



REPUBLICA MOLDOVA  
Raionul Strășeni  
**PRIMĂRIA COJUȘNA**  
COJUSNA MUNICIPALITY



---

MD-3715, r-nul Strășeni, str. Mihai Viteazul, nr. 225, Tel: +373 237 42 238  
Pagina web: [www.cojusna.md](http://www.cojusna.md) e-mail: primariacojusna@gmail.com

# Plan Egalitate de Gen

**Consiliul sãtesc Cojușna**, fiind o autoritate reprezentativã și deliberativã a populației s. Cojușna (unitate administrativ-teritorialã de nivelul întâi), aleasã în vederea soluționãrii problemelor de interes local și **Primarul s. Cojușna** - autoritate reprezentativã a populației unitãții administrativ-teritoriale și executivã a consiliului local, aleasã prin vot universal, egal, direct, secret și liber exprimat, asistat în exercitarea atribuțiilor sale legale de **Primãrie** ca structurã funcționalã - **reprezintã autoritãți publice, luate în ansamblu**, care sãnt constituite și activeazã pe teritoriul satului, pentru promovarea intereselor și soluționarea problemelor colectivitãții locale.

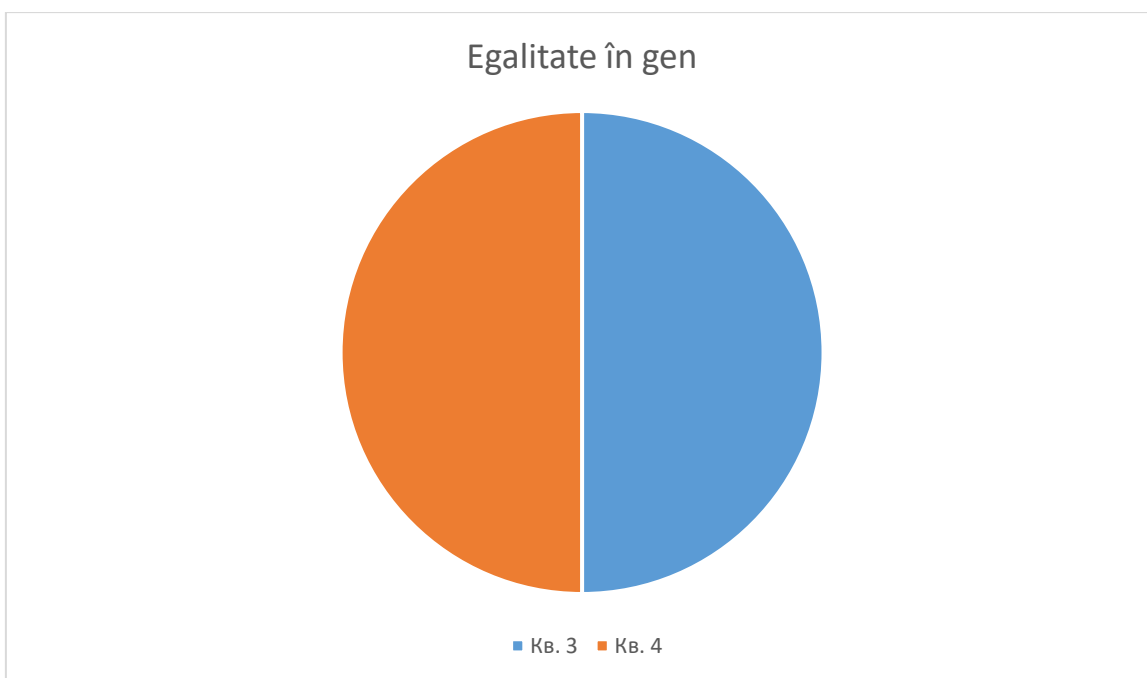
Organizarea și funcționarea Consiliului sãtesc și Primãriei Cojușna sunt reglementate de Regulamente interne ce prezintã acte juridice, elaborate în conformitate cu prevederile legislației Republicii Moldova, și care au drept scop asigurarea funcționãrii autoritãților APL, în condițiile unui climat intern judicios, corect, demn și plãcut, propice înaltei performanțe întreprinzãtoare și individuale a angajaților, având la bazã astfel de principii ca: principiul respectului reciproc între angajator și angajat, precum și între angajați; principiul respectãrii eticii profesionale; principiul egalitãții de șanse și de tratament; principiul nediscriminãrii; principiul dezvoltãrii personale continue, etc. La primãrie, în cadrul raporturilor de muncã acționeazã principiul egalitãții în drepturi a tuturor salariaților. Angajatorul respectã prevederile legale cu privire la nediscriminare și la respectarea demnitãții umane și aplicã principiul egalitãții de tratament față de toți angajații sãi. Astfel, relațiile de muncã din cadrul primãriei nu sunt condiționate de apartenența salariatului la o rasã, naționalitate, etnie, religie, categorie socialã, de convingerile, sexul sau orientarea sexualã, de vârsta sau de apartenența salariatului la o categorie defavorizatã;

În scopul menținerii și promovãrii uneia din valorile fundamentale a Uniunii Europene, reflectatã și de Horizon Europe, Primãria Cojușna urmãrește Planul de Egalitate de Gen – engl. Gender Equality Plan (GEP) ce reprezintã o serie de acțiuni și angajamente orientate spre promovarea egalitãții de gen în cadrul organizației prin schimbãri culturale și instituționale.

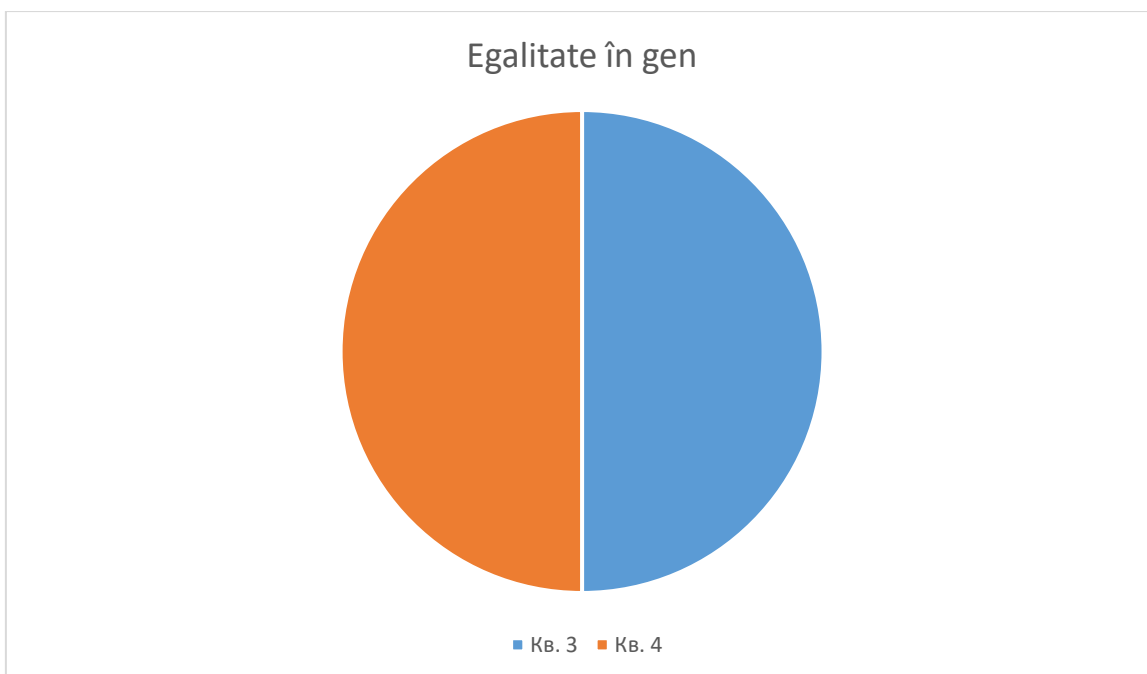
Planul este prevãzut pentru perioada 2023-2025 și se urmãrește de a fi actualizat în permanență față de noile oportunitãți, obiective și indicatori de performanță.

Pentru 01 mai 2023, la numãrul total, 24 de angajați din primãrie (inclusiv muncitori și paznici), 50 % erau bãrbați și 50 % femei. În domeniul public (fdp, fpc, fpe) - 73 % dintre angajați sunt femei și doar 27% sunt bãrbați, iar în sectorul auxiliar (pdtafap, ps, pa) - 69 % sunt bãrbați și 31% sunt femei. În Consiliul sãtesc Cojușna, din totalul de 15 consilieri, sunt doar 5 femei, ce reprezintã 33%. Dar dacã ținem cont de faptul cã **Primarul, asistat de primãrie, împreună cu Consiliul sãtesc Cojușna reprezintã autoritãți publice, luate în ansamblu**, care sãnt constituite și activeazã pe teritoriul satului, și sumãm numãrul angajaților cu funcții publice (11) din primãriei și numãrul total de consilieri (15), obținem cã din totalul de 26 persoane, femei sunt 13 și bãrbați sunt 13. În așa fel obținem repartizarea perfectã a egalitãții de gen în sectorul public.

**Figura 1. Repartizarea perfectă a egalității de gen în rândurile angajaților de la primărie.**



**Figura 2. Repartizarea perfectă a egalității de gen per ansamblu în domeniul public.**



## Domenii de acțiune, obiective și măsuri

Primăria Cojușna pune în valoare competența angajaților, cu condiția ca femeile și bărbații să aibă aceleași oportunități și șanse de a dobândi aceleași competențe prin studiu și activitate profesională. Au fost identificate 5 domenii cheie pentru obiectivele și acțiunile propuse în organizația noastră:

### 1. Echilibrul între viața profesională - viața personală/de familie și cultura organizațională:

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 familie. Pentru a promova reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie pentru angajații organizației noastre, intenționăm să aplicăm măsuri referitoare la îngrijirea copiilor, ținând cont de prevederile legale.

Obiectiv	Acțiuni urmărite
Parenthood	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Program de lucru flexibil, inclusiv aplicarea lucrului la distanță.</li><li>2. Considerarea nevoilor părintelui la planificarea unor evenimente în cadrul organizației.</li><li>3. Menținerea contactului cu angajații care se află în concediul parental/ de îngrijire a copilului.</li><li>4. Încurajare și oferire concediului parental atât pentru bărbați cât și pentru femei.</li></ol>

### 2. Echilibrul de gen în leadership și luarea deciziilor

Accesul egal și participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în structurile de management și de luare a deciziilor.

Obiectiv	Acțiuni urmărite
Promovarea femeilor în funcții de conducere	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promovarea creșterii profesionale a femeilor angajate.</li><li>2. Oferirea funcțiilor de conducere și management femeilor angajate.</li></ol>
Perspectiva de gen în luarea deciziilor	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Considerarea drepturilor, intereselor și nevoilor femeilor și bărbaților angajații atunci când se iau decizii la nivel de organizație</li></ol>

### 3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Accesul egal și participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la angajare în muncă, ocuparea unui post prin anunț sau concurs lansat. Asigurarea șanselor egale de a se dezvolta profesional și a avansa în carieră.

<b>Obiectiv</b>	<b>Acțiuni urmărite</b>
Egalitate de șanse și tratament între angajați	1. Asigurarea egalității de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv promovarea profesională.
Egalitate de șanse în procedurile de recrutare	1. Asigurarea egalității de șanse și tratament la organizarea probei de interviu și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante concentrate doar pe competența candidaților
Remunerarea muncii	1. Asigurarea egalității de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați la remunerarea muncii. 2. Acordarea dreptului la plată egală pentru munca egală.
Promovarea egalității de gen în cadrul organizației	1. Atingerea echilibrului de gen în cadrul organizației. 2. Condamnarea utilizării stereotipurilor bazate pe sex, naționalitate, orientare sexuală, religie, și orice alte caracteristici personale.

### 4. Egalitate de gen în contextul proiectelor și programelor de cercetare și instruire

<b>Obiectiv</b>	<b>Acțiuni urmărite</b>
Egalitate de șanse și tratament între angajați	1. Asigurarea egalității de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul programelor de inițiere, calificare, perfecționare și specializare profesională.
Eliminarea prejudecăților de gen	1. Promovarea femeilor la participare în proiecte de cercetare și instruire; 2. Promovarea egalității de gen în cadrul organizației.

	3. Promovarea femeilor în organizarea instruirilor, și sau conducerii unor evenimente.
--	--

## 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Promovarea și asigurarea sănătății fizice și emoționale, a siguranței și a bunăstării angajaților.

Obiectiv	Acțiuni urmărite
Mediu de lucru lipsit de violență și hărțuire sexuală	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Condamnarea oricărui mod (verbal, fizic) de violență în bază de sex și hărțuire sexuală;</li> <li>2. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la acest subiect în rândul angajaților de sex feminin și bărbați;</li> <li>3. Încurajarea angajaților spre raportarea către conducere a oricărui caz de violență în bază de sex și hărțuire sexuală;</li> <li>4. Organizare evenimente de informare și formare cu privire la conștientizarea problemelor legate de gen.</li> </ol>

### Monitorizare

Planul elaborat va fi supus actualizării continue. Obiectivele și acțiunile stabilite în acest document sunt disponibile tuturor angajaților Primăriei pentru comentarii și sugestii.

Implementarea acțiunilor va fi urmărită de secretarul Consiliului sătesc Cojușna și primar.

Pentru a obține șanse egale în toate domeniile entității noastre, este important să creștem gradul de conștientizare a problemelor legate de gen în rândul tuturor membrilor personalului.

Am elaborat acest plan de egalitate de gen pentru a face vizibile intențiile noastre în domeniul egalității de gen pentru membrii personalului nostru. Planul este publicat pe pagina web a Primăriei Cojușna – cojusna.md