

RAPORT pentru anul 2024 privind egalitatea de șanse la Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău

La începutul anului 2024 instituția noastră a suferit o reorganizare administrativă datorită modificării legislației. Acest fapt a impus modificarea organigramei instituției. Totodată, dacă la începutul anului 2024 colectivul instituției noastre număra 46 de salariați, la finele anului 2024, acesta s-a restrâns la doar 44 de salariați.

LEGEA nr. 202 din 19 aprilie 2002 și METODOLOGIA din 12 octombrie 2023, privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 939 din 17 octombrie 2023 au impus conceperea unui material informativ privind aceste aspecte. Documentul a fost publicat pe situl instituției noastre în luna martie a.c. („Violența la locul de muncă“, nr. 873 din 22.03.2024).

La finalul anului 2024 situația privind egalitatea de șanse se prezintă astfel:

✦ Analiza periodică privind revizuirea procedurii privind verificarea principiului remunerării egale la muncă egală pentru femei și bărbați.

În ceea ce privește remunerarea muncii, nu au fost constatate cazuri de inechități între salarizarea bărbaților și femeilor pentru funcții similare și activități similare.

Există însă inechități salariale datorate (paradoxal!) tocmai legii salarizării unitare, fără a fi legate de sex sau gen. Aceste inechități salariale s-au adâncit în anul 2024, ceea ce a condus la declanșarea unor acțiuni de protest în cadrul unor instituții culturale din țară. Astfel, multe muzee din țară și-au închis porțile sau și-au redus programul cu prilejul „Noptii Europene a Muzeelor“, 18-19 mai 2024 în cadrul celui mai mare protest al muzeelor din România din '89 încoace, anunțat pe 18 mai, când a

avut loc Noaptea Muzeelor 2024¹. Muzeul Național de Istorie Naturală “Grigore Antipa”, Muzeul Național de Artă al României, Muzeul Național de Istorie a României, Muzeul Municipiului București, dar și alte muzee din țară au anunțat ca nu vor participa la ediția din acest an, pentru că se solidarizează cu ceilalți colegi, protestând împotriva salariilor mici din sectorul muzeal.

Instituția noastră și-a menținut în acest an programul de vizitare în cadrul nopții muzeelor ca și în ceilalți ani, între orele 18⁰⁰-01⁰⁰.

Tensiunile din sectorul cultural au continuat să se acumuleze progresiv, odată cu anunțul comasării Operei Naționale din București și schimbarea obiectivelor viitoare instituției într-un mod care nu mai reflectă identitatea culturală a unei instituții considerată a fi bastion al artei și patrimoniului cultural românesc.

Amendarea de către Consiliul Concurenței² a șase edituri cu 5,9 milioane de lei în luna august a.c. a dat încă o lovitură pieței de carte și așa fragilă în țara noastră.

În spațiul public³ se discută tot mai mult despre „cancel culture” și fenomenul „woke”. „Cancel culture” sau „cultura anulării” este o metodă de excludere socială și de cenzurare a persoanelor sau operelor de artă acuzate, adesea pe nedrept dar poate uneori și pe drept, de a fi discriminatorii, de a propaga idei, cuvinte sau meme ofensatoare pentru anumite grupuri sociale.

Mișcarea „woke” este o grupare ideologică care stabilește ce anume este ofensator, ce cuvinte sunt admise în spațiul public, ce gânduri, ce idei, ce păreri sau ce fapte, uneori chiar banale, sunt cotate ca fiind admisibile sau inadmisibile, exprimabile sau inexprimabile, tolerabile sau intolerabile în spațiul public⁴.

La nivel global au fost deja resimțite o serie de șocuri pe piețele bursiere. Continuarea războiului din Ucraina, escaladarea tensiunilor în Orientul Mijlociu și în Taiwan constituie motive de îngrijorare pentru întreaga lume. Modificările climatice și fenomenele extreme afectează o mare parte din populația lumii. Această instabilitate, vine după o pandemie care a durat câțiva ani, răstimp în care s-au modificat tiparele economice, sociale și culturale tradiționale.

În acest context economic, social și cultural va trebui și instituția noastră să evolueze în perioada următoare.

În cadrul instituției noastre persoanele cu titlul de doctor beneficiază, indiferent de gen, de aceeași indemnizație de doctorat.

1 <https://www.edupedu.ro/muzeul-antipa-muzeul-national-de-arta-si-muzeul-national-de-istorie-nu-vor-participa-la-noaptea-muzeelor-2024-pe-18-mai-este-anuntat-cel-mai-mare-protest-al-muzeelor-din-romania/>

2 <https://www.consiliulconcurenței.ro/wp-content/uploads/2024/08/amenzi-carti-aug-2024.pdf>

3 <https://hotnews.ro/video-dezbatere-hotnews-ro-despre-cancel-culture-si-fenomenul-woke-o-noua-revolutie-culturala-maoista-versus-reactii-la-nedreptatea-sociala-144674>

4 <https://www.contributors.ro/intamplari-din-tara-lui-woke-meritul-o-idee-periculoasa-pe-cale-de-disparitie/>

La nivel de instituție nu au fost constatate discriminări salariale legate de sex sau gen, ci aceste discriminări care apar se datorează altor factori, independenți de instituție.

Analiza periodică privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și asigurarea condițiilor optime de muncă pentru toți angajații instituției muzeale.

Angajații instituției muzeale au beneficiat pe întreg parcursul anului 2024 de echipamente de protecție adecvate muncii efectuate, indiferent de sex sau gen.

Periodic au fost efectuate instructaje de protecția muncii pentru toți salariații, de către persoana desemnată, ținând cont de specificul muncii fiecăruia.

Examenul de medicina muncii care evaluează starea de sănătatea și capacitatea de muncă a fiecărui salariat este efectuat anual pentru toți salariații instituției.

Analiza periodică pentru revizuirea procedurilor legale de formare profesională și promovare

În ceea ce privește formarea profesională, întregul personalul de specialitate al instituției a urmat cursuri de formare / perfecționare în domeniile în care activează, iar majoritatea personalului a urmat cursuri în domeniul în care activează. Persoanele mai tinere, la început de carieră, au urmat cursuri de formare profesională specifice locului de muncă și vor continua să se perfecționeze în domeniile de interes pentru instituție, atât timp cât salarizarea în domeniul cultural va fi atractivă. Să mai menționăm că persoanele cu doctorat au dobândit cunoștințe și aptitudini care le permit efectuarea muncii de cercetare științifică, cu un înalt grad de calificare profesională. În ceea ce privește motivarea personalului, sunt mai multe aspecte de analizat. Trebuie menționat aici că salarizarea în domeniul educației a devansat salarizarea în sectorul cultural. Cu toate acestea, chiar și sectorul educației se confruntă cu o lipsă acută de personal calificat. În anul 2024 au fost fi cel mai mare număr de profesori suplinitori din ultimii 5 ani care predau în școlile din România⁵. În anul școlar 2023-2024 sunt 156.267 de profesori titulari și aproape 44.600 de suplinitori. Acest lucru demonstrează foarte elocvent faptul că domeniile interconectate educație-cultură nu mai sunt atractive pe piața muncii. Probabil că nici

5 <https://www.edupedu.ro/cel-mai-mare-numar-de-profesori-suplinitori-din-ultimii-5-ani-care-predau-in-scolile-din-romania-sunt-aproape-44-600-de-cadre-didactice-angajate-pe-perioada-determinata-in-anul-scolar-2023-2024/>

oferta de pe piața muncii nu mai satisface cerințele acestor domenii, care impun o serie de aptitudini și cunoștințe⁶. Totodată, se pare că nici aspirațiile tinerilor nu se mai îndreaptă spre domeniile educație sau cultură. Recrutarea și motivarea tinerilor în domeniul cultural și nu numai se pare că începe să devină o problemă.

În prezent instituția noastră numără 10 persoane care au obținut titlul de doctor în științe biologice și care desfășoară și activități de cercetare în cadrul instituției, pe lângă activitățile muzeale curente (constituire colecții, ghidaj, activități educative).

În urma finanțării proiectului „Muzeul prin simțuri“ de către Administrația Fondului Cultural Național instituția noastră a reușit să accesibilizeze expozițiile Muzeului de Științele Naturii pentru personale cu dizabilități de auz și vedere. În anul 2024 instituția noastră a găzduit și lansarea proiectului de educație incluzivă prin tehnologie digitală și ateliere senzoriale „Natura: sală de clasă” realizat de Asociația Club Sportiv Tandem Arena și Fundația Orange.

Întrucât ritmul schimbărilor în plan social, economic și cultural este foarte rapid, pentru persoanele cu doctorat și cele cu studii superioare *autoinstruirea* devine o necesitate, cu atât mai mult cu cât informația provenită de pe diferite canale devine din ce în ce mai accesibilă și mai abundentă. Inteligența Artificială (IA) își găsește deja multiple aplicații în diferite domenii și reprezintă o provocare atât în domeniul educațional cât și în cel cultural. Evoluția acestui domeniu a fost fulminantă în ultimul an⁷. Cercetarea, producția, administrația, medicina, transportul, agricultura pot beneficia din plin de IA⁸. Integrarea acesteia în domeniile educației și culturii se întrevide deja⁹, însă nu putem intui efectele pe termen mediu și lung al AI asupra acestor domenii. O abordare inventivă, dar prudentă, se impune a fi luată în calcul¹⁰.

În anul 2024 s-a susținut procedura de analizare a noului proiect de management al managerului Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău, în vederea continuării managementului la această instituție publică de cultură aflată sub autoritatea Consiliului Județean Bacău¹¹.

În ceea ce privește promovările, anul acesta a fost o singură promovare în grad profesional imediat superior, pentru funcția de consilier juridic gr. I - S. Persoana

6 <https://hotnews.ro/rezultate-finale-la-titularizare-2023-mai-bine-de-o-treime-din-candidati-au-luat-note-ntre-5-si-7-52851>

7 <https://huggingface.co/>

8 <https://www.europarl.europa.eu/topics/ro/article/20200827STO85804/ce-este-inteligenta-artificiala-si-cum-este-utilizata>

9 <https://b365.ro/cel-mai-sf-muzeu-din-europa-de-sud-est-se-deschide-la-bucuresti-mina-primul-spatiu-imersiv-din-romania-un-avatar-cu-inteligenta-artificiala-este-ghid-511976/>

10 <https://www.ub.ro/stiri-si-evenimente/universitatea-vasile-alecsandri-din-bacau-a-achizitionat-cel-mai-avansat-robot-cu-forma-umana>

11 <http://www.complexulmuzealionborceabacau.ro/Anun%C8%9Buri>

îndreptățită a susținut examenul de promovare în treapta/gradul imediat superior, pentru a putea beneficia și de majorarea salarială cuvenită.

✦ Analiza periodică pentru revizuirea procedurilor legale de pensionare și de recrutare a noilor angajați în vederea asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

Anul acesta, începând cu 1 septembrie numărul salariaților instituției noastre s-a redus cu două persoane. Scăderea an de an a numărului de angajați va avea implicații asupra bunei funcționări a instituției, deoarece angajările sunt blocate. Datorită constrângerilor bugetare instituția se va confrunta pe viitor cu probleme legate de resursa umană.

Domeniul cultural tradițional se confruntă deja cu provocări deosebite odată cu presiunea economică care a dus la comasări, scăderea interesului publicului, modificarea structurii publicului vizitator, apariția inteligenței artificiale, răspândirea pe scară largă a roboticii¹² și nu în ultimul rând cu provocări legate de schimbările climatice, care deja ne-au influențat viața. Migrația forței de muncă¹³, deficitul bugetar¹⁴, războiul, schimbările climatice care vin după o perioadă pandemică care a alterat profund zona economică cât și cea socio-culturală prin creerea unor noi modele socio-economice, constituie un cadru nu tocmai propice pentru instituțiile culturale. Scăderea natalității și îmbătrânirea populației constituie alte aspecte care, dincolo de aspectele socio-economice, vor avea un impact și asupra culturii. Peste jumătate din personalul instituției noastre a depășit vârsta de 50 de ani.

În ceea ce privește procedurile legale de recrutare a noilor angajați - anul acesta s-a reușit scoaterea la concurs a unor posturi vacante din instituția noastră: 1 post muzeograf gr. IA (S), 1 post bibliotecar treapta 1A (M), 1 post gestionar custode treapta 1A (M), 1 post muncitor calificat (tâmplar) treapta I (G), 1 post îngrijitor (G). Postul cel mai solicitat a fost postul de bibliotecar (15 persoane înscrise la concurs din care 2 bărbați și 13 femei). Pentru posturile de gestionar custode s-au înscris 2 bărbați și 4 femei, iar pentru cel de îngrijitor 1 bărbat și 1 femeie. Pentru posturile de muzeograf gr. IA și tâmplar nu s-a înscris nimeni. Această situație arată că:

- pentru anumite categorii socio-profesionale cererea nu se mai potrivește cu

12 <https://www.digi24.ro/stiri/sci-tech/china-planuieste-sa-inceapa-productia-in-masa-a-unor-roboti-umanoizi-care-vor-transforma-lumea-in-urmatorii-doi-ani-2570955>

13 https://www.economica.net/numarul-strainilor-care-muncesc-in-romania-depasese-74-000-de-oameni-majoritatea-sunt-din-nepal-si-sri-lanka-si-lucraza-ca-muncitori-necalificati-analiza_721347.html

14 <https://www.zf.ro/eveniment/guvernul-tinta-deficit-bugetar-87-mld-lei-2024-adica-5-pib-doua-luni-22313137>

oferta existentă pe piața muncii;

- există o polarizare a preferințelor pentru anumite posturi în funcție de gen.

În anul 2024 instituția noastră a pierdut doi salariați, o persoană din motive medicale (pensionare pe caz de boală) și a doua care a avut inițial contractul de muncă suspendat (CFP) iar ulterior a solicitat încetarea acestuia.

În general, în cadrul Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău în anul 2024 nu au fost semnalate cazuri de discriminare directă care să aibă ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii, conform prevederilor art. 5 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Nu au fost semnalate nici cazuri de discriminare indirectă care să aibă ca efect dezavantajarea unei persoane față de altă persoană în baza unuia dintre criteriile de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare, conform prevederilor art. 5 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii¹⁵, republicată¹⁶, cu modificările și completările ulterioare.

Nu au fost semnalate cazuri de discriminare bazată pe criteriul de sex sau gen.

În cadrul colectivului Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău nu au existat cazuri de discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen și nici tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea.

În instituția noastră nu au fost semnalate cazuri de disparitate salarială (diferență de remunerare) pe motiv de sex sau gen.

Analiza periodică privind hărțuirea la locul de muncă

În anul 2024 am realizat un material informativ afișat pe site-ul instituției noastre intitulat „Violența la locul de muncă“¹⁷. Documentul conține multă

15 <https://www.codulmuncii.eu/>

16 <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

17 http://www.complexulmuzealionborceabacau.ro/data/_uploaded/pdf/egalitate_sanse/violenta%20psihica%20la%20locul%20de%20munca.pdf

informație, atât din domeniul psihologiei muncii cât și a legislației europene și autohtone în vigoare la data respectivă. Colectivul instituției noastre se contractă an de an puțin câte puțin. Salariații mai vechi au ajuns să se cunoască bine. Atât angajații mai vechi și cei mai noi încearcă să se adapteze la noul context social, economic și cultural, în măsura posibilităților. Însă odată cu scăderea numărului de salariați, multe sarcini au fost transferate de la cei care s-au pensionat sau și-au găsit alte căi în viață, către cei rămași în instituție. Activitatea instituției nu se mai poate desfășura la aceiași parametri. Din acest motiv, au apărut diverse fricțiuni în cadrul colectivului. Cert este că aceste probleme se manifestă în întregul sector cultural, la nivel național, datorită presiunii bugetelor. „Eficientizarea“ sectorului cultural s-ar putea să aibă efecte dezastruoase pe termen mediu și lung. Lumea întreagă se confruntă cu apariția unor noi curente culturale, care ar putea influența în bine sau în rău cultura tradițională. În afară de acestea, odată cu imigrația masivă din zona Asiei implicit va apărea și o cultură „importată“. Multiculturalismul¹⁸ a rezolvat anumite probleme socio-economice stringente și a asigurat creștere economică și stabilitate societăților respective, însă a generat ulterior și nenumărate probleme în societățile gazdă.

Anul 2024 a fost marcat de scandalul¹⁹ fulminant²⁰ apărut tocmai în sânul unei instituții publice de învățământ superior, cu trei cicluri - licență, masterat, doctorat, având un portofoliu complex, format din zece programe de studii de licență, 58 de programe de masterat și 5 domenii de doctorat. Este vorba de Școala Națională de Studii Politice și Administrative²¹ (SNSPA), înființată în 1991 ca școală de guvernare și de pregătire a specialiștilor în domenii esențiale ale societății, un reper în peisajul academic românesc. Comisia de etică a universității s-a întrunit pentru prima dată, de la izbucnirea scandalului în care au fost implicați profesorii Alfred Bulai și Marius Pieleanu (deținătorul grupului Avangarde, companie care se ocupă cu sondaje de opinie publică), acuzați de hărțuire sexuală și anchetați în urma unor multiple plângeri penale ale studentelor sau fostelor studente care au fost agresate.

În cadrul instituției noastre, în anul 2024 nu au fost semnalate cazuri de hărțuire sexuală.

18 <https://www.revistasinteza.ro/multiculturalismul-in-europa-in-agonie>

19 <https://www.riseproject.ro/studente-profesoare-si-feminism-in-universitati-abuzive/>

20 <https://investigatoria.ro/2024/08/01/povestea-experientelor-academice-din-snspa-prin-ochii-victimelor-lui-marius-pieleanu/>

21 <https://snspa.ro/>

Analiza procedurilor privind concediile, zilele libere acordate pentru anumite evenimente, telemuncă și program de lucru flexibil.

În cadrul instituției noastre există o programare a concediilor de odihnă. Totodată, în cazul unor situații personale sau familiare se acordă zilele libere conform Codului Muncii. Spre exemplu, anul acesta s-a acordat concediu paternal conform Legii nr. 210/1999 pentru două persoane. Și în alte cazuri, specificate prin lege, s-au acordat zile libere.

Persoanele care, datorită unor afecțiuni acute sau cronice beneficiază de concediu medical, au primit indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, conform Codului Muncii și reglementărilor legale. În cadrul instituției noastre a existat o persoană care a beneficiat de concediu medical prelungit și a primit indemnizația cuvenită conform legii iar ulterior s-a pensionat pe caz de boală.

În ceea ce privește programul de lucru flexibil, trebuie menționat în primul rând faptul că activități precum „Noaptea Europeană a Muzeelor“, „Noaptea Muzeelor la Sate“ sau observațiile astronomice efectuate seara în cadrul unității Observatorul Astronomic „V. Anestin“ se desfășoară în afara programului curent al instituției. Pe perioada verii programul de vizitare al expozițiilor este adaptat pentru a putea oferi vizitatorilor oportunități mai bune de acces la acestea.

Trebuie să remarcăm că la alte instituții muzeale, precum Muzeul „Gr. Antipa“ din capitală, ghidajul în expoziții nu se mai efectuează decât în timpul săptămânii, obligatoriu cu programare și contra cost. La Muzeul Național de Istorie al României ghidajul se realizează numai cu programare cu cel puțin 48 de ore înainte și contra cost. Ghidajul este un serviciu cultural diferit de simpla vizită.

În ceea ce privește telemunca, după încheierea pandemiei se pare că nu mai are atât de mult succes, deși unele funcții ar putea beneficia încă de această facilitate. În cadrul instituției noastre nu a existat în anul 2024 telemuncă. Însă evoluția tehnologică își face simțită prezența tot mai puternic, iar transformările societății umane, chiar dacă sunt uneori încetinite de paradigme, sunt inevitabile.

Legea nr. 81/2018 stipulează că telemunca este o formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile în alt loc decât cel asigurat și organizat de angajator, folosind tehnologia informației și a comunicațiilor. Inițial legislația prevedea ca telemunca să se desfășoare în cel puțin o zi pe lună, însă prin Ordonanța Guvernului nr. 36/2021 – Art. 2, s-a eliminat această condiție, iar azi legislația nu mai precizează în câte zile pe lună (minim) se poate organiza activitatea salariatului în regim de telemuncă.

Regimul de telemuncă poate fi implementat doar cu acordul ambelor părți – angajat și angajator, fiind nevoie de un act adițional la contractul individual de muncă (CIM) care să specifice că activitatea salariatului poate fi realizată și în regim de telemuncă.

Anul 2023 a adus o schimbare importantă regimului de telemuncă, în special pentru salariații care au copii în îngrijire. Astfel, prin Legea nr. 241/2023, părinții sau reprezentanții legali care au în întreținere copii cu vârsta de până în 11 ani, beneficiază, la cerere, de 4 zile/lună de telemuncă sau de muncă la domiciliu.

Excepție fac cazurile în care activitatea salariatului nu poate fi desfășurată la distanță.

Pe de altă parte, mai există o condiție – în cazul în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cel care alege regimul de telemuncă este nevoit să depună la angajator o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă.

Deși termenii „*telemuncă*” și „*muncă la domiciliu*” sunt adesea folosiți în mod intersanjabil, există subtilități care diferențiază aceste două concepte:

- *Locul unde se desfășoară activitatea* - telemunca implică faptul că angajatul poate lucra de la orice locație, nu doar de la domiciliu, în timp ce munca la domiciliu se referă strict la desfășurarea activității profesionale de acasă.

- *Modul în care este folosită tehnologia* - În ceea ce privește ”telemunca”, legea prevede că această se desfășoară prin intermediul tehnologiei informației și comunicațiilor, ceea ce nu este neapărat necesar în cazul muncii la domiciliu, unde legea prevede obligativitatea angajatorului de a transporta materii prime sau materiale de care salariatul la domiciliu ar putea avea nevoie.

- *Programul de lucru* - flexibilitatea alegerii unui program de lucru este mai mare în cazul muncii la domiciliu, angajatorul având opțiunea de a-și alege singur programul. În cazul telemuncii programul este stabilit de comun acord între salariat și angajator.

- *Domeniul de activitate* - salariații care lucrează în regim de telemuncă au adesea activități legate de procesarea, transformarea, manipularea și difuzarea informațiilor (analiști, programatori, informaticieni, etc.), pe când cei care lucrează de la domiciliu pot desfășura activități dintr-o sferă mai largă: (spre exemplu, contabili, economiști, ingineri, croitori, etc.)

Telemunca este reglementată de Legea nr. 81/2018, iar munca la domiciliu de

Capitolul 9 din Legea nr. 53/ 2003.

Telemunca²² aduce cu sine o serie de beneficii semnificative pentru angajați și companii. Această abordare flexibilă a muncii încurajează un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală, permițând angajaților să evite timpul și stresul asociate drumurilor zilnice la birou. De asemenea, telemunca extinde potențialul angajatorilor de a recruta talente din diverse locații geografice, eliminând restricțiile impuse de distanțe fizice.

Prin reducerea necesității de spații de birouri fizice, companiile pot beneficia de costuri mai mici pentru chirii și facilități, contribuind astfel la eficiența financiară. În plus, telemunca poate reduce impactul asupra mediului prin diminuarea traficului rutier și a poluării asociate. Aceste avantaje combină aspecte legate de bunăstarea angajaților, productivitatea și sustenabilitatea, făcând din telemuncă o opțiune atractivă pentru mulți actori din piața muncii.

Trebuie remarcat că țara vecină Polonia va trece la săptămâna de lucru de 4 zile (35 ore). Acest trend²³ se datorează mai multor factori legați de evoluția tehnologică și socio-economici. În partea opusă, Grecia a reintrodus săptămâna de lucru de 6 zile (48 ore), pentru domeniile de activitate care se confruntă cu un volum de muncă extraordinar, dar și cu o criză a forței de muncă, iar angajații din aceste domenii vor fi plătiți cu 40% mai mult în cea de-a șasea zi de muncă²⁴ și cu 115% pentru zilele de duminică. Potrivit datelor Comisiei Europene, cauza acestei tendințe este legată de productivitatea muncii, care este cu aproximativ 40% mai mică în Grecia față de media europeană. O serie de factori contribuie la acest lucru: lipsa investițiilor, în special în noile tehnologii, lipsa resurselor umane calificate și prea multă birocrație.

Miliardarul și fondatorul Alibaba, Jack Ma, care pentru multă vreme a fost un fan înfocat al programului extrem de muncă la care sunt supuși angajații chinezi, susține²⁵ că oamenii ar putea ajunge să lucreze doar 12 ore pe săptămână odată ce inteligența artificială va fi integrată în procesul de muncă. *„Nu îmi fac griji pentru locurile de muncă. Inteligența artificială va veni în ajutorul oamenilor, în loc să îi lase fără job. Calculatoarele au cipuri, oamenii au inimă și de acolo provine înțelepciunea”*, a mai spus Ma la conferința de la Shanghai. Să sperăm că așa va fi!

22 <https://issuemonitoring.eu/telemunca-cadrul-legal-actualizat-august-2023/>

23 <https://www.digi24.ro/stiri/economie/in-cati-ani-vom-ajunge-sa-muncim-doar-4-ore-pe-zi-raspunsul-unui-multimiliardar-747736>

24 <https://www.euronews.ro/articole/grecia-a-introdus-saptamana-de-lucru-de-sase-zile-angajatii-vor-fi-platiti-cu-40>

25 <https://www.zf.ro/business-international/adio-program-lucru-8-ore-zi-5-zile-saptamana-jack-ma-rotatie-180-grade-cunoscutul-fondator-gingantului-e-commerceul-chinezesc-alibaba-sustine-oamenii-ar-putea-lucra-12-ore-saptamana-18334199>

Rezultatele sondajului de opinie (anonim) referitor la hărțuirea la locul de muncă

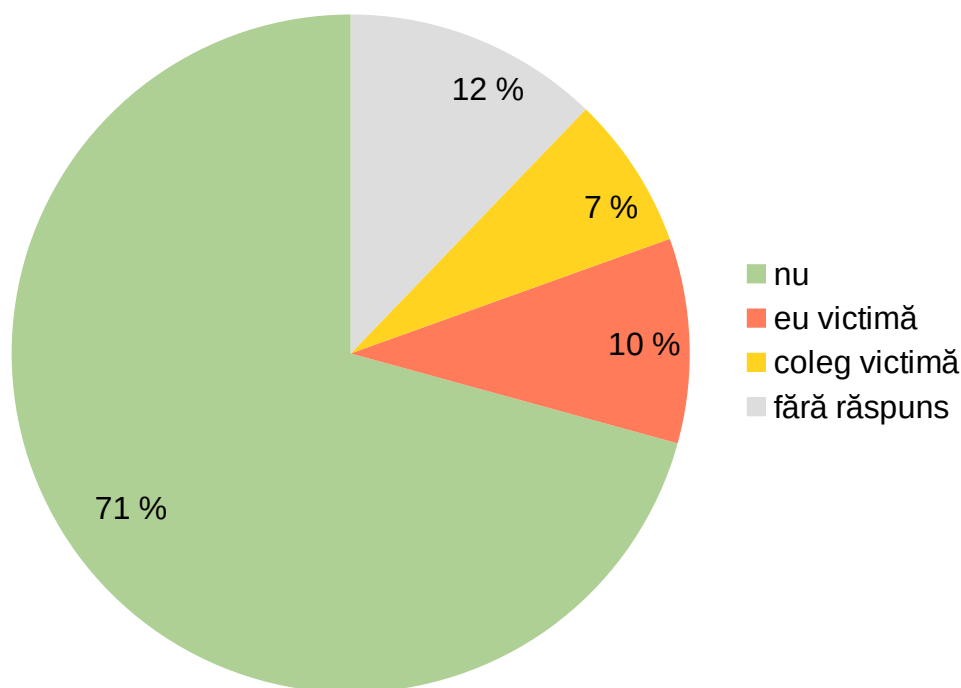
După publicarea materialului informativ referitor la hărțuirea la locul de muncă pe situl instituției noastre (martie), în luna octombrie am colectat răspunsurile la un chestionar pe această temă, la care au răspuns salariații instituției noastre.

Chestionarul a fost completat de 42 de salariați, 25 de femei și 17 bărbați.

Dintre aceștia 26 au citit materialul informativ, iar 16 nu l-au citit (*mulțumesc pentru sinceritate!*). Presupun însă că acei 16 care nu l-au citit au avut alte surse viabile de informare pentru a completa chestionarul.

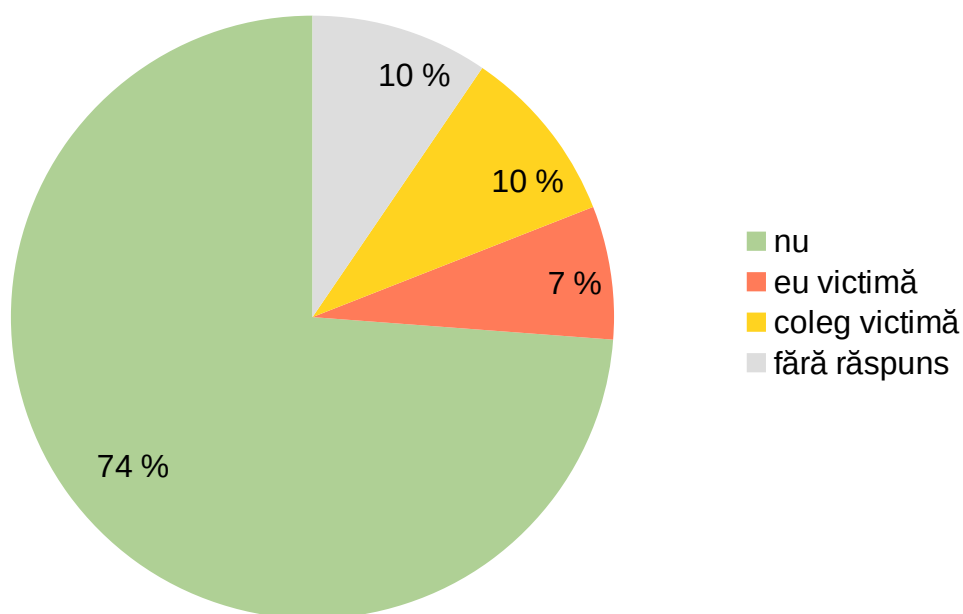
Termenul de mobbing este cunoscut de 37 de persoane, în timp ce doar 5 nu îi cunosc semnificația.

În ceea ce privește existența unor manifestări de mobbing în instituția noastră, răspunsurile au fost după cum urmează:

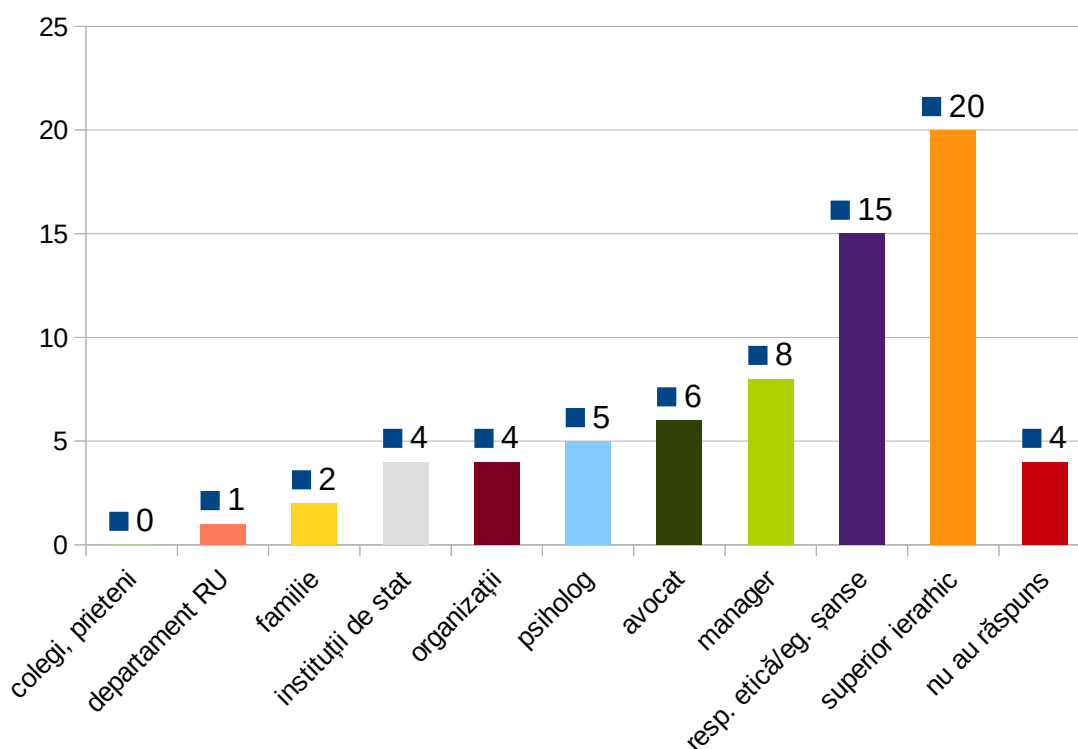


*Răspunsurile salariaților privind existența manifestărilor de mobbing
în instituția noastră*

Noțiunea de bulling se pare că este mai cunoscută, întrucât 40 de persoane cunosc semnificația termenului. O persoană nu cunoaște iar o persoană nu a răspuns.



Răspunsurile salariaților privind existența manifestărilor de bullying în instituția noastră



De la cine ar solicita sprijin salariații instituției noastre în cazul în care ar fi victimele mobbing-ului sau bullying-ului

După cum se observă din graficul prezentat mai sus, în cazul în care ar fi victimele mobbing-ului sau bullying-ului, cei mai mulți ar apela la superiorul ierarhic,

responsabilul cu etica / egalitatea de șanse sau manager. Există însă și cazuri în care aceștia ar apela la un avocat sau instituții / organizații care au ca scop combaterea acestor fenomene în societate. Aceștia pot găsi pe situl A.N.E.S. „Ghidul practic privind hărțuirea morală la locul de muncă“, unde la pagina 14 sunt prezentate recomandări/orientări adresate victimei, cu privire la căile de acțiune care pot fi urmate, în cazul în care este supusă hărțuirii morale sau sexuale la locul de muncă²⁶.

În ceea ce privește **răspunderea contravențională**, în cazul comiterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în conformitate cu prevederile cuprinse în Legea nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă:

Constituie **contravenție** hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Constituie **contravenție** și se sancționează cu amendă: de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Constituie **contravenție** și se sancționează cu amendă: de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a obligației constând în interzicerea stabilirii de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă²⁷.

În cadrul Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău în timpul anului 2024 s-a urmărit:

- Asigurarea unor oportunități egale, promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
- Recunoașterea diferențelor ca potențială sursă de dezvoltare și
- Promovarea diversității individuale și valorizarea acesteia în cadrul organizației;
- Urmează implementarea măsurii prevăzută la punctul 6.1. alin. g) din Anexa la Metodologia din 12 octombrie 2023 privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe

26 <https://anes.gov.ro/resurse-si-analize/>

27 <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2022/11/Ghid-practic-privind-hartuirea-morala-la-locul-de-munca.pdf>

criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu atât mai mult cu cât analiza rezultatelor chestionarului completat de salariați denotă existența unor cazuri de mobbing și bulling în cadrul instituției noastre.

S-a facilitat adoptarea unor măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând valori care asigură egalitatea de șanse între toți salariații instituției, în măsura posibilităților existente.

Implementarea unei culturi organizaționale²⁸ care promovează un mediu de lucru sănătos și echilibrat, ce respectă drepturile angajaților și în care aceștia se simt implicați, apreciați și care corespunde cu orientarea axiologică a acestora va determina o mai bună conectare a salariaților la valorile și obiectivele organizației, făcându-i să se simtă motivați să depună eforturi pentru a contribui la succesul acesteia. Crearea unui mediu colaborativ, susținător, favorizat de o cultură organizațională sănătoasă poate întări echipa și reduce conflictele interne. Cultura organizațională este vizibilă pentru beneficiari și parteneri putând avea un impact semnificativ asupra imaginii organizației. În ceea ce privește practicile de recunoaștere și recompensare a performanței și a contribuției angajaților, acestea sunt limitate și vor fi și mai limitate datorită situației socio-economice, de aceea trebuie găsite soluții pentru a menține motivarea, retenția și recrutarea angajaților.

Responsabil egalitate de șanse,	Președinte sindicat,	Consilier juridic,	Responsabil SSM,
Tofan Florin-Cătălin	dr. Lăcrămioara Gabriela	Liță Iulian Bogdan	Fuioagă Daniel Cătălin

28 <https://mariusboita.ro/wp-content/uploads/2019/02/CURS-CCO.pdf>