



**Nr. 860 din 23 / 03 / 2023**

## **Politica și Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2023-2025**

### **1. CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

Legea nr. 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu completările și modificările ulterioare, 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 își asumă angajamentul să asigure un mediu organizațional pentru a sprijini 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;

- **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, 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 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 aceluși 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, 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, 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**, 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.

### **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 de gen, „*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 a egalității de gen** reprezintă elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la reorganizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (reorganizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc). Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare. *„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“* - Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

Planul de acțiune care urmează a fi implementat în cadrul Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2023-2025.

Astfel, prin adoptarea măsurilor propuse se va asigura 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**  
**PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**  
**la Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău**  
**2023-2025**

<b>Nr. crt.</b>	<b>Domeniu prioritar</b>	<b>Activități</b>	<b>Termen de realizare</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Responsabil</b>
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	Numirea responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	februarie 2023	Numirea unui responsabil pentru egalitate de șanse	Consilier juridic instituție, responsabil resurse umane
		Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse.	martie 2023	Existența angajamentului scris al managerului Complexului Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău	Manager instituție
		Informarea angajaților CMSN cu privire la Politicile și Planul de acțiune privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	aprilie 2023	Existența informării în scris a angajaților.	Responsabil egalitate de șanse
		Analiza situației actuale, prin realizarea și distribuirea unui prim	aprilie 2023	Realizare și distribuire chestionar în vederea completării, urmată de	Responsabil egalitate de șanse



		chestionar către angajații CMSN. (identificarea unor eventuale probleme și stabilirea domeniilor prioritare)		întocmirea unui raport de analiză.	
		Dezvoltarea la nivelul instituției a planului de acțiune prin consultarea angajaților.	mai 2023	Consultarea angajaților, dezvoltarea planului de acțiune.	Responsabil egalitate de șanse
		Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru CMSN.	octombrie 2023	Existența Politicii de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Responsabil egalitate de șanse
		Finalizarea și aprobarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	decembrie 2023	Existența Planului de acțiune privind egalitatea de șanse, dezvoltat.	Responsabil egalitate de șanse
		Implementarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	anual 2024-2025	Analiza conformității Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați cu strategiile existente	Responsabil egalitate de șanse
		Monitorizare și evaluare	anual 2024-2025	Rapoarte de evaluare	Responsabil egalitate de șanse
2.	Cariera profesională: recrutare, remunerare, promovare, formare	Analiza periodică pentru revizuirea procedurilor	anual 2024 - 2025	Procentaj femei/bărbați: - recrutare;	Responsabil egalitate de șanse, responsabil

	profesională, demisii, concedieri, pensionări	legale de recrutare a noilor angajați în vederea asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.		- angajare; - remunerare; - formare profesională; - promovare; - demisie; - concediere; - pensionare.	resurse umane
		Analiza periodică pentru revizuirea procedurilor legale de: - formare profesională; - promovare;	anual 2024 - 2025	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 2024 - 2025	Număr măsuri întreprinse în acest sens.	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane, responsabil SSM
		Analiza periodică privind revizuirea procedurii privind verificarea principiului remunerării egale la muncă egală pentru femei și bărbați.	anual 2024 - 2025	Asigurarea egalității la remunerare.	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane
3.	Echilibru între viața profesională și viața privată sau de familie	Analiza procedurilor privind concediile, zilele libere acordate pentru anumite evenimente,	anual 2024 - 2025	Existența unor proceduri legale adoptate de CMSN în acest sens.	Responsabil egalitate de șanse, responsabil resurse umane

		telemuncă și program de lucru flexibil.			
4.	Prevenirea hărțuirii sexuale	Chestionar privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă	decembrie 2023	Chestionare completate	Responsabil egalitate de șanse, consilier juridic instituție, responsabil resurse umane, lider sindical.
	Prevenirea hărțuirii psihologice	Stabilirea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuire la locul de muncă în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și îndrumarea acestora pe parcursul derulării acestor proceduri	iulie 2024	Existența unui sistem (confidențial și sigur) pentru depunerea plângerilor legate de hărțuire la locul de muncă.	Responsabil egalitate de șanse, consilier juridic instituție, responsabil resurse umane, lider sindical.

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

**Avizat,**  
Lider sindical,  
Dr. Zaharia Lăcrămioara Gabriela

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

**Aprobat,**  
Manager,  
Dr. Gurău Gabriela