



**Primăria și Consiliul Local  
Sighetu Marmației**

Nr. 335/26.03.2024

**STRATEGIA DE EGALITATE DE GEN ȘI  
PLANUL DE EGALITATE DE GEN 2023-2025  
MUZEUL MARAMUREȘAN  
SIGHETU MARMAȚIEI**



Martie 2023



## Introducere

Strategia de Egalitate de Gen (EG) pentru perioada 2023-2025 a fost dezvoltată de MUZEUL MARAMUREȘAN pe baza contribuțiilor întregului muzeu și ia în considerare toți cei care lucrează la muzeul nostru. Strategia Egalității de Gen a fost construită pe baza prevederilor Cartei Europene pentru cercetători și a Codului de Conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor<sup>1</sup>, 2015-2019 și a Strategiei Europene de Egalitate de Gen 2020-2025<sup>2</sup>.

Motivația pentru dezvoltarea strategiei Egalității de Gen este de a asigura că muzeul nostru este un loc sigur pentru toți, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și non-discriminării.

Bazându-se pe strategia Egalității de Gen, muzeul a dezvoltat Planul Egalității de Gen pentru perioada 2023-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor sale.

În aplicarea misiunii și valorilor sale, strategia Egalității de Gen și Planul Egalității de Gen al MUZEULUI MARAMUREȘAN asigură și promovează egalitatea și diversitatea în cunoștințe și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei Egalității de Gen sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează asigurarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelele. Ca atare, strategia Egalității de Gen și Planul Egalității de Gen vor facilita proactiv conștientizarea egalității de gen, abilitățile și competențele de gen; echilibrul de gen în structurile și procesele de luare a deciziilor, inclusiv recrutarea; egalitatea de gen în cercetare; și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

### I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz

Înainte de dezvoltarea strategiei Egalității de Gen și a Planului Egalității de Gen, conducerea MUZEULUI MARAMUREȘAN a desemnat un grup de lucru pentru a efectua o revizuire a literaturii privind cerințele, politicile, recomandările, exemplele și studiile de caz existente, referitoare la discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu accent special pe organizațiile de cercetare performante (RPO-uri). Resursele utilizate în acest studiu de revizuire a literaturii sunt prezentate în Anexa 3.

#### I.1. Diagnostic (colectare și analiză de date)

##### I.1.1. Colectarea datelor

Următorii indicatori au fost selectați la MUZEUL MARAMUREȘAN ca relevanți pentru discuția cu privire la problemele de egalitate de gen:

- Numărul de personal după sex/gen la toate nivelele, pe domenii, funcție (inclusiv personal administrativ);

<sup>1</sup> [https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/ttf\\_goal\\_2\\_results\\_v1.O.pdf](https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.O.pdf)

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

- Numărul de femei și bărbați în poziții de decizie în cercetare și administrare (de exemplu, echipa de conducere de nivel înalt, consilii, comitete, panouri de recrutare și promovare).

## 1. Femei și bărbați în poziții de conducere

**Tabel 1. Managementul muzeului**

| CONDUCERE        | Femei    | Bărbați  |
|------------------|----------|----------|
| Manager/Director | 1        | 0        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>1</b> | <b>0</b> |

**Tabelul 2. Alți șefi ai structurilor/unităților muzeului (unități independente, în afara cercetării):**

| ȘEFI SECȚIE  | Femei    | Bărbați  |
|--|----------|----------|
| Șef Secție Muzeul satului maramureșean                     | 0        | 1        |
| Șef Secție Etnografie                                      | 1        | 0        |
| Șef Secție Istorie - Arheologie                            | 0        | 1        |
| Șef Secție Științele Naturii                               | 0        | 1        |
| Șef Compartiment Financiar – Administrativ - Contabilitate | 1        | 0        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>2</b> | <b>3</b> |

## 2. Femei și bărbați – personal de specialitate

**Tabel 3. Număr total personal de specialitate, per departament**

|                                    | Personal de specialitate | Total femei | Total bărbați |
|------------------------------------|--------------------------|-------------|---------------|
| Secția Muzeul satului maramureșean |                          | 5           | 8             |
| Secția Etnografie                  |                          | 5           | 1             |
| Sef Secție Istorie - Arheologie    |                          | 3           | 2             |
| Sef Secție Științele Naturii       |                          | 0           | 1             |
| <b>TOTAL</b>                       |                          | <b>13</b>   | <b>12</b>     |
|                                    |                          |             | <b>25</b>     |

### 3. Femei și bărbați - servicii administrative și de suport

**Tabel 4. Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative și de suport**

|  | <b>Femei</b> | <b>Bărbați</b> |           |
|--|--------------|----------------|-----------|
| Compartiment Financiar – Administrativ - Contabilitate | 5            | 1              |           |
| Compartiment Paza                                      | 0            | 5              |           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>5</b>     | <b>6</b>       | <b>11</b> |

Ca parte a colectării de date și diagnosticului, am efectuat sondaje la nivelul întregului muzeu cu următorii indicatori:

- Numărul de ani necesari pentru ca femeile și bărbații să avanseze în carieră;
- Numărul de femei și bărbați candidați care aplică pentru poziții de muncă distincte;
- Numărul de personal după sex/gen care solicită/ia concediu de parentalitate, cât timp și câți s-au întors după ce au luat concediul;
- Opiniile cu privire la echilibrul între viața profesională și cea personală în muzeu;
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării;
- Percepția violenței de gen, inclusiv hărțuirii sexuale în muzeu;
- Percepția (opinia) cu privire la incluziune și discriminare la muzeu.

#### I.1.2 Analiza datelor

Am efectuat analize interne ale datelor colectate și revizuirii ale politicilor existente referitoare la egalitatea de gen și incluziune. Analizele au avut loc în ateliere, întâlniri și seminarii de lucru la toate nivelurile, cu funcția de egalitate de gen atribuită pentru dezvoltarea Planului Egalității de Gen al MUZEULUI MARAMUREȘAN și includerea conducerii muzeului, personalului de cercetare și reprezentanților serviciilor administrative ale muzeului. Fiecare grup de lucru a inclus număr egal de bărbați și femei.

Concluziile au fost apoi analizate în Comitetul de Conducere, aprobate în Consiliul de Administrație și apoi comunicate întregului personal al muzeului.

Cu mandat din partea Consiliului de Administrație, managerul s-a angajat să dezvolte și să implementeze Planul Egalității de Gen pentru MUZEUL MARAMUREȘAN, pentru perioada 2023-2025.

#### 1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a ilustrat că:

- Există mai mulți bărbați decât femei în poziții de conducere la nivel departamental; femeile sunt mai reticente în preluarea responsabilităților administrative suplimentare din cauza echilibrului între viața profesională și cea personală.

- În medie, tendința este de a echilibra numărul de femei și bărbați în poziții de cercetare, adică cercetători experimentați și cercetători la început de carieră, reflectând bunele practici de recrutare existente în muzeu.

## 2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- Combinarea muncii cu viața de familie - femeile declară mai des că sunt responsabile pentru majoritatea îndatoririlor familiale;
- Așteptarea mobilității internaționale este mai dificilă pentru femei în reconciliere cu îngrijirea copiilor și a altor dependenți;
- Femeile fac mai multe treburi casnice; responsabilitățile maternе întârzie munca de cercetare și descurajează femeile să preia poziții administrative;
- Femeile cu copii nu fac călătorii lungi în străinătate, publică mai puțin, devin mai puțin implicate în viața socială a departamentului și decid mai puțin frecvent să preia poziții administrative;
- Dimensiunea de gen nu este încă bine integrată în cercetare;
- Muzeul este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen;
- Muzeul este în general perceput ca fiind incluziv;
- Stereotipurile și prejudecățile nespuse legate de gen încă există în muzeu, cum ar fi credința că femeile sunt mai puțin ambițioase, mai puțin talentate sau că sunt considerate mai puțin des experți, în timp ce bărbații sunt mai hotărâți și mai rezistenți la stres;
- Stereotipurile și prejudecățile se traduc în comportamente, cum ar fi tratamentul condescendent, refuzul de a recunoaște formarea substanțială a femeilor din cauza stilului lor de prezentare de sine, care este mai puțin confruntativ, de exemplu;
- Strategiile departamentelor sunt destul de neclare - cazurile sunt tratate discret; departamentele nu comunică că acționează în vreun fel în privința egalității de gen;
- Există o lipsă semnificativă de proceduri și cunoștințe despre egalitatea de gen, incluziune și non-discriminare;
- Respondenții la sondaje au indicat că au experimentat comentarii sau glume referitoare la credințele stereotipe despre gen (1%), atitudini informale nepotrivite (0,2%), comentarii batjocoritoare despre îmbrăcăminte și aspect (2%), punerea sub semnul întrebării a capacității de a combina munca profesională cu îngrijirea copiilor (1%);
- Respondenții la sondaje au indicat că au experimentat situații legate, de exemplu, de faptul că cineva a luat credit pentru realizările altcuiva (1%) sau existența conflictelor între viața profesională și cea privată (1%);
- Un număr mic de respondenți la sondaje au indicat încălcări nepotrivite ale spațiului personal (3%), încercări persistente de a iniția contacte legate de chestiuni private (1%), avansuri sexuale (0%).
- Cu toate acestea, niciuna dintre aceste situații nu trebuie tratată superficial.

Pentru a rezuma rezultatele studiilor, se poate observa că toate situațiile menționate de respondenți și situațiile analizate la muzeu sunt, într-o anumită măsură, factori de discriminare sau manifestări bazate pe gen.

Concluziile importante ale analizei interne la MUZEUL MARAMUREȘAN sunt:

- Trebuie să reexaminăm politicile și procedurile existente, să le facem relevante pentru gen și să dezvoltăm altele noi care să acopere toate domeniile identificate pentru intervenție;
- Trebuie să formăm și să educăm personalul nostru cu privire la egalitatea de gen;
- Trebuie să comunicăm activ și eficient acțiunile și măsurile relevante pentru gen;
- Trebuie să dezvoltăm o strategie de gen și un Planul Egalității de Gen pentru perioada 2023-2025, cu acțiuni și obiective clare și persoane responsabile.

## II.1. Strategia de Egalitate de Gen 2023-2025

Strategia de Egalitate de Gen cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2023-2025:

| <b>Domeniul de intervenție</b>  | <b>Obiectiv(e)</b>   |
|---|--|
| <b>1. Echilibrul între viața profesională și cea personală și cultura organizațională</b> | Promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală  |
| <b>2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor</b>                             | Promovarea egalității de gen în cultura instituțională, procese și practică  |
| <b>3. Egalitatea de gen în recrutare și progresul în carieră</b>                          | Promovarea proceselor care favorizează și sprijină recrutarea, cariera și numirile sensibile la gen  |
| <b>4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării</b>                          | Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare<br>Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare |
| <b>5. Măsuri împotriva violenței de gen, inclusiv hărțuirea sexuală</b>                   | Sensibilizarea cu privire la importanța problemelor de egalitate și întărirea atitudinilor pozitive față de diversitate                                |





## II.2. PLANUL DE ACȚIUNE pentru implementarea Strategiei privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în cadrul entității

| Măsuri / Rezultate ale acțiunilor  | Indicatori  | Procedura de monitorizare și evaluare                        | Termen de realizare | Responsabil  | Resurse  | Riscuri                                       |
|--|---|--|---------------------|--|--|---|
| <b>Obiectiv general 1</b><br><i>Prevenirea și combaterea stereotipurilor de sex și gen din sistemul de cercetare</i>   |   |  |                     |  |  |   |
| Obiectiv Specific: 1.1<br><b>Eliminarea factorilor care conduc la dezechilibre de sex și gen</b>   |   |  |                     |  |  |   |
| 1.1.1. Identificarea cauzelor care conduc la dezechilibre de sex și gen în participarea la activitățile domeniului de activitate.  | Raport  | Raport analiză   |                     | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| 1.1.2. Realizarea de acțiuni în scopul eliminării dezechilibrelor de sex și  | Program de măsuri 0 cazuri de dezechilibre identificate | Raport analiză   | Anual               | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| Obiectiv Specific: 1.2<br><b>Eliminarea stereotipurilor de sex și gen privind rolurile și responsabilitățile femeilor și bărbaților în familie și în societate, prin măsuri adecvate de informare</b>                                |   |  |                     |  |  |   |
| 1.1.1. Program anual de informare a angajaților privind respectarea dreptului la tratament egal pentru persoane supuse discriminărilor multiple (dizabilitate, etnie, statut socioeconomic, migrație, orientare sexuală și religie). | Număr de angajați informați                             | Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență | Anual               | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Interes scăzut de participare a angajaților   |

| Măsuri / Rezultate ale acțiunilor   | Indicatori  | Procedura de monitorizare și evaluare | Termen de realizare | Responsabil  | Resurse  | Riscuri                                       |
|---|---|---------------------------------------|---------------------|--|--|---|
| <b>OBIECTIV GENERAL 2</b>   |   |                                       |                     |  |  |   |
| <i>Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională</i> |   |                                       |                     |  |  |   |
| Obiectiv Specific: 2.1  |   |                                       |                     |  |  |   |
| <b>Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, remunerare, promovare și formare profesională</b>   |   |                                       |                     |  |  |   |
| 2.1.1. Revizuirea procedurilor de recrutare și selectare a noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați                                    | Procentajul femeilor și bărbaților angajați                               | Raport analiză                        | Annual              | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| 2.1.2. Elaborarea și implementarea planurilor de instruire, formare continuă și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen.                                | Procentajul femeilor și bărbaților participanți la programe de formare    | Raport analiză                        | Annual              | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| Obiectiv Specific: 2.2  |   |                                       |                     |  |  |   |
| <b>Consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați</b>  |   |                                       |                     |  |  |   |
| 2.2.1. Aplicarea principiului remunerării egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală între femei și bărbați   | Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare | Tabel de corespondență salarii        | Annual              | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| Obiectiv Specific: 2.3  |   |                                       |                     |  |  |   |
| <b>Promovarea unui mediu non-discriminatoriu și inclusiv la locul de muncă</b>  |   |                                       |                     |  |  |   |

|  |                             |  |                            |  |  |   |
|--|-----------------------------|--|----------------------------|--|--|---|
| 2.3.1. Formarea personalului cu responsabilități în implementarea Strategiei pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă (hărțuire, discriminare la angajare și promovare)  | Număr de angajați instruiți | Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență |                            | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa formatorilor specializați în domeniu    |
| <b>Măsuri / Rezultate ale acțiunilor</b>   | <b>Indicatori</b>           | <b>Procedura de monitorizare și evaluare</b>                 | <b>Termen de realizare</b> | <b>Responsabil</b>                                   | <b>Resurse</b>                                     | <b>Riscuri</b>                                |
| 2.3.2. Derularea unei Campanii de sensibilizare în rândul angajaților privind dimensiunile multiple ale discriminării la locul de muncă, inclusiv în procesul de angajare  | Număr de angajați informați | Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență | Anual                      | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Interes scăzut de participare a angajaților   |
| 2.3.3. Elaborarea unei proceduri pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă  | Procedura                   | Procedura publicată pe site-ul entității                     |                            | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| <b>OBIECTIV GENERAL 3</b>  |                             |  |                            |  |  |   |
| <i>Asigurarea unui echilibru între viața profesională și viața privată pentru angajații entității</i>  |                             |  |                            |  |  |   |
| <b>Obiectiv Specific: 3.1</b>  |                             |  |                            |  |  |   |
| <b>Cresterea gradului de conștientizare a angajaților ICPA în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată</b>   |                             |  |                            |  |  |   |
| 3.1.1. Revizuirea procedurilor privind organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de lucru, concediile și modalități speciale de organizare a timpului de lucru pentru a asigura un echilibru între viața profesională și viața privată a angajaților | Procedura                   | Procedura publicată pe site-ul entității                     |                            | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |

|  |   |  |                            |  |  |   |
|--|---|--|----------------------------|--|--|---|
| 3.1.2. Organizarea de campanii de conștientizare a folosirii instrumentelor de lucru alternative, respectiv muncă cu timp flexibil și a tele-muncii pentru părinți (munca la distanță)                                     | Număr participanți la campaniile de informare | Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență | Anual                      | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Interes scăzut de participare a angajaților   |
| <b>Obiectiv Specific: 3.2</b>  |   |  |                            |  |  |   |
| <b>Prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă</b>  |   |  |                            |  |  |   |
| 3.2.1. Sesiuni de informare în rândul angajaților cu privire la drepturile și  | Număr participanți la                         | Proces verbal al ședințelor de                               | Anual                      | RU, Comisia de etică,                                | Bugetul entității Personal cu                      | Interes scăzut de participare a               |
| <b>Măsuri / Rezultate ale acțiunilor</b>   | <b>Indicatori</b>                             | <b>Procedura de monitorizare și evaluare</b>                 | <b>Termen de realizare</b> | <b>Responsabil</b>                                   | <b>Resurse</b>                                     | <b>Riscuri</b>                                |
| responsabilitățile salariaților cu privire la condițiile de muncă și programul de lucru în vederea echilibrării muncii și vieții private   | campaniile de informare                       | informare / Lista de prezență                                |                            | Responsabil egalitate de șanse                       | expertiză în domeniu                               | angajaților                                   |
| <b>OBIECTIV GENERAL 4</b>  |   |  |                            |  |  |   |
| <i>Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie și în funcții de conducere</i>   |   |  |                            |  |  |   |
| <b>Obiectiv Specific: 4.1</b>  |   |  |                            |  |  |   |
| <b>Identificarea și implementarea măsurilor și bunelor practici care promovează egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește participarea la decizie și accesul la funcții de conducere în cadrul entității</b> |   |  |                            |  |  |   |
| 4.1.1. Realizarea unei analize privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în poziții de decizie în entitate   | Raport analiză                                | Raport analiză   |                            | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |

|   |  |  |       |  |  |   |
|---|--|--|-------|--|--|---|
| 4.1.2. Revizuirea procedurilor privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere, pentru a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați           | Procentajul femeilor și bărbaților promovați / în funcții de conducere | Cercetare calitativă și cantitativă<br>Raport analiză        | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| 4.1.3. Identificarea bunelor practici care pot îmbunătăți echilibrul de gen privind participarea la decizie   | Ghid de bune practici  | Listă de distribuire   |       | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| <b>Obiectiv General 5</b>   |  |  |       |  |  |   |
| <i>Prevenirea hărțurii sexuale și a hărțurii pe criterii de gen la locul de muncă</i>   |  |  |       |  |  |   |
| <b>Obiectiv Specific: 5.1</b>   |  |  |       |  |  |   |
| <b>Creșterea gradului de conștientizare a angajaților în ceea ce privește fenomenele de discriminare și hărțuirea sexuală</b>                                       |  |  |       |  |  |   |
| 5.1.1 Instruire privind fenomenele de discriminare (incluzând limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen) și hărțuirea sexuală | Număr participanți la campaniile de instruire                          | Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Interes scăzut de participare a angajaților   |
| 5.1.2. Dezvoltarea unui sistem intern pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea la locul de muncă                                   | Număr de plângeri  | Procedura publicată pe site-ul ICPA                          | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |
| <b>Obiectiv General 6</b>   |  |  |       |  |  |   |
| <i>Monitorizare și evaluare</i>   |  |  |       |  |  |   |
| <b>Obiectiv Specific: 6.1</b>   |  |  |       |  |  |   |
| <b>Evaluarea anuală a stadiului implementării și a conformității activităților asumate prin Planul de acțiune</b>   |  |  |       |  |  |   |

|  |   |                                     |       |  |  |   |
|--|---|-------------------------------------|-------|--|--|---|
| 6.1.1. Realizarea auditului anual  | Raportul de audit   | Cercetare calitativă și cantitativă | Anual | RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor implicate    |
| <b>Obiectiv specific: 6.2</b>  |   |                                     |       |  |  |   |
| <b>Monitorizarea și raportarea gradului de implementare a Planului de acțiune</b>  |   |                                     |       |  |  |   |
| 6.2.1. Monitorizarea stadiului de realizarea măsurilor cuprinse în Planul de acțiune; raportarea prin publicarea pe site-ul entității și la cerere, conform reglementărilor legale | Raport anual privind gradul de implementare a activităților | Cercetare calitativă și cantitativă | Anual | Responsabil egalitate de șanse                       | Bugetul entității Personal cu expertiză în domeniu | Lipsa de implicare a persoanelor responsabile |

## Referințe:

- Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați\*) – Republicare;
- Legea nr. 167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 232 din 2 august 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 178 din 17 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 229 din 6 octombrie 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Lege nr. 53 din 24 ianuarie 2003 (CODUL MUNCII) – REPUBLICARE;
- Legea nr. 283 din 17 octombrie 2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Ordinul nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Ordonanța de Urgență nr. 57 din 28 aprilie 2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru modificarea art. 3 alin. (21) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

