului și a activităților culturale feminine, cu implicarea personalului instituției, artiștilor și ONG-urilor.

Indicatori de performanță:

- Organizarea de instruire privind aplicarea ghidurilor de vizibilitate de gen;
- Aplicarea constantă a ghidurilor în comunicările externe;
- Adaptarea documentelor oficiale interne și externe la principiile Planului de Acțiune pentru Egalitate;
- Prezentarea oportunităților de finanțare și crearea de rezidențe artistice.

Termen: 2027

Responsabil: Referent marketing, Consilier evenimente

Grup țintă: Departamentele instituției

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

Obiectiv 4: Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a violenței de gen la nivel instituțional.

Măsura 4.1: Implementarea de mecanisme pentru prevenirea și gestionarea hărțuirii.

Indicatori de performanță:

- Realizarea anuală a unui chestionar de identificare a situațiilor de hărțuire;
- Numirea unui responsabil pentru prevenirea și gestionarea cazurilor de hărțuire;
- Crearea unui sistem confidențial și sigur de depunere a sesizărilor;
- Organizarea de sesiuni de informare pentru personal și conducere;
- Instruirea angajaților pentru identificarea și intervenția în cazuri de discriminare;
- Elaborarea de materiale informative și diseminarea datelor de contact utile.

Termen: 2027

Responsabil: Contabil șef – coordonator Compartiment management & HR

Grup țintă: Departamentele instituției

Domeniul de acțiune 5: Relația cu comunitatea locală

Obiectiv 5: Promovarea egalității de șanse la nivel local și stimularea implicării femeilor în procesul decizional.

Măsura 5.1: Lansarea, în cadrul programului anual de Bugetare participativă, a unui apel dedicat exclusiv femeilor din comunitate.

Indicatori de performanță:

- Creșterea cu 50% a numărului de proiecte depuse și finanțate de femei, în 2024, față de perioada 2022–2023;
- Creșterea cu 50% a implicării femeilor în implementarea proiectelor câștigătoare, în aceeași perioadă.

Termen: 2024

Responsabil: Municipiul Alba Iulia

Grup țintă: Comunitatea locală

Măsura 5.2: Implicarea femeilor din comunitate în grupurile de lucru pentru monitorizarea și implementarea Strategiei Integrate de Dezvoltare a Municipiului Alba Iulia.

Indicatori de performanță:

- Organizarea anuală a minimum 5 evenimente cu stakeholderi locali, dintre care cel puțin 50% participante să fie femei;
- Creșterea cu 10% a numărului de propuneri venite din partea femeilor pentru actualizarea strategiei.

Termen: 2025

Responsabil: Municipiul Alba Iulia

Grup țintă: Comunitatea locală

Monitorizarea Planului de Acțiune a Egalității

La nivel instituțional vor fi organizate întâlniri periodice între membrii Grupului de lucru pentru egalitate de gen, departamentul de resurse umane, șefii de departamente și persoanele responsabile cu monitorizarea aplicării principiului egalității de gen. În cadrul acestor întâlniri se va analiza progresul realizat în atingerea obiectivelor prevăzute în Planul de acțiune pentru egalitate.

Concluziile și rezultatele discuțiilor vor fi prezentate conducerii instituției, unde vor fi formulate recomandări și stabilite activități viitoare necesare pentru implementarea cu succes a Planului.

Procesul de monitorizare va fi sprijinit prin aplicarea de chestionare atât în interiorul instituției, cât și în comunitatea locală, pentru a evalua îndeplinirea obiectivelor, a măsurilor și a indicatorilor de performanță stabiliți.

De asemenea, vor fi realizate comunicări periodice privind progresul implementării principiului egalității de gen, pentru a menține personalul informat și implicat în procesul de eliminare a inegalităților și discriminării. Planul de acțiune va putea fi revizuit și actualizat în funcție de oportunitățile identificate pentru consolidarea egalității de gen și a șanselor egale între femei și bărbați.