



**Nr. 1287 din 29 / 04 / 2025**

Aprobat,  
Manager,  
Dr. Gurău Gabriela

## **Politica și Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2025-2027**

### **1. CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CONTEXTUL SITUAȚIEI ACTUALE**

Actualizarea Politicilor și a Planului Privind Egalitatea de șanse continuă demersurile inițiate în anul 2023, într-un context marcat de sfârșitul pandemiei Covid-19, care a afectat puternic economia globală și a avut un impact direct asupra domeniului cultural, urmat apoi de declanșarea războiului din vecinătatea țării noastre, cu un impact negativ regional și european, dar și cu derularea Planului Național de Redresare și Reziliență. Banca Mondială apreciază că, pe termen scurt, perspectivele creșterii economice rămân deosebit de incerte din cauza riscurilor legate de tensiunile geo-politice, a restricțiilor comerciale și a efectelor climatice nefaste<sup>1</sup>. Putem observa o reîmpărțire a lumii în sfere de influență și o luptă acerbă pentru resursele strategice necesare celei de-a patra revoluții industriale, caracterizată printr-o fuziune de tehnologii care subțiază hotarele dintre fizic, digital și biologic.

<sup>1</sup> <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/f43fb9163f5e4704740c30b614a9ad59-0050012024/related/GEP-June-2024-Regional-Highlights-ECA.pdf>

Pentru perioada 2025-2028 Ministerul Culturii a elaborat Planul Strategic Instituțional<sup>2</sup> care este structurat în jurul a trei obiective strategice, acoperind principalele domenii de politică publică aflate în responsabilitatea Ministerului Culturii, și anume:

- a) protecția patrimoniului, creație contemporană și cultură scrisă;
- b) servicii de cultură în teritoriu și managementul instituțiilor de cultură, alături de reprezentare internațională a culturii românești, ca și a celei străine în România;
- c) managementul fondurilor rambursabile și nerambursabile, a investițiilor și capacitatea administrativă.

Jaful din noaptea de 24 spre 25 ianuarie 2025 de la Muzeul Drents din Assen – care găzduia încă din 7 iulie 2024 expoziția<sup>3</sup> „Dacia! Rijk van goud en zilver” („Dacia! Regatul aurului și argintului”) – care s-a soldat cu furtul coifului din tezaurul dacic de la Coțofenești, piesă din aur masiv, cu o greutate de 770 grame care datează din secolele V-IV î.Hr. și care făcea parte din patrimoniul statului român, ridică multe semne de întrebare. Expoziția a prezentat 673 de exponate, din peste 50 de tezaure din colecțiile a 18 muzee din România, precum Coiful dacic, diadema de la Bunești-Averești, piese din tezaurele de la Agighiol, Peretu, Cucuteni-Băiceni, Stâncești, precum și brățările dacice din Sarmizegetusa Regia. Hoții au țintit doar cele mai valoroase exponate din expoziție, coiful princiar de la Coțofenești și trei brățări dacice din aur. O instituție de cultură din Bacău<sup>4</sup>, Complexul Muzeal „Iulian Antonescu”, a participat la expoziția din Assen cu 41 de obiecte de Tezaur, care din fericire nu au fost vizate de hoți.

Finanțarea culturii în România este sub media europeană, iar în ultimii 15 ani<sup>5</sup> numărul instituțiilor culturale a fost pe un trend descrescător. În ceea ce privește consumul cultural, se specifică că acesta este orientat preponderent spre mediul online și în spațiul non-public, în timp ce trendul general este descrescător, inclusiv pentru muzee. Consumul cultural non-public a înregistrat creșteri în toate categoriile analizate (muzică, programe TV, Internet). Internetul a devenit atractiv pentru consumul cultural, înregistrând o creștere privind accesarea websiteurilor, programelor TV difuzate online, citirea de cărți, manuale, articole, cât și pentru rețele de socializare. Fenomenul petrecut la alegerile prezidențiale de anul trecut demonstrează puterea pe care au dobândit-o Internetul și în special rețelele sociale.

---

2 <https://www.cultura.ro/sites/default/files/inline-files/PSI%20MC%202025%202028.pdf>

3 <https://www.rador.ro/2025/01/25/declaratie-a-muzeului-national-de-istorie-a-romaniei-cu-privire-la-incidentul-de-la-muzeul-drents-din-tarile-de-jos/>

4 <https://www.bacau.net/complexul-muzeal-iulian-antonescu-din-bacau-precizari-privind-furtul-artefactelor-de-la-muzeul-drents-piesele-din-tezaurul-de-la-racatau-judetul-bacau-sunt-intacte/>

5 <https://www.culturadata.ro/wp-content/uploads/2022/03/Analiza-functionala-a-ecosistemului-cultural-comunicat.pdf>

Rețeaua muzeelor și colecțiilor publice<sup>6</sup> a cuprins, în anul 2023, un număr de 464 unități de bază și a fost formată din: 411 muzee, 7 monumente, 20 grădini botanice, zoologice, acvarii și 26 rezervații naturale. Dintre acestea 66 sunt muzee și colecții publice de importanță națională, 28 de importanță regională, 59 de importanță județeană și 311 de importanță locală. Numărul vizitatorilor la muzee și colecții publice, înregistrat în anul 2023, a fost de 19.107.000 persoane.

La finalul anului 2023 numărul personalului din cadrul muzeelor, grădinilor botanice, zoologice, acvariilor și rezervațiilor naturale a fost de 7.364 persoane. Dintre acesta mai mult de jumătate a fost personal de specialitate (3.746 persoane), din care 56,4% cu studii superioare, iar 59,1% din personalul angajat a fost personal de sex feminin (4351 persoane).

Conform statisticilor Eurostat<sup>7</sup>, în anul 2023 în țara noastră erau 112.100 angajați în domeniul cultural. Din aceștia 54.800 erau de sex masculin, iar 57.300 erau de sex feminin.

Cadrul legal privind egalitatea de șanse îl constituie Legea nr. 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare. Acesta reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați: „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex.“ (art. 1, alin. 2).

Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău continuă asumarea angajamentului de a asigura un mediu organizațional care sprijină egalitatea de gen.

Egalitatea de gen recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

## 2. PRINCIPII GENERALE

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii :

- **principiul legalității** potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

- **principiul respectării demnității umane** potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

<sup>6</sup> [https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/activitatea\\_unitatilor\\_cultural\\_artistice\\_anul\\_2023.pdf](https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/activitatea_unitatilor_cultural_artistice_anul_2023.pdf)

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/cult\\_emp\\_sex/default/table?lang=en&category=cult.cult\\_emp](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/cult_emp_sex/default/table?lang=en&category=cult.cult_emp)

- **principiul cooperării și al parteneriatului** potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

- **principiul transparenței** potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

- **principiul transversalității** potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

Potrivit Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă/serviciu se înțelege **accesul nediscriminatoriu** la :

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare profesională;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în sectorul privat.

Acest act normativ prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii în regulamentele interne de organizare și de funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au în cadrul relațiilor de muncă/serviciu, astfel:

1. Prin **discriminare directă** se înțelege orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată, care au ca scop sau 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;

2. Prin **discriminare indirectă** se înțelege orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are 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, infectare cu HIV, 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 aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare, conform prevederilor art. 5 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

3. Prin **discriminare bazată pe criteriul de sex** se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingere a unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea.

4. Prin **discriminarea prin asociere** se înțelege orice act sau faptă de discriminare savârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenența” la o categorie defavorizată este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane, conform prevederilor art. 5 alin. (6) din Legea nr.

53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Nu sunt considerate discriminări** măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinate de natura activităților profesionale specifice.

5. Prin **hărțuire morală la locul de muncă** se înțelege orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

6. Prin **hărțuire sexuală** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, conform prevederilor art. 4 lit. d) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

7. Prin **hărțuire psihologică** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic, și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane, conform prevederilor art. 4 lit. d<sup>1</sup>) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Constituția României prevede la art. 41, alin. (4): la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art. 5, alin. (2) : orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV,

opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

**Art. 159 alin. (3) din Legea nr. 53/2003** - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede : la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

**De asemenea, art. 6 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, cu modificările și completările ulterioare, prevede că sistemul de salarizare reglementat prin această lege are la bază anumite principii, printre care și **principiul nediscriminării**, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție, precum și principiul egalității prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală.

Alte prevederi legislative privind egalitatea de șanse:

- **Legea nr. 125/2016** privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 22/2016** pentru declararea zilei de 8 martie Ziua femeii și a zilei de 19 noiembrie Ziua bărbatului;
- **Legea nr. 23/2015** pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea concediului paternal nr. 210/1999**, ce reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului, cu modificările și completările ulterioare;
- **OUG nr. 111/2010** privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- **OUG nr. 67/2007** privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;

- **OUG. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Decretul nr. 342/1981** privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), ratificată de România la 7 ianuarie 1982.

### **3. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE**

**Egalitatea de șanse** - conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să își dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

*“Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om”* - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

**Egalitatea de șanse între femei și bărbați** - se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege *“luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratament egal al acestora”* - Legea 202/2002, republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare.

**Egalitatea de șanse** se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice sau sociale pe criterii de sex și de gen: *„Asemenea bariere sunt de cele mai multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare”* - Institutul European pentru Egalitatea de șanse între femei și bărbați (EIGE).

**Șansele egale**, ca parte a setului de obiective de egalitate între femei și bărbați, *„se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente”* - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

**Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați** - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferile vieții publice și private - Consiliul European, Abordarea Integratoarea egalității de șanse între femei și bărbați (1998).

**Egalitatea de tratament** se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: „*Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal*” - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

**Egalitatea de tratament** presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. Egalitatea de tratament, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii - art. 5 din Legea 53/2003, rep., privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

**Disparitatea salarială (diferența de renumerare) pe gen** desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

EIGE definește **egalitate de gen** din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: “*Egalitatea de gen nu înseamnă că vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat.*” Egalitatea de gen presupune să fie luate considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile.

În societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite “muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.

**Abordarea integratoare de gen:** „abordarea integratoare a egalității de gen nu presupune numai a face eforturi pentru promovarea egalității și a merge până la a pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, ci presupune și mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților (perspectiva de gen). Aceasta presupune examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a unor astfel de efecte posibile în definirea și în punerea lor în aplicare“ (EIGE).

**Segregarea ocupațională orizontală** reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile în ocupații diferite, din care rezultă tendința spre crearea domeniilor feminizate și masculinizate.

**Segregarea ocupațională verticală** reprezintă tendința de a angaja bărbații și femeile pentru poziții diferite în cadrul aceleiași profesii sau domeniu profesional (EIGE).

Planul de acțiune implementat în **perioada 2023-2025** în cadrul Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău a reprezentat un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin adoptarea unor măsuri pentru respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul instituției. Activitățile prevăzute au fost elaborate astfel încât să:

1) promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău;

2) recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională;

3) promoveze și să valorizeze diversitatea;

4) faciliteze adoptarea de măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse între salariați.

**Planul de acțiune pentru perioada 2025-2027** propune noi activități care să permită atingerea următoarelor obiective:

5) asigure echilibrul între viața profesională și cea personală în cadrul culturii organizaționale;

6) promoveze echitatea de gen în management și în luarea deciziilor;

7) asigure egalitate de gen în recrutare cât și pentru evoluția în carieră;

8) propună măsuri privind combaterea violenței bazate pe gen, a hărțuirii morale și sexuale.

**PLANUL DE ACȚIUNE**  
**PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**  
**la Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău**  
**2025-2027**

Nr. crt.	Domeniu de aplicare	Activități	Termen de realizare	Indicatori	Responsabil
1.	Politica de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați, promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Conceperea Planului de acțiune pentru egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați la Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău	februarie 2025	Existența unui Plan de acțiune pentru egalitatea șanse și de tratament între femei și bărbați la Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău	Responsabil egalitate de șanse
		Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse.	martie 2025	Avizarea Planului de acțiune pentru egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați de către managerul Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău	Manager instituție
		Informarea angajaților Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău cu privire la Planul de acțiune privind egalitatea de șanse	aprilie 2025	Afișare pe sit-ul instituției a Planului de acțiune. Existența informării în scris a angajaților.	Responsabil egalitate de șanse

		între femei și bărbați			
2.	Comunicare, limbaj, imagine	Elaborarea unui Ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	septembrie 2025	Existența Ghidului de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Responsabil egalitate de șanse
		Informarea angajaților Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău cu privire la Ghidului de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	octombrie 2025	Afișare pe sit-ul instituției a Ghidului de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Responsabil egalitate de șanse
3.	Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților	Analiză privind echitatea de gen a angajaților precum și în management în cadrul Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău	decembrie 2025	Afișare pe sit-ul instituției a Analizei privind echitatea între femei și bărbați a angajaților, în management și în luarea deciziilor în cadrul Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“	Responsabil egalitate de șanse

				Bacău	
4.	Asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă	Organizarea muncii, condițiile de muncă, mediul de muncă	ianuarie 2026	Analiza situației existente	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane, responsabil SSM
		Conceperea unui chestionar privind „Condițiile la locul de muncă“, care să evalueze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	februarie 2026	Existența chestionarului privind condițiile la locul de muncă	Responsabil egalitate de șanse
		Colectarea datelor folosind chestionarul privind condițiile la locul de muncă	septembrie 2026	Existența chestionarelor completate	Responsabil egalitate de șanse
		Analiza răspunsurilor la chestionarul privind condițiile la locul de muncă care să evalueze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	noiembrie 2026	Publicarea pe sit-ul instituției a analizei rezultate prin prelucrarea datelor din chestionarul privind condițiile la locul de muncă	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane, responsabil SSM
		Aplicarea unor măsuri pentru crearea unor spații de lucru care să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	ianuarie 2027	Număr de măsuri întreprinse	Manager, responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane, responsabil SSM
5.	Carierea profesională: recrutare,	Analiza periodică pentru	anual 2025 - 2027	Procentaj femei/bărbați:	Responsabil egalitate de

	remunerare, promovare, formare profesională, demisii, concedieri, pensionări	revizuirea procedurilor legale de recrutare a noilor angajați în vederea asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.		- recrutare; - angajare; - remunerare; - formare profesională; - promovare; - demisie; - concediere; - pensionare.	șanse, responsabil resurse umane
		Analiza periodică pentru revizuirea procedurilor legale de: - formare profesională; - promovare;	anual 2025 - 2027	Procentaj femei/bărbați: - funcții de conducere; - cursuri formare profesională; - promovare;	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane
		Analiza periodică privind revizuirea procedurii privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și asigurarea condițiilor optime de muncă.	anual 2025 - 2027	Număr măsuri întreprinse în acest sens.	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane, responsabil SSM
		Analiza periodică privind revizuirea procedurii de verificare a principiului remunerării egale la muncă egală pentru femei și bărbați.	anual 2025 - 2027	Asigurarea egalității la remunerare între femei și bărbați.	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane
6.	Echilibru între viața profesională și viața privată	Analiza procedurilor privind concediile, zilele libere acordate pentru	martie 2027	Existența unor proceduri legale adoptate de CMSN în	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane

		anumite evenimente, telemuncă și program de lucru flexibil.		acest sens.	
		Includerea și aplicarea dispozițiilor legale pentru: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii	iulie 2027	Analiza situației existente	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane
7.	Prevenirea hărțuirii (morale, sexuale) la locul de muncă	Informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.	octombrie 2027	Afișare material informativ pe situl instituției	Responsabil egalitate de șanse, consilier juridic instituție, responsabil resurse umane, lider sindical.
8.	Monitorizare	Implementarea Planului de acțiune privind	decembrie 2027	Analiza conformității Planului de acțiune	Responsabil egalitate de șanse

		egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați		privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați cu strategiile existente Publicare raport pe situl instituției.	
		Monitorizare și evaluare	anual 2025-2027	Rapoarte de evaluare	Responsabil egalitate de șanse

**Elaborat,**  
Muzeograf,  
Tofan Florin - Cătălin

**Avizat,**  
Șef serviciu,  
Barabaș Bogdan

**Verificat,**  
Consilier juridic,  
Liță Iulian - Bogdan

**Cu rol consultativ,**  
Lider sindical,  
Dr. Zaharia Lăcrămioara - Gabriela