

CONSILIUL JUDEȚEAN BACĂU
COMPLEXUL MUZEAL DE ȘTIINȚELE NATURII „ION BORCEA” BACĂU
BACĂU COUNTY COUNCIL
“ION BORCEA” NATURAL SCIENCE MUSEUM COMPLEX OF BACĂU

Aleea Parcului nr. 9, Cod Poștal 600043, CP 102, OP 1 Bacău, România
 Tel./Fax: 040 0234 512006/ 514244, e-mail: muzstnatbc@yahoo.com
 site: www.complexulmuzealionborceabacau.ro

COD FISCAL: 4278388 CONT - TREZORERIA MUNICIPIULUI BACĂU




Nr. 162 din 21.01.2026

Aprobat,
 Manager,
Dr. Gabriela GURĂU



**Analiză privind echitatea de gen a angajaților precum și în management în cadrul
 Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea” Bacău**

Cuprins

Cuprins.....	1
1. DATE GENERALE.....	2
2. OBIECTIVELE ANALIZEI.....	2
3. METODOLOGIE.....	2
4. DIMENSIUNILE ANALIZEI ȘI INDICATORII.....	3
4.2. Recrutare, promovare și dezvoltare profesională.....	3
4.3. Remunerație și condiții de muncă.....	4
4.4. Cultură organizațională și climat.....	4
4.5. Sănătate și securitate în muncă.....	5
4.6. Politici și mecanisme instituționale.....	5
4.7. Comunicare și imagine publică.....	6
5. SINTEZA CONSTATĂRILOR.....	6
6. RECOMANDĂRI ȘI PLAN DE ACȚIUNE.....	7
7. MONITORIZARE ȘI EVALUARE.....	7
8. ANEXE.....	7

1. DATE GENERALE

Numele instituției: Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea” Bacău

Departamentul responsabil: S.I.M.M.C.

Coordonator analiză: Florin-Cătălin Tofan

Perioada analizată: ianuarie 2025 - decembrie 2025

Data întocmirii raportului: 05.01.2026

2. OBIECTIVELE ANALIZEI

- Evaluarea gradului de echitate de gen în cadrul instituției.
- Evaluarea gradului de echitate de gen în managementul instituției.
- Identificarea barierelor de participare egală între femei și bărbați.
- Formularea de recomandări și măsuri pentru reducerea inegalităților.
- Crearea unui plan de acțiune și a unui mecanism de monitorizare.

3. METODOLOGIE

Tipuri de date utilizate:

- Date cantitative (statistici salariale, promovări, participare la proiecte).
- Date calitative (discuții nonformale, focus grupuri, analiza documentelor interne).

Surse:

- Organigramă;
- Structura organizatorică și specialiștii instituției;
- Regulament de organizare și funcționare;
- Regulament intern;
- Cod de conduită;
- Situația drepturilor salariale stabilite potrivit legii, precum și alte drepturi prevăzute de acte normative;
- Ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Rapoarte interne de activitate;
- Discuții nonformale;

4. DIMENSIUNILE ANALIZEI ȘI INDICATORII

4.1. Reprezentarea de gen

Nr. crt.	Indicator	Sursa de date	Nivel actual	Țintă propusă	Obs.
1.	% femei din totalul personalului	struct. org.	64%	50%	
2.	% femei în funcții de conducere	struct. org.	80%	50%	
3.	% femei în comisii	HR, doc. int.	-	-	-
4.	% femei cu doctorat	struct. org, specialiști	70%	50%	

4.2. Recrutare, promovare și dezvoltare profesională

Nr. crt.	Indicator	Sursa de date	Nivel actual	Țintă propusă	Obs.
5.	% femei nou angajate	struct. org.	-	-	
6.	% femei promovate	struct. org.	-	-	
7.	% femei - participare la cursuri	HR, doc. int.	50%	50%	

4.3. Remunerație și condiții de muncă

Nr. crt.	Indicator	Sursa de date	Nivel actual	Țintă propusă	Obs.
8.	diferență salarială medie între femei și bărbați (%)	HR, salarizare	0%	0%	
9.	Acces egal la finanțări și proiecte	doc. interne, referate	DA	DA	
10.	% femei coordonatoare de proiecte	doc. interne	-	-	-
11.	Politici de sprijin pentru echilibrul viață profesională/personală (ex: program flexibil)	ROF, RI			

4.4. Cultură organizațională și climat

Nr. crt.	Indicator	Metoda de colectare	Nivel actual	Țintă propusă	Obs.
12.	Existența mecanismelor de prevenire și raportare a hărțuirii	DA / NU	DA	DA	
13.	Număr de cazuri raportate și soluționate	Comisie etică	0	0	

4.5. Sănătate și securitate în muncă

Nr. crt.	Indicator	Metoda de colectare	Nivel actual	Țintă propusă	Obs.
1.	Tratament egal la sănătate și securitate în muncă	DA / NU	DA	DA	
2.	Asigurarea condițiilor optime de muncă pentru toți salariații instituției	DA / NU	-	DA	-
3.	Număr de cazuri raportate și soluționate	Comisia de etică	1	1	

4.6. Politici și mecanisme instituționale

Nr. crt.	Indicator	Sursa de date	Nivel actual	Țintă propusă	Obs.
1.	Existența unei politici de egalitate de șanse aprobată	RI, ROF, Cod conduită	DA	DA	
2.	Existența unui responsabil pentru echitate de gen	decizie numire	DA	DA	
3.	Număr de materiale documentare privind diversitatea și incluziunea	afișare pe sit instituție	DA	DA	
4.	Existența unui plan strategic pentru echitate de gen	DA / NU	DA	DA	

4.7. Comunicare și imagine publică

Nr. crt.	Indicator	Sursa de date	Nivel actual	Țintă propusă	Obs.
1.	Existența unui ghid privind comunicare incluzivă și nediscriminatorie	DA / NU	DA	DA	
2.	Utilizarea limbajului neutru de gen în documente și site	Analiză conținut	DA	DA	
3.	Reprezentarea femeilor în materialele promoționale	Comunicate	DA	DA	
4.	Vizibilitatea femeilor în roluri-model (evenimente, conferințe)	PR / Evenimente	DA	DA	

5. SINTEZA CONSTATĂRILOR

Domenii cu echilibru de gen satisfăcător: Recrutare, promovare și dezvoltare profesională / Remunerație și condiții de muncă / Sănătate și securitate în muncă / Politici și mecanisme instituționale / Comunicare și imagine publică

Domenii cu dezechilibre: În cadrul Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău în funcții de conducere dar și în cele de execuție predomină genul feminin.

Cauze posibile: Conform datelor Institutului Național de Statistică¹ pentru anul 2024 se observă că, în general în cadrul muzeelor și expozițiilor predomină genul feminin (58,40%), în ușoară scădere² față de anul 2023 (59,01%). În cadrul muzeelor de științele naturii se constată că predominanța genului feminin este și mai marcantă, în creștere în anul 2024 (64,26%) față de (63,71%) în anul 2023. În acest context, cauzele posibile ar trebui analizate la nivelul întregului sector cultural muzeal / expozițional și nu doar la nivel local.

1 https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/activitatea_unitatilor_cultural_artistice_anul_2024.pdf

2 https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/activitatea_unitatilor_cultural_artistice_anul_2023.pdf

6. RECOMANDĂRI ȘI PLAN DE ACȚIUNE

Domeniu	Măsură propusă	Responsabil	Termen	Resurse necesare	Indicator
Promovare	-	-	-	-	-
Reprezentare	-	-	-	-	-

Recomandările și planul de acțiune pentru egalizarea reprezentării de gen în domeniul muzee / expoziții se pot face abia după identificarea cauzelor la nivel de ramură, prin implicarea unor specialiști din domeniul resurselor umane (HR), psihologi și sociologi.

7. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Frecvența evaluării: anual

Rapoarte de progres publicate: o dată pe an

Mecanisme de feedback: chestionare, consultări interne

Revizuirea politicilor: conform rezultatelor obținute

8. ANEXE

* **Anexa 1:** Chestionar privind hărțuirea la locul de muncă

* **Anexa 2:** Metodologie detaliată de analiză

Întocmit,
Muzeograf,
Tofan Florin-Cătălin



Avizat,
Consilier juridic,
Liță Iulian Bogdan



Avizat,
Șef serviciu SIMMC,
Barabaș Bogdan



Anexa 1 - Chestionar privind hărțuirea la locul de muncă



Nr. 2648 din 09.10.2024

SE APROBĂ,
Manager,
Dr. Gabriela Gurău



Chestionar privind hărțuirea la locul de muncă

Pe situl instituției noastre am prezentat în luna martie a.c. un material informativ despre hărțuirea la locul de muncă. În baza acestui material, vă rugăm să aveți amabilitatea de a răspunde anonim, în mod sincer, la următoarele întrebări:

1. Știți ce înseamnă mobbing ?
 DA NU
2. Ați observat manifestări de mobbing în instituția noastră?
 DA, chiar eu sunt/am fost victimă DA, unul dintre colegii mei este/a fost o victimă NU
 altele
3. Știți ce înseamnă bullying ?
 DA NU
4. Ați observat manifestări de bullying în instituția noastră?
 DA, chiar eu sunt/am fost victimă DA, unul dintre colegii mei este/a fost o victimă NU
 altele
5. Cui i-ați solicita sprijinul într-o situație de mobbing/bullying?
 părinți/familie superior ierarhic colegi
 departament resurse umane manager prieteni
 responsabil etică sau egalitate de șanse avocat psiholog
 instituții ale statului organizații anti-mobbing/bullying altele
6. Ați citit materialul informativ de pe site-ul instituției noastre privind prevenirea hărțuirii la locul de muncă ?
 DA NU
7. Genul dumneavoastră:
 M F

Întocmit,
Responsabil egalitate de șanse,
muzeogaf Florin-Cătălin Tofan



Anexa 2: Metodologie detaliată de analiză

Pentru realizarea analizei am folosit³ recomandările din **D1.1 Internal and external assessment methodologies and guidelines**⁴, care oferă un set de îndrumări specifice privind modul de efectuare a evaluării interne în vederea identificării prejudecăților de gen. Instituția noastră are sub 50 de angajați și nu există un departament de resurse umane, astfel că am folosit în principal date din surse accesibile precum: Organigramă, Structură organizatorică și specialiștii instituției, Regulament de organizare și funcționare, Regulament intern, Cod de conduită, Situația drepturilor salariale stabilite potrivit legii, precum și alte drepturi prevăzute de acte normative, Ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, Rapoarte interne de activitate și discuții nonformale purtate cu angajații instituției.

Toate aceste date au fost sintetizate în tabele pentru a putea fi mai ușor accesibile și a evidenția mai clar situația existentă.

În anul anterior, după redactarea unui material privind hărțuirea la locul de muncă, am conceput un chestionar anonim pentru salariații instituției noastre, în vederea evaluării acestui aspect în cadrul organizației (Anexa 1).

În acest an instituția s-a confruntat cu o reclamație la ITM Bacău, din partea unei salariate a instituției, proaspăt angajată, privind hărțuirea și condițiile de muncă din instituția noastră. Procesul verbal de cercetare a evenimentului a fost înregistrat în cadrul instituției noastre cu nr. 2669/08.09.2025, iar măsurile luate au fost prezentate în Raportul de prelucrare a procesului verbal de cercetare a evenimentului din 30.05.2025, sub numărul 3415/27.10.2025, care a fost prezentat tuturor salariaților instituției în ședința din 27 octombrie 2025.

Pentru prevenirea evenimentelor similare s-au luat o serie de măsuri prezentate în cadrul raportului mai sus menționat.

Anul trecut am realizat și un Ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Cu prilejul diferitelor activități desfășurate, am purtat discuții nonformale cu colegi de la diferite subunități din cadrul instituției noastre. Acestea au servit ca modalitate de informare privind condițiile de muncă și egalitatea de șanse în instituția noastră, așa cum sunt ele percepute de salariați. Am constatat că au existat și îmbunătățiri ale unor locuri de muncă, în măsura posibilităților financiare existente.

³ <https://www.gep.uefiscdi.ro/ghiduri-si-metodologii.html>

⁴ <https://zenodo.org/records/5095068>