

Planul de Egalitate de Gen 2026–2029 – Administrația pentru Sănătate și Educație a Municipiului Timișoara (ASEMT)

Introducere și context general

Începând cu 2022, Orizont Europa (principalul program al UE pentru cercetare și inovare) a introdus obligația ca organizațiile publice și de cercetare să dețină un Plan de Egalitate de Gen (PEG) pentru a fi eligibile la finanțare. Un astfel de plan reprezintă un angajament strategic de a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați, aliniat atât la **cerințele europene**, cât și la **cadrul legislativ național**. Documentul de față elaborează Planul de Egalitate de Gen pentru Administrația pentru Sănătate și Educație a Municipiului Timișoara (ASEMT) pentru perioada 2026–2029, având ca scop crearea unui mediu de lucru echitabil, lipsit de discriminare și hărțuire, și integrarea perspectivei de gen în toate activitățile instituției.

Context european. La nivelul UE, egalitatea de gen este o valoare fundamentală promovată prin strategii și politici dedicate. Strategia Uniunii Europene pentru Egalitatea de Gen 2020–2025 evidențiază acțiuni-cheie precum combaterea violenței și hărțuirii bazate pe gen, eliminarea stereotipurilor, asigurarea **plății egale pentru muncă egală**, creșterea participării femeilor la procesul decizional și integrarea perspectivei de gen în toate politicile și programele. Totodată, Comisia Europeană solicită instituțiilor publice să adopte Planuri de Egalitate de Gen cuprinzând cel puțin patru **cerințe procesuale obligatorii** și abordând cinci **domenii tematice recomandate**:

- *Cerințe procesuale obligatorii* (conform Orizont Europa): (1) existența unui **document asumat public** (plan formal aprobat de conducere și publicat pe site-ul organizației); (2) alocarea de **resurse dedicate** (umane și financiare) pentru implementarea planului; (3) **colectarea de date și monitorizare** continuă (adunarea de date defalcate pe gen despre personal și realizarea de rapoarte anuale de progres pe baza unor indicatori specifici); (4) **formare și instruire** în domeniul egalității de gen (sesiuni de conștientizare pentru întregul personal, inclusiv training privind prejudecățile inconștiente pentru factorii de decizie).
- *Domenii tematice de acțiune recomandate*: (1) **echilibrul dintre viața profesională și viața privată** și cultura organizațională prietenoasă familiei; (2) **echilibrul de gen în pozițiile de leadership și decizionale**; (3) **egalitatea de gen în recrutare și evoluția în carieră**; (4) **integrarea perspectivei de gen în conținutul programelor și activităților** (echivalent cu

integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare, adaptată la specificul instituției);
(5) **prevenirea și combaterea violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale**. Planul ASEMNT 2026–2029 abordează sistematic fiecare dintre aceste domenii, astfel încât să fie conform cu recomandările europene și adaptat la contextul local.

Context național. România dispune de un cadru legislativ robust privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. Legea nr. 202/2002 (republicată) reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse, eliminarea discriminării pe criteriul de sex și prevenirea hărțuirii atât în sectorul public, cât și privat. Conform legii, instituțiile și autoritățile publice cu peste 50 de angajați **pot desemna un angajat sau pot angaja un expert în egalitate de șanse**, care să coordoneze inițiativele în domeniu. Atribuțiile acestui expert/desemnat includ, între altele, **analizarea și monitorizarea situațiilor de discriminare de gen**, formularea de propuneri pentru prevenirea încălcării egalității de șanse, precum și **elaborarea de planuri de acțiune** ce cuprind măsuri concrete de promovare a egalității, prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, asigurarea egalității de tratament în remunerare, promovare și ocuparea funcțiilor de conducere. Prezentul Plan răspunde acestor prevederi legale, asigurând corelarea obiectivelor ASEMNT cu obligațiile naționale. De asemenea, Strategia Națională pentru Promovarea Egalității de Șanse și Prevenirea Violenței domestice 2022–2027 (aprobată prin H.G. 1547/2022) trasează direcții de acțiune la nivelul administrației publice, cum ar fi încurajarea participării echilibrate la viața profesională și familială și combaterea stereotipurilor de gen – aspecte reflectate și în măsurile planului de față.

Angajamentul ASEMNT. Administrația pentru Sănătate și Educație a Municipiului Timișoara își asumă ferm valorile egalității de șanse, diversității și incluziunii în calitate de instituție publică locală ce deservește comunitatea. Planul de Egalitate de Gen 2026–2029 este **aliniat regulamentelor interne** ale ASEMNT, inclusiv Regulamentului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă (în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 și ale Codului Muncii actualizat prin Legea nr. 167/2020 privind hărțuirea morală). Implementarea PEG 2026–2029 va contribui atât la îmbunătățirea mediului intern de lucru, cât și la creșterea calității serviciilor oferite cetățenilor, prin promovarea **unei culturi organizaționale incluzive și lipsite de discriminare**. Conducerea ASEMNT susține acest plan la cel mai înalt nivel și se angajează să îl comunice în mod transparent tuturor angajaților și partenerilor instituției, în spiritul îndeplinirii misiunii publice cu eficiență și respect față de toți membrii comunității.

Descrierea instituțională a ASEMNT

Misiune și rol. Administrația pentru Sănătate și Educație a Municipiului Timișoara (ASEMT) este o instituție publică de interes local, cu personalitate juridică, înființată de Consiliul Local Timișoara, având ca scop asigurarea serviciilor publice de calitate în domeniile **educației** și **sănătății** pentru comunitatea locală. ASEMT acționează în regim de putere publică, gestionând și coordonând, printre altele, rețeaua de asistență medicală școlară și preșcolară, precum și implementarea politicilor locale în domeniul educației. **Misiunea instituției** este de a servi cetățenii Timișoarei cu eficiență, transparență și onoare, punând în centrul atenției nevoile fiecărui locuitor, și de a asigura standarde ridicate de calitate a vieții prin buna funcționare a serviciilor publice de sănătate și educație. Prin prioritizarea educației și sănătății și dezvoltarea durabilă a comunității, ASEMT contribuie la atingerea obiectivelor strategice ale municipiului.

Structura organizatorică. ASEMT este structurată pe mai multe direcții și compartimente specializate, care reflectă domeniile de activitate ale instituției:

- **Direcția Asistență Medicală în unitățile de învățământ** – coordonează personalul medico-sanitar (medici și asistenți medicali) din grădinițe, școli, licee și alte unități de învățământ, asigurând servicii de medicină școlară preventivă și curativă pentru copii și tineri. (Notă: în 2024, această direcție a preluat ~254 posturi de personal medical de la unitățile de învățământ, ca urmare a reorganizărilor legislative recente, semn al complexității și ponderii mari a personalului medical în cadrul ASEMT.)
- **Direcția Sănătate** – elaborează și implementează programe locale de sănătate publică, monitorizează condițiile sanitare în instituțiile de educație și coordonează inițiative de promovare a sănătății în comunitate.
- **Direcția Educație** – gestionează relația cu unitățile de învățământ din subordinea administrației locale, urmărind buna funcționare a acestora (ex. infrastructură școlară, finanțare complementară, programe educative) și implementând proiecte care vizează îmbunătățirea calității educației la nivel municipal.
- **Serviciul Contabilitate și Management Operațional** – asigură gestionarea bugetului, a resurselor financiare și materiale ale ASEMT, precum și suportul operațional necesar derulării activităților curente.
- **Compartimentul Audit Intern** – verifică și evaluează periodic procesele interne ale instituției, inclusiv conformitatea cu procedurile legale și eficiența utilizării resurselor.

Conducerea ASEMT este asigurată de un **director general**, sub autoritatea căruia se află directorii direcțiilor de specialitate menționate. Instituția are un număr total de 190 angajați la finalul anului 2025 (majoritatea fiind personal contractual în rețeaua medicală școlară), cu diverse categorii profesionale: personal medical (medici, asistenți), personal administrativ, economiști,

juriști, experți în educație etc. Diversitatea acestui personal impune adaptarea politicilor de resurse umane pentru a răspunde nevoilor specifice (de exemplu, personalul medical școlar – preponderent **feminin** – poate avea nevoie de măsuri de sprijin pentru echilibrul muncă-familie, în timp ce asigurarea **accesului egal la formare și promovare** trebuie să țină cont de traseele profesionale diferite din domeniile sănătății și educației).

Reprezentarea pe gen și în funcții de conducere – ASEM T (final 2025)

TOTAL POSTURI 323

TOTAL FUNCȚII PUBLICE 61

- funcții publice de conducere -7

- funcții publice de execuție -54

TOTAL FUNCȚII CONTRACTUALE -262

- funcții contractuale de conducere -1

- funcții contractuale de execuție -261

Metodologie de calcul

1. Definirea populației analizate: (a) personal ocupat la final 2025 – 190 posturi ocupate; (b) funcții de conducere ocupate – 7 posturi (Director general, Directori executivi, Șefi serviciu).
2. Încadrarea pe gen: bărbați și femei, conform evidențelor de personal. Pentru total personal: 18 bărbați și 172 femei (190–18). Pentru conducere: 1 bărbat și 6 femei, conform distribuției pe funcții.
3. Formula de calcul procentual: Procent gen = (Număr persoane din gen / Total relevant) × 100. Rotunjire la două zecimale.
4. Clarificare privind „posturi prevăzute” versus „posturi ocupate”: documentele interne indică 323 posturi prevăzute în structură, iar analiza de mai jos utilizează 190 posturi ocupate (personal efectiv). Rata de ocupare (informativ) este 58,82%.

Tabelul 1. Reprezentarea pe gen în total posturi ocupate (final 2025)

Indicator	Bărbați (nr.)	Femei (nr.)	Bărbați (%)	Femei (%)
Total posturi ocupate (final 2025)	18	172	9,47%	90,53%

Notă (detaliere nominală – informativ): din cei 18 bărbați, 10 sunt funcționari publici și 8 sunt personal contractual (medicină școlară), conform datelor comunicate.

Tabelul 2. Reprezentarea pe gen în funcții de conducere (posturi ocupate)

Funcții de conducere (ocupate)	Bărbați (nr.)	Femei (nr.)	Bărbați (%)	Femei (%)
Total funcții de conducere (ocupate)	1	6	14,29%	85,71%
Director general (1 post)	0	1	0,00%	100,00%
Director executiv (3 posturi)	0	3	0,00%	100,00%
Șef serviciu (3 posturi)	1	2	33,33%	66,67%

Sursa datelor și observații

Datele privind posturile ocupate la finalul anului 2025 (total și distribuția pe gen) precum și ocuparea funcțiilor de conducere sunt preluate din evidențele comunicate. Informațiile privind posturile prevăzute în structură (323 posturi) provin din organigramă și statul de funcții.

Necesitatea planului. Din analiza situației interne, reiese că ASEMT, în calitate de instituție publică locală, se confruntă cu provocări similare altor organizații din sectorul public în materie de egalitate de gen: reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în pozițiile de conducere, dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive (având în vedere componența eterogenă a personalului), combaterea oricăror forme de hărțuire la locul de muncă și integrarea perspectivei de gen în politicile și programele desfășurate (mai ales că ASEMT are impact direct în comunitate, prin serviciile de sănătate și educație). Planul de față vine să abordeze aceste aspecte, prin stabilirea unor **obiective clare** și a unor **măsuri concrete** care vor conduce la îmbunătățirea performanței instituționale și a climatului de muncă. Elaborarea planului a fost realizată în mod participativ, implicând reprezentanți ai tuturor compartimentelor relevante și consultând **conducerea instituției**, în spiritul bunelor practici evidențiate la nivel național (UEFISCDI, de exemplu, și-a construit primul PEG printr-un grup de lucru intern, consultări cu parteneri instituționali și cu managementul, integrând feedback-ul colectat înainte de adoptare). ASEMT aspiră astfel să devină un exemplu de bună practică la nivel local în implementarea principiilor egalității de gen în administrația publică.

Obiective strategice și arii de acțiune

Obiectivele strategice ale Planului de Egalitate de Gen ASEMT 2026–2029 se aliniază atât **cerințelor procesuale obligatorii**, cât și **domeniilor tematice prioritare** recomandate de Orizont

Europa. Fiecare subsecțiune de mai jos corespunde uneia dintre cerințe/arrii, incluzând **obiectivul specific** vizat și **măsurile detaliate** propuse pentru atingerea lui. Măsurile sunt formulate astfel încât să fie **realiste, măsurabile** și adecvate contextului instituției, indicând totodată resursele și responsabilitățile implicate. Implementarea lor va fi eșalonată pe parcursul celor patru ani (2026–2029), conform calendarului prezentat în secțiunea finală.

Cerințe procesuale obligatorii (proces)

1. Document public și asumarea la nivel înalt a planului

Obiectiv: Asigurarea transparenței și asumării publice a angajamentului ASEMNT pentru egalitatea de gen. Un document formal, aprobat de conducere și comunicat întregului personal, va consolida importanța subiectului și va oferi cadrul de referință pentru acțiuni.

Măsuri propuse:

- **Adoptarea oficială a PEG și publicarea sa pe website-ul ASEMNT.** Planul va fi aprobat prin decizie a Directorului general ASEMNT (și, dacă este cazul, avizat de Consiliul Local), apoi publicat pe site-ul instituției într-o secțiune dedicată egalității de șanse. Totodată, va fi transmis prin email tuturor angajaților și prezentat în ședința generală anuală a personalului. *Responsabil:* Conducerea ASEMNT & Compartimentul Juridic/Comunicare. *Indicator:* existența planului pe site și numărul de comunicări interne realizate.
- **Comunicarea periodică a progreselor către angajați și public.** Se va institui o practică de raportare anuală (scurt raport de progres) privind implementarea PEG, care va fi de asemenea publicată online. În acest fel, atât personalul, cât și cetățenii interesați, pot urmări măsurile întreprinse și rezultatele obținute, sporind responsabilizarea instituției. *Responsabil:* Grupul de lucru Egalitate de Gen (vezi secțiunea Resurse dedicate) & Compartimentul Comunicare.

Indicator: rapoarte anuale publicate, feedback-ul primit din partea personalului sau publicului.

2. Resurse umane și financiare dedicate implementării

Obiectiv: Asigurarea capacității efective de implementare a planului, prin alocarea de resurse – oameni, timp și buget – și clarificarea responsabilităților. Egalitatea de gen trebuie integrată în structurile de guvernare ale ASEMNT pentru a trece de la nivel declarativ la acțiuni concrete.

Măsuri propuse:

- **Crearea unui Grup de Lucru pentru Egalitate de Gen (GLEG).** Se va înființa o echipă interdepartamentală responsabilă de coordonarea implementării PEG. GLEG va include reprezentanți ai conducerii, ai compartimentului Resurse Umane, ai Direcției Educație, Direcției Sănătate, personal medical și administrativ, precum și consilierul desemnat pe probleme de egalitate de șanse (dacă există). Acest grup se va întruni trimestrial pentru a evalua progresul și a planifica acțiuni viitoare. *Responsabil:* Director General ASEMT (numește membrii GLEG). *Resurse:* timp alocat întâlnirilor, eventual training specific pentru membrii grupului. *Indicator:* decizie de înființare a GLEG, număr întâlniri pe an, procese-verbale ale ședințelor.
- **Desemnarea unui responsabil cu Egalitatea de Șanse.** În linie cu prevederile legale, ASEMT va desemna formal un angajat (din compartimentul Resurse Umane sau din aparatul de conducere) care să aibă în fișa postului atribuții specifice în domeniul egalității de gen. Această persoană (echivalentul unui *expert în egalitate de șanse*) va supraveghea implementarea planului, va oferi consultanță colegilor privind aspectele de gen și va raporta periodic conducerii stadiul măsurilor. *Resurse:* dacă este necesar, se vor aloca fonduri pentru formarea sa specializată (curs “Expert în egalitate de șanse”).

Indicator: numirea oficială a responsabilului (prin decizie internă) și existența raportărilor semestriale către conducere.

- **Buget anual dedicat acțiunilor PEG.** La elaborarea bugetului ASEMT, se va include o linie bugetară sau un fond distinct pentru activități legate de implementarea Planului de Egalitate de Gen: costuri de formare, campanii de informare, materiale promoționale, eventuale studii sau sondaje interne. Alocarea propusă este de minimum 0,5% din bugetul de funcționare al instituției pentru acțiuni de egalitate (ajustabil în funcție de nevoi și posibilități). *Responsabil:* Serviciul Contabilitate împreună cu GLEG.

Indicator: fonduri alocate efectiv în bugetul anual, gradul de utilizare a acestora (execuție bugetară pe acțiuni de gen).

*(Exemplu de bună practică: Universitatea Central Europeană (CEU) a instituit un **Comitet pentru Șanse Egale** și a numit un **Ofițer pentru Egalitatea de Gen**, asigurând resurse umane dedicate implementării planului și implicarea managementului de vârf. Inspirându-se din acest model, ASEMT își creează propria structură de coordonare (GLEG) pentru a facilita realizarea măsurilor.)*

3. Colectarea de date, analiză și monitorizare continuă

Obiectiv: Dezvoltarea unui sistem robust de **evidență și monitorizare** a indicatorilor de gen în cadrul instituției, ca bază pentru politici informate. Se dorește **culegerea de date defalcate pe gen** privind personalul și activitățile relevante și utilizarea acestor date pentru a măsura progresul și a identifica eventualele zone de intervenție.

Măsuri propuse:

- **Analiza inițială (baseline) a situației pe criterii de gen.** În primul an de implementare (2026), GLEG împreună cu Compartimentul Resurse Umane vor realiza o analiză detaliată a personalului ASEMT din perspectiva egalității de gen: distribuția femeii/bărbați pe funcții și grade, diferențele de salarizare medii pe categorii, rata de promovare pe gen, participarea la formări, etc. De asemenea, se vor analiza rezultate relevante ale serviciilor ASEMT (de ex., acoperirea programelor de sănătate sau educație, dacă există diferențe de acces pentru grupuri specifice). Raportul de analiză va constitui punctul de referință și va fi prezentat conducerii. *Indicator:* raport de diagnoză finalizat până la sfârșitul anului 2026.
- **Colectare sistematică de date dezagregate pe gen.** Se va institui procedura ca, anual, Compartimentul Resurse Umane să adune date statistice privind personalul pe aspecte cheie: angajări noi (M/F), promovări (M/F), participare la traininguri (M/F), concedii de îngrijire copil luate (M/F), reclamații de hărțuire sau discriminare (număr cazuri, dacă există). Aceste date vor fi analizate de GLEG și incluse într-un **Raport anual de progres al PEG**. *Responsabil:* Resurse Umane & GLEG. *Indicator:* setul de indicatori definit și actualizat anual (minim 10 indicatori monitorizați), existența bazei de date la zi.
- **Monitorizare și revizuire periodică.** Pe baza datelor colectate, se vor stabili **ținte** (ex: creșterea procentului de bărbați în rândul asistenților medicali școlari cu X%, sau a femeilor în funcții de conducere cu Y% până în 2029, reducerea diferenței salariale medii dacă este cazul, etc.). Progresul față de aceste ținte va fi monitorizat anual. În cazul în care anumite măsuri nu produc rezultatele așteptate, GLEG va formula recomandări de ajustare a planului. O **evaluare intermediară** a implementării PEG se va face la jumătatea perioadei (în 2028), iar o **evaluare finală** în ultimul trimestru 2029, cu lecții învățate pentru viitor. *Indicator:* raport intermediar 2028 și raport final 2029 realizate, număr de indicatori la care s-au atins țintele propuse.

4. Formare, instruire și sensibilizare în domeniul egalității de gen

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare în rândul personalului ASEMȚ cu privire la principiile egalității de gen, prevenirea stereotipurilor și a prejudecăților, precum și la modul de identificare și combatere a hărțuirii. Prin programe de formare dedicate, se urmărește schimbarea treptată a culturii organizaționale către una mai incluzivă.

Măsuri propuse:

- **Sesiuni de training pentru întreg personalul (modul general).** În fiecare an al planului, toți angajații ASEMȚ vor participa la cel puțin o sesiune de instruire privind egalitatea de șanse și tratament. Trainingurile vor aborda subiecte precum: legislația de egalitate (drepturi și obligații), conștientizarea stereotipurilor de gen și a bias-urilor inconștiente, comunicarea incluzivă, importanța diversității. Pentru eficiență, sesiunile pot fi organizate online sau fizic, în grupe, și vor fi susținute fie de experți ANES (Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse), fie de formatori locali specializați.

Indicator: număr de sesiuni organizate (minim 1/an), pondere personal instruit anual (țintă: 100%).

- **Training specializat pentru management și responsabili de recrutare.** Având în vedere influența decizională, se vor organiza ateliere specifice pentru persoanele din conducere, șefii de compartimente și cei implicați în angajare/promoții. Aceste ateliere vor aprofunda teme precum: **prevenirea bias-ului de gen în evaluarea personalului**, leadership inclusiv, mentorat și sponsorizare pentru femei în poziții de conducere, precum și gestionarea situațiilor de hărțuire sexuală sau morală raportate de subordonați.

Indicator: minim 2 workshop-uri specializate până în 2029, cu participarea a >90% din persoanele țintă.

- **Campanii de informare și schimbare a atitudinilor.** Pe lângă training formal, ASEMȚ va derula periodic campanii interne (de ex. trimiterea de newslettere/trifolduri informative, afișarea de postere la sediu și în unitățile din subordine) pentru a menține vizibil subiectul egalității de gen. Tematicile pot include: promovarea echilibrului muncă-familie, exemple de femei și bărbați model în domeniul sănătății și educației, mesaje anti-hărțuire ("Toleranță zero la hărțuire în ASEMȚ" ș.a.).

Indicator: cel puțin o campanie/comunicare în fiecare semestru; evaluarea impactului prin sondaje interne de opinie (ex: % angajați care conștientizează politica anti-hărțuire).

Domenii tematice prioritare (conținut)

5. Echilibrul viață profesională – viață privată și cultura organizațională

Obiectiv: Promovarea unui mediu de lucru care să permită tuturor angajaților concilierea obligațiilor de serviciu cu viața de familie sau personală, contribuind astfel la o **cultură organizațională incluzivă și suportivă**. Se dorește atât implementarea de politici care să sprijine echilibrul muncă-familie, cât și încurajarea unei atitudini generale de respect față de nevoile individuale (program flexibil, concedii, înțelegerea responsabilităților de îngrijire, etc.).

Măsuri propuse:

- **Introducerea programului de lucru flexibil și a posibilității de telemuncă.** ASEMT va elabora o procedură internă care să permită, acolo unde specificul postului o permite, **program flexibil** (ex. interval orar de bază + interval variabil) și/sau **muncă la domiciliu/telemuncă** parțială. Această măsură vine în sprijinul angajaților care au copii mici, bătrâni în îngrijire sau alte responsabilități familiale, dar este disponibilă pentru oricine are nevoie punctual. *Responsabil:* Compartiment Resurse Umane & Conducere.

Indicator: existența procedurii aprobate; număr angajați care utilizează opțiunile (cu monitorizarea echilibrului M/F).

- **Facilități pentru angajații cu responsabilități de îngrijire.** Se va analiza fezabilitatea oferirii unor facilități cum ar fi: zile libere plătite suplimentare în cazuri speciale (nașterea unui copil, îngrijirea unei rude bolnave – în completarea prevederilor legale), program redus temporar pentru părinți la revenirea din concediul de creștere copil, posibilitatea de a lucra de acasă în perioade de vacanță școlară (pentru părinți). De asemenea, în incinta ASEMT se va amenaja un **spațiu de alăptare/schimbare pentru bebeluși**, util angajatelor care revin din concediu de maternitate sau vizitatorilor.

Indicator: numărul de facilități implementate efectiv până în 2029; gradul de satisfacție al personalului (măsurat prin sondaje interne anuale).

- **Cultură organizațională incluzivă și comunicare non-discriminatorie.** Conducerea și șefii ierarhici vor promova explicit mesaje care să descurajeze cultura “overworking” sau

penalizarea implicită a celor care își iau concedii de îngrijire. Se vor include criterii privind **respectarea echilibrului muncă-viață** în evaluările periodice ale managerilor (ex: dacă au oferit flexibilitate subordonaților când a fost necesar). Totodată, toate comunicările interne oficiale vor folosi un limbaj neutru din punct de vedere al genului și imagini reprezentative (evitând stereotipurile – de exemplu, în newsletterul instituției, atât femeile cât și bărbații vor fi prezentați în diverse roluri, nu conform clișeelelor).

Indicator: existența unor referințe la promovarea echilibrului muncă-viață în politicile interne și în discursurile conducerii; feedback calitativ din partea angajaților privind atmosfera de lucru (evaluări anuale de climat).

6. Participarea echilibrată la decizie și promovarea femeilor în roluri de conducere

Obiectiv: Asigurarea **echilibrului de gen în pozițiile de conducere și forurile decizionale** ale ASEMT, astfel încât experiența și perspectivele ambelor genuri să fie reprezentate la nivel managerial. Pe termen lung, nicio categorie de gen să nu fie sub-reprezentată (sub 30%) în funcțiile de șef de serviciu, director sau alte poziții cheie.

Măsuri propuse:

- **Analiza și corectarea dezechilibrelor în structura de conducere.** GLEG și compartimentul Resurse Umane vor analiza structura actuală: ponderea femeilor și a bărbaților în posturi de conducere (director general, directori direcții, șefi servicii/compartimente). Dacă se constată sub-reprezentare (de exemplu, mai puțin de o treime femei sau bărbați la un anumit nivel), se vor identifica cauzele (ex.: lipsa candidaturilor, bariere în promovare, etc.) și se vor propune acțiuni corective.

Indicator: raport de analiză disponibil în 2026; țintă de atingere a unui procent minim de 40% pentru fiecare gen în conducere până în 2029 (sau menținerea unui procent deja echilibrat, dacă este cazul).

- **Proceduri de recrutare și promovare transparente și sensibile la gen.** ASEMT va revizui procedurile interne de concurs/examinare pentru ocuparea posturilor de conducere, pentru a se asigura că limbajul din anunțuri este neutru, criteriile de evaluare sunt obiective și nediscriminatorii, iar comisiile de concurs sunt **mixte** (incluzând atât femei, cât și bărbați, pe cât posibil). Se vor introduce în **ghidul de interviu** recomandări

pentru eliminarea bias-ului de gen (de ex., evitarea întrebărilor legate de planurile familiale ale candidatului, care sunt ilegale).

Indicator: existența unor clauze/proceduri actualizate; feedback-ul candidaților privind corectitudinea procesului (colectat informal).

- **Mentorat și dezvoltarea abilităților de lider pentru angajate.** Având în vedere că în domeniul medical și administrativ ASEMT are un număr semnificativ de angajate femei, se va implementa un **program de mentorat** în cadrul instituției pentru a încuraja și pregăti femeile cu potențial de a accede în poziții de conducere. Mentorii (posibil directori sau șefi cu experiență din ASEMT sau din Primăria Timișoara) vor ghida participantele în dezvoltarea abilităților manageriale, încrederea de sine și planificarea carierei. De asemenea, se vor oferi ateliere de **leadership transformațional, negociere și luare a deciziilor** deschise tuturor, dar cu accent pe încurajarea participării femeilor.

Indicator: lansarea programului de mentorat până în 2027; număr de perechi mentor-mentee formate; număr de femei promovate ulterior în roluri de conducere.

7. Egalitatea de șanse în recrutare și dezvoltarea carierei

Obiectiv: Garantarea **accesului egal la oportunități de angajare, formare și avansare** în cadrul ASEMT, indiferent de gen. Acest obiectiv vizează atât procesele de recrutare – care trebuie să fie echitabile și nediscriminatorii – cât și politicile de dezvoltare profesională și promovare, astfel încât fiecare angajat/ă să își poată atinge potențialul în mod echitabil.

Măsuri propuse:

- **Politică de recrutare cu șanse egale.** Se va elabora un document intern (sau adăuga un capitol în Regulamentul intern) care să formalizeze angajamentul ASEMT de **zero toleranță la discriminare în angajare**. Acesta va prevedea, de exemplu, obligativitatea ca orice comisie de concurs să fie diversă, ca anunțurile de posturi să încurajeze ambele genuri să aplice (ex. formula “încurajăm atât femeile, cât și bărbații să candideze”), iar criteriile de selecție să fie exclusiv pe merit și competențe. Se vor folosi formatul de CV anonim în prima etapă (fără nume, sex) acolo unde e posibil, pentru a preveni biasul.

Indicator: adoptarea politicii de recrutare echitabilă în 2026; monitorizarea ulterioară a structurii candidaților și angajaților nou-intrați (pondere femei/bărbați) pentru detectarea oricăror anomalii.

- **Egalitate în accesul la formare și specializare.** ASEMT va asigura că toate programele de formare profesională, cursurile de perfecționare sau participările la conferințe sunt accesibile în mod egal angajaților și angajatorilor. Compartimentul Resurse Umane va urmări **rata de participare** la formări pe gen și va corecta eventualele dezechilibre (de ex., dacă se observă că preponderent bărbații participă la anumite cursuri IT, se vor încuraja și femeile să se înscrie, sau invers). De asemenea, instituția va acoperi costurile de formare în mod echitabil, fără stereotipuri legate de cine “merită” investiția.

Indicator: pondere relativ egală M/F în participarea la formări (țintă: variație $\leq \pm 10\%$ față de ponderea în total personal); feedback al angajaților privind accesul la oportunități (prin sondaj).

- **Transparență și obiectivitate în promovare și evaluare.** Procesul anual de evaluare a performanței va fi revizuit pentru a se asigura că este **obiectiv și standardizat**, reducând influența unor eventuale prejudecăți. Managerii vor fi instruiți să folosească criterii clare și măsurabile de evaluare. Orice poziție de nivel superior vacantă va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților (anunț intern) pentru a oferi șanse egale de candidatură. Se va implementa un sistem de **planuri de dezvoltare individuală** – fiecare angajat/ă va discuta anual cu superiorul planul de carieră, identificând pași pentru avansare.

Indicator: existența unor ghiduri de evaluare actualizate; procentaj angajați care au discutat planul de carieră; percepția de corectitudine a procesului de promovare (măsurată prin sondaj anonim).

8. Integrarea perspectivei de gen în programele și serviciile ASEMT

Obiectiv: Asigurarea faptului că în activitatea curentă a ASEMT – fie că este vorba de programe de educație pentru sănătate, campanii în școli sau alte servicii – se ține cont de **dimensiunea de gen** și de nevoile specifice ale diferitelor grupuri (femei, bărbați, fete, băieți). Practic, obiectivul extinde egalitatea de șanse dincolo de planul intern al resurselor umane, către **politicile publice locale** implementate de ASEMT, pentru a evita reprodu-cerea stereotipurilor sau inegalităților de gen în comunitate.

Măsuri propuse:

- **Evaluarea programelor din perspectivă de gen.** În 2027, ASEMNT va derula o evaluare a principalelor sale programe și acțiuni (de exemplu: campanii de educație sanitară în școli, programe de prevenție medicală, proiecte educaționale locale) pentru a identifica dacă există unghiuri “de gen” neacoperite. Se va analiza participarea și impactul asupra fetelor vs băieților, femeilor vs bărbaților în comunitate. Exemplu: La o campanie de sănătate în licee privind igiena, participă în egală măsură fete și băieți? Materialele folosite sunt adaptate ambelor? Dacă se găsesc dezechilibre, se vor formula recomandări specifice. *Indicator:* raport de evaluare cu perspective de gen, număr de acțiuni modificate ca urmare a concluziilor.
- **Integrarea aspectelor de gen în planificarea noilor proiecte.** Se va introduce o cerință ca, la elaborarea oricărui **nou proiect sau program** (de exemplu, un proiect pe fonduri europene în domeniul educației sau sănătății coordonat de ASEMNT), documentația să includă o scurtă analiză a impactului de gen: cum va afecta proiectul femeile și bărbații, dacă abordează nevoi specifice (ex: o inițiativă de educație STEM să includă componente care încurajează și fetele să participe, combatând stereotipul conform căruia științele sunt “pentru băieți”). *Responsabil:* Direcțiile de specialitate (Educație/Sănătate) în colaborare cu Responsabilul Egalitate.

Indicator: procent proiecte noi analizate sub aspectul egalității (țintă: 100% după adoptarea cerinței).

- **Promovarea unei abordări sensibile la gen în rândul partenerilor și beneficiarilor.** ASEMNT va folosi platformele sale de comunicare cu școlile, spitalele, ONG-urile locale pentru a promova mesaje de egalitate. De exemplu, în ghidurile transmise către unitățile de învățământ pentru diverse programe, se vor include secțiuni privind **incluziunea de gen** (ex.: recomandarea ca fetele și băieții să fie încurajați egal în activități sportive sau științifice). În domeniul sănătății, se va asigura că materialele educative (broșuri, sesiuni) acoperă și subiecte specifice de sănătate feminină și masculină, evitând prejudecăți.

Indicator: număr de materiale revizuite; feedback de la instituții partenere (dacă percep o schimbare pozitivă în abordare).

9. Prevenirea și combaterea violenței de gen, hărțuirii sexuale și hărțuirii morale

Obiectiv: Garantarea unui mediu de lucru **sigur și respectuos**, lipsit de orice formă de hărțuire sau violență bazată pe gen. Aceasta implică atât măsuri preventive (politici clare, informare, conștientizare), cât și măsuri reactive (proceduri de raportare și investigare promptă a plângerilor, sancționarea adecvată a comportamentelor nepotrivite). De asemenea, ASEMT, prin domeniile sale de activitate, își propune să contribuie la nivelul comunității la combaterea violenței domestice și a altor forme de violență de gen, în colaborare cu instituțiile abilitate.

Măsuri propuse:

- **Politică și procedură internă anti-hărțuire actualizată.** Regulamentul intern al ASEMT privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și morale la locul de muncă va fi revizuit și comunicat anual tuturor angajaților. Acesta va preciza clar definițiile comportamentelor inacceptabile (conform legii), modul de raportare (canale confidențiale, persoanele de încredere desemnate) și pașii de investigare. Fiecare nou angajat va primi această politică la angajare.

Indicator: existența procedurii revizuite până în 2026; procent angajați informați (100%).

- **Mecanism confidential de raportare și protecție a victimelor.** Se va stabili un **canal de sesizare confidențial** (de ex. o adresă de email specială către Responsabilul cu Egalitatea sau un formular online anonimizat) unde angajații pot raporta incidente de hărțuire sau discriminare fără teama de represalii. Conducerea se angajează la **toleranță zero** față de represalii: orice tentativă de intimidare a unei persoane care a depus plângere va fi sancționată disciplinar. Totodată, se va oferi consiliere/ajutor (inclusiv psihologic, prin trimitere la servicii de specialitate) pentru eventualele victime.

Indicator: existența canalului de raportare (implementat în 2026); număr de sesizări primite și soluționate (fără a dezvălui detalii, ci doar statistic, în rapoartele anuale).

- **Campanie de informare și training anti-hărțuire.** Complementar măsurilor generale de training (vezi secțiunea 4), se vor organiza anual sesiuni specifice privind **prevenirea hărțuirii sexuale și bullying-ului la locul de muncă**, deschise tuturor angajaților, unde se vor discuta studii de caz, cum se poate interveni ca martor, care sunt drepturile legale ale victimelor etc. Mesajul cheie: orice comportament de hărțuire, fie el verbal sau fizic, **nu va fi tolerat** în ASEMT. Se va colabora, dacă este posibil, cu organizații de specialitate (ex. Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse sau ONG-uri locale) pentru resurse și expertiză.

Indicator: minim 1 sesiune anuală dedicată; nivel crescut de cunoaștere a procedurilor (măsurat prin sondaj: ex. % angajați care știu cui să raporteze un caz).

- **Implicare în comunitate pentru combaterea violenței de gen.** În parteneriat cu DGASPC, Poliția locală și ONG-urile din Timișoara, ASEM (prin Direcția Sănătate și Educație) va susține campanii locale de conștientizare a violenței domestice și sexuale. De exemplu, distribuirea de materiale informative în școli privind relațiile sănătoase și respectul reciproc, sprijinirea amenajării unui colț de informare în cabinetele medicale școlare unde adolescenții și adolescenții pot afla despre cum să raporteze abuzurile.

Indicator: număr campanii sau acțiuni susținute (cel puțin una pe an, ex: marcarea Zilei internaționale pentru eliminarea violenței împotriva femeilor pe 25 noiembrie).

Resurse, responsabilități și mecanisme de monitorizare

Implementarea eficientă a Planului de Egalitate de Gen 2026–2029 va fi posibilă doar prin mobilizarea adecvată a resurselor și printr-un sistem clar de **responsabilități**. În acest sens, ASEM operează cu următoarele premise:

- **Angajament managerial:** Directorul General al ASEM și echipa de conducere își asumă public implementarea planului. Ei vor integra obiectivele PEG în strategia instituției și vor solicita rapoarte periodice de progres. Conducerea va oferi sprijin politicilor și va aloca resursele necesare, demonstrând că egalitatea de șanse este o prioritate administrativă, nu doar un exercițiu formal.
- **Grup de Lucru și Responsabil dedicat:** Așa cum s-a detaliat, GLEG (Grupul de Lucru pentru Egalitate de Gen) va fi motorul implementării, asigurând coordonarea interdepartamentală. Responsabilul desemnat pentru egalitate (sau expertul dacă va fi angajat unul) va acționa ca **punct focal** – persoana la care se pot adresa angajații pentru întrebări sau sesizări legate de discriminare și egalitate și care veghează la respectarea calendarului de acțiuni. Aceste structuri interne vor lucra în strânsă legătură cu Compartimentul Resurse Umane (pentru date și politici de personal), cu Compartimentul Juridic (pentru actualizarea regulamentelor) și cu Compartimentul Comunicare (pentru diseminarea mesajelor).
- **Resurse financiare și logistice:** În fiecare an, bugetul ASEM va prevedea fonduri pentru: sesiuni de formare (cost formatori, materiale), eventuale certificări (ex. curs expert

egalitate), acțiuni de comunicare (tipărire afișe/broșuri, organizare evenimente), precum și costuri neprevăzute legate de implementarea măsurilor (de exemplu amenajarea spațiului de alăptare menționat, sau achiziția unui software pentru anonimizarea CV-urilor etc.). Estimativ, implementarea PEG nu va necesita fonduri substanțiale raportat la bugetul global, multe măsuri fiind mai degrabă de ordin organizatoric. Cu toate acestea, **alocarea dedicată** demonstrează angajamentul (spre exemplu, UEFISCDI a alocat resurse pentru planul său pilot prin proiectul european CALIPER). ASEMNT poate accesa și oportunități de finanțare externă (de ex. linii de finanțare UE dedicate egalității, programe norvegiene, etc.) pentru anumite inițiative pilot.

- **Indicatori și monitorizare continuă:** S-a menționat anterior stabilirea unor indicatori cheie. Aceștia vor acoperi atât **indicatori de rezultat** (ex.: procent femei în funcții de conducere, indicele de satisfacție al angajaților privind cultura organizațională, număr de cazuri de hărțuire raportate și rezolvate), cât și **indicatori de realizare a acțiunilor** (ex.: număr traininguri efectuate, existența politicilor implementate, buget cheltuit din cel alocat). GLEG va întocmi un **Raport anual de monitorizare**, care va sumariza progresul pe fiecare acțiune, valorile indicatorilor față de anul precedent și recomandări. Acest raport va fi prezentat conducerii și publicat intern (și pe site, pentru transparență). Orice dificultate întâmpinată în implementare va fi semnalată din timp, pentru a putea fi luate măsuri de remediere (de ex., dacă într-un an nu se reușește organizarea unei anumite activități, se va recupera în anul următor cu prioritate).
- **Mecanism de revizuire:** Planul este gândit ca un document *dinamic*. Dacă intervin schimbări majore (ex.: modificări legislative, restructurări instituționale, concluzii din evaluarea intermediară 2028 care impun ajustări), planul poate fi actualizat prin hotărâre internă, cu comunicarea modificărilor către toți factorii implicați. Astfel, PEG ASEMNT rămâne relevant și eficient pe toată perioada până în 2029. La finalul perioadei, concluziile și datele colectate vor sta la baza elaborării următorului plan (post-2030), asigurând **continuitatea eforturilor** de promovare a egalității de gen.

Calendarul implementării (Grafic GANTT 2026–2029)

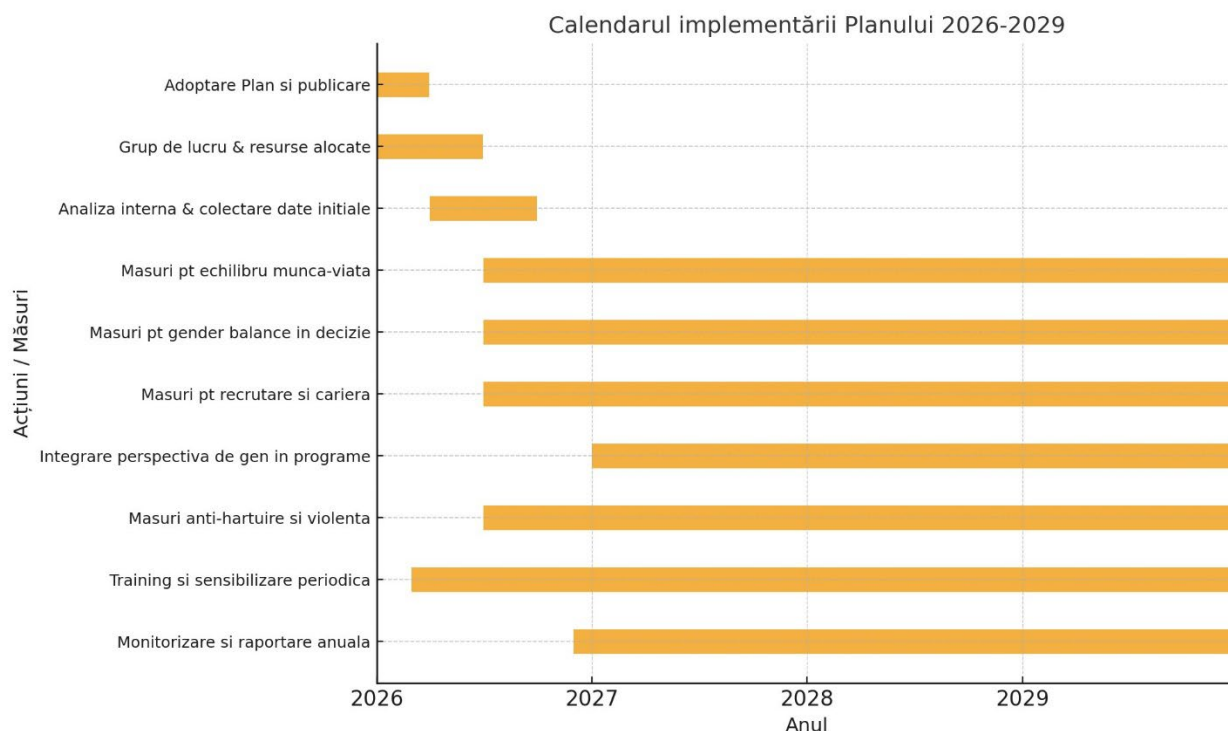


Figura 1: Calendarul implementării principalelor măsuri din Planul de Egalitate de Gen ASEMT 2026–2029.

Graficul de mai sus ilustrează, într-un format de tip GANTT, planificarea pe ani a acțiunilor majore cuprinse în plan. Pe axa orizontală sunt reprezentați anii 2026–2029, iar pe verticală se regăsesc grupate principalele categorii de acțiuni. Fiecare bară orizontală indică perioada de desfășurare a respectivei măsuri:

- **Adoptarea și publicarea planului (trim. I 2026)** – marcând începutul implementării cu aprobarea formală și diseminarea documentului.
- **Instituirea grupului de lucru și alocarea resurselor (2026)** – configurarea mecanismelor de guvernare (GLEG, responsabil egalitate) și asigurarea resurselor inițiale, proces demarat la începutul perioadei și consolidat în primele 6 luni.
- **Analiza inițială și colectarea datelor (2026)** – activitate intensivă în primele trei trimestre din 2026, pentru a stabili nivelul de referință (baseline) al indicatorilor de gen.
- **Implementarea măsurilor tematice (2026–2029)** – blocuri întinse pe aproape toată durata planului, care includ: măsurile pentru echilibrul muncă–viață, pentru echitatea în

decizie, în recrutare și carieră, integrarea perspectivei de gen și acțiunile anti-hărțuire. Acestea apar ca bare ce se întind pe mai mulți ani, indicând că activitățile respective (ex. promovarea femeilor în leadership, sau prevenirea hărțuirii) sunt **continue** și vor fi urmărite pe întreaga perioadă, cu diferite etape și sub-acțiuni.

- **Training și sensibilizare periodică (2026–2029)** – indică faptul că sesiunile de formare și campaniile de conștientizare vor avea loc în mod regulat în fiecare an (marcate ca o bandă continuă pe toată perioada).
- **Monitorizare și raportare anuală (2026–2029)** – evidențiază activitatea recurentă de colectare date și întocmire rapoarte de progres la finalul fiecărui an (bare suprapuse anual, accentuând sfârșitul fiecărui an calendaristic).

Graficul servește ca instrument vizual de management al implementării, permițând părților responsabile să urmărească termenele și să coordoneze acțiunile. Prin acest calendar, ASEMT se asigură că măsurile planului sunt eşalonate corespunzător, evitând suprapunerea excesivă și permițând adaptarea în funcție de resursele disponibile în fiecare perioadă.

Concluzie

Planul de Egalitate de Gen 2026–2029 al ASEMT este un document strategic și operational totodată, care articulează viziunea instituției de a deveni un mediu de lucru echitabil și un furnizor de servicii publice sensibile la nevoile tuturor cetățenilor, indiferent de gen. Prin măsurile concrete propuse – de la politici interne îmbunătățite, la formarea angajaților și până la acțiuni cu impact în comunitate – ASEMT demonstrează un angajament real pentru promovarea egalității de șanse. Implementarea cu succes a acestui plan va necesita perseverență, colaborare interdepartamentală și sprijin continuu din partea conducerii. Beneficiile așteptate sunt multiple: un climat organizațional mai motivant, personal valorizat în mod egal, procese decizionale mai incluzive și, în ultimă instanță, **servicii de sănătate și educație mai performante** pentru comunitatea timișoreană, construite pe principiul nediscriminării.

Planul este aliniat cu cerințele Orizont Europa, respectă legislația națională în vigoare și integrează bune practici din alte instituții (UEFISCDI, UVT, CEU ș.a.). Prin adoptarea și implementarea lui, ASEMT se poziționează ca un **actor proactiv** în promovarea egalității de gen la nivel local, contribuind totodată la efortul național și european de realizare a unei societăți mai echitabile și prospere pentru toți.