

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com



Aprob,

Dr. Vasile Emanuel COSTOIU



PLAN DE ACȚIUNE

referitor la

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

Planul de acțiune care urmează a fi implementat în cadrul MAVGPC reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați prevenirea și combaterea. 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 MAVGPC; 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 în cercetare-dezvoltare.

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

Principii generale: respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;

- a) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex;
- b) comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;
- c) culegerea și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- d) elaborarea unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul specific de activitate;
- e) cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- f) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;

Definiții: 1 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 tratamentul egal al acestora”.

2 1 Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

2 Legea 202/2002

3 Egalitatea de șanse se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

3 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.”

4 Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați - presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la / în toate sferele vieții publice și private.

5 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”.

6 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.

7 Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.

8 EIGE definește egalitatea de gen din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat.” Egalitatea de gen presupune să fie luate în 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. Egalitatea de gen: în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

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”.

9 Abordarea integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming) – 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 (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re) organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc.

„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” .

a) **Sanctiuni prevăzute de O.G. nr. 137/2000:**

Sanctiune	Contravenție
-----------	--------------

MINISTERUL CULTURII

MUZEUL DE ARTĂ

"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

Amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei sau de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o cominstituție

Încălcarea prevederilor:

Art. 2 alin. (2) Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.

Art. 2 alin. (4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o cominstituție față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități [...]

Art. 2 alin. (5) [...] orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Art. 2 alin. (7) Constituie victimizare [...] orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

Amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei sau de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o cominstituție	Încălcarea prevederilor: Art. 7 [...] discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
Amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei sau de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o cominstituție	Încălcarea prevederilor: Art. 9 [...] discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.
Amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei sau de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o cominstituție	Încălcarea prevederilor: Art. 15 [...] acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.
Amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei	Încălcarea prevederilor: Art. 26 alin. (1 ¹) Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat [...]

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

Amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei	Art. 26 alin. (1 ²) lit. a) neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 2 alin. (5 ⁵)
Amendă de la 50.000 lei la 200.000 lei	Art. 26 alin. (1 ²) lit. b) nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 2 alin. (5 ⁶).

b) Sancțiuni prevăzute de Codul muncii:

Sancțiune	Contravenție
Amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei	Art. 260 alin. (1) lit. r) nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2)-(9) și ale art. 59 lit. a) și c).

c) Sancțiuni prevăzute de Legea nr. 202/2002

Sancțiune	Contravenție
------------------	---------------------

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

Amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei	Încălcarea prevederilor: Art. 6 alin. (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1). (1¹) Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat. (2) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex. (3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare. (4) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.
Amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei	Încălcarea prevederilor: Art. 8 [...] angajatorul are următoarele obligații: a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în
	cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților; b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11; c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă; d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
Amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei	Încălcarea prevederilor: Art. 11 Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată; b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

Amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei	Încălcarea prevederilor: Art. 12 alin. (1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul instituției sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza. (2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1).
Amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei	Încălcarea prevederilor: Art. 13 Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.
Amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei	Încălcarea prevederilor: Art. 29 alin. (1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă. (2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1). (3) În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

Art. 10 alin. (2) din O.G. nr. 2/2001, cu modificările și completările ulterioare: <i>„Când contravențiile au fost constatate prin același proces-verbal, sancțiunile contravenționale se cumulează fără a putea depăși dublul maximului amenzii prevăzute pentru contravenția cea mai gravă sau, după caz, maximul general stabilit în prezenta ordonanță pentru prestarea unei activități în folosul comunității.”</i>	Art. 37 alin. (2) Constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii.
---	---

Art. 26. – Sancțiuni penale

Sanctiune	Fapta
Închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă	Art. 208 Hărțuirea (1) Fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere [...].

MINISTERUL CULTURII

MUZEUL DE ARTĂ

"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

Închisoare de la o lună la 3 luni sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă	Art. 208 Hărțuirea (2) Efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanță, care, prin frecvență sau conținut, îi cauzează o temere unei persoane
Închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.	Articolul 223 Hărțuirea sexuală (1) Pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

PLAN DE MĂSURI

Nr. crt	Domeniu de aplicare	Măsură activă	Activitate	Indicatori de bază	Termen	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	Numirea Responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența unui Responsabil egalitate de șanse	noiembrie 2024	manager Resurse umane
2.			Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse	Existența angajamentului scris al conducerii MAVGPC	decembrie 2024	Director general
4.			Diagnoza – Efectuarea analizei situației actuale (identificarea principalelor probleme)	Existența unui Raport de analiză	ianuarie 2025	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane
5.			Elaborarea Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Existența Politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	martie 2025	Responsabil egalitate de șanse
6.			Finalizarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Existența Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	martie 2025	Responsabil egalitate de șanse
7.			Implementarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Analiza conformității Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate	anual 2025-2027	Responsabil egalitate de șanse

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

8.			Monitorizarea și evaluarea	Existența rapoartelor de evaluare care vor fi furnizate instituțiilor responsabile (Ex: ANES ¹¹)	anual 2025-2027	Responsabil egalitate de șan
9.	Comunicare, limbaj, imagine	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex	Comunicarea la nivelul instituției privind dezvoltarea planului de acțiune și a politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Numărul de comunicări scrise către personalul instituției Numărul de acțiuni anuale de informare a angajaților cu privire la egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	anual 2025-2027	Responsabil egalitate de șan
10.			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	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	mai 2025	Responsabil egalitate de șan
11.	Cariera profesională: Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților și asigurarea condițiilor la locul de muncă	Procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați; promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere; formarea continuă și dezvoltarea	Analiza periodică pentru revizuirea procedurii de recrutare și selectare a noilor angajați	Procentajul femeilor și bărbaților angajați Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare Procentul femeilor și bărbaților la nivelul demisiilor și concedierilor	anual 2025-2027	Responsabil egalitate de șan: Resurse umane
12.			Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind promovarea, ocuparea funcțiilor de conducere și participarea la cursuri de formare, în condițiile asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Procentajul femeilor și bărbaților care dețin funcții de conducere Procentajul femeilor și bărbaților care beneficiază de formare continuă	anual 2025-2027	Responsabil egalitate de șan: Resurse umane

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

13.		carierei; organizarea muncii și a mediului de lucru	Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă, precum și asigurarea condițiilor optime la locul de muncă	Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și pentru crearea unor spații care să respecte egalitatea de șanse	anual 2027	Responsabil egalitate de șan: Resurse umane Responsabil protecția munci Conducere
14.			Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Asigurarea egalității în remunerare	anual 2025-2027	Responsabil egalitate de șan: Resurse umane
15.	Echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie	Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie	Revizuirea politicilor, procedurilor și dispozițiilor privind concediile de maternitate, de creștere și îngrijire a copilului, paternal, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea cu timp de lucru parțial, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.)	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală (ex: flexibilizarea timpului și spațiului de lucru, zile libere, bonusuri pentru părinți, etc.)	decembrie 2024	Responsabil egalitate de șan: Resurse umane
16.	Hărțuirea sexuală	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Numirea Responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	Existența unei persoane responsabile cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală	ianuarie 2025	manager Resurse umane
17.			Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Existența politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	martie 2025	Responsabil egalitate de șan:

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL DE ARTĂ
"VASILE GRIGORE PICTOR ȘI COLECȚIONAR"

Str. Maria Rosetti nr. 29, sector: 2, BUCUREȘTI Tel/Fax: +40-21-211.54.09
muzeul_v_grigore@yahoo.com

18.		Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și de discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă	august 2025	Responsabil hărțuire sexuală IT Responsabil egalitate de șan
19.		Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării hărțuirii sexuale	Sensibilizarea în scopul evitării hărțurii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului prin sesiuni de informare	anual	Responsabil hărțuire sexuală
20.		Formare personal pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă	Persoane instruite pentru identificarea și intervenția în cazurile de discriminare	mai 2025	Conducere Responsabil egalitate de șan

Responsabil egalitate de șanse, Petrescu Georgeta

