



MINISTERUL CULTURII

**DIRECȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU CULTURĂ BISTRIȚA-NĂSĂUD**

Bistrița, str. G-ral Eremia Grigorescu, nr. 6; 420018; tel./fax 0263/231505; e-mail: patrimoniubn@yahoo.com

**APROB,**

**Director executiv,**

**Levente LEGENDI**

ANEXĂ LA DECIZIA nr. 23 din 01.07.2024

**PLAN DE ACȚIUNE  
PENTRU IMPLEMENTAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE  
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI  
Direcția Județeană pentru Cultură Bistrița-Năsăud  
2024-2027**

**Introducere**

Planul de acțiune care urmează a fi implementat în cadrul Direcției Județene pentru Cultură Bistrița-Năsăud reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027. 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 DJC Bistrița-Năsăud; 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.

## Principii generale

Fiecare măsură cuprinsă în prezentul plan de acțiune se subsumează următoarelor principii:

- a) principiul legalității – presupune desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, potrivit prevederilor Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale – presupune respectarea demnității umane și respectului reciproc în relațiile sociale;
- c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați – presupune nediscriminarea și accesul egal pentru femei și bărbați la resurse prin care le este garantată dezvoltarea liberă, deplină și neîngrădită a vieții și personalității lor pe toate planurile;
- d) principiul finanțării adecvate – presupune alocarea utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

## Definiții și delimitări conceptuale

**Egalitatea de șanse (equal opportunities)** – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și 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.”<sup>1</sup>

**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”<sup>2</sup>

**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,

---

<sup>1</sup> Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

<sup>2</sup> Legea 202/2002

dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.<sup>3</sup>

**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.”<sup>4</sup>

**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.<sup>5</sup>

**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”.<sup>6</sup>

**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.<sup>7</sup>

**Disparitatea salarială** (diferența de remunerare) de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.<sup>8</sup>

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 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”.<sup>9</sup>

**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

---

<sup>3</sup> Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

<sup>4</sup> Idem 3

<sup>5</sup> 1998 – Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați

<sup>6</sup> Idem 3

<sup>7</sup> Codul Muncii, art. 5

<sup>8</sup> Idem 3

<sup>9</sup> Idem 3

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. 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 (pre) 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”

<sup>10</sup>

## Principiile de bază

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere de gen și în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, DJC Bistrița-Năsăud și-a asumat următoarele principii care să ghideze întregul proces:

- **Incluziunea** - Promovarea culturii incluzive bazate pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței, sub orice formă;
- **Diversitatea** - Promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoștințe.
- **Egalitatea de gen** - Promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie; promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
- **Echilibrul** - Promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională;
- **Transparența și integritatea** - Dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității.
- **Libertatea** - Dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;
- **Dezvoltarea personală** - Susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

---

<sup>10</sup> Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

Direcția Județeană pentru Cultură Bistrița-Năsăud își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin Planul de egalitate de gen, iar această inițiativă relevă preocuparea pentru recunoașterea și, dacă e cazul, depășirea inegalităților, pentru eliminarea dezechilibrelor și a barierelor, pentru asigurarea oportunităților și drepturilor egale tuturor.

## Obiective, principii și direcții de acțiune

Sub sloganul "Inovație și egalitate în serviciul public", Direcția Județeană pentru Cultură Bistrița-Năsăud își propune să promoveze perspective și o cultură organizațională mai incluzive, atât în rândul angajaților săi, cât și în interacțiunile cu partenerii instituționali, deschizând astfel dialogul în cadrul administrației publice despre importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

Raportat la ultimii 5 ani, nivelul egalității de gen din România a înregistrat o evoluție oscilantă, înregistrând unele tendințe pozitive, în mod specific în domeniul educației sau în ceea ce privește veniturile femeilor, care au condus la reducerea unor disparități de gen, însă mai rămân domenii semnificative unde nivelul inegalității de gen și situațiile vulnerabile cu care se confruntă femeile din România rămân ridicate.

Obiectivul principal al prezentului Plan este de a servi ca instrument și cadru pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și de a permite includerea aspectelor de gen în politicile și practicile organizaționale.

Pentru a răspunde cerințelor de la nivel european și în acord cu prevederile Comisiei Europene, documentul de față conține/integrează cele cinci arii/domenii de interes, necesar a fi adresate în perioada 2022-2027, precum și activitățile, responsabilitățile, obiectivele, măsurile, instrumentele de monitorizare și termenele de implementare ale acestuia.

| Domeniile de intervenție                                                           | Obiectivele strategice                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.Echilibrul între viața profesională și cea personală.<br>Cultura organizațională | -Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale DJC Bistrița-Năsăud;<br><br>-Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale. |
| 2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor la toate nivelurile       | -Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management;<br><br>-Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.                                        |
| 3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră                    | -Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile;                                                                                                                                |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                           | -Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.                                                                                                                                                                                                                         |
| 4. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale | -Creșterea gradului de conștientizare a problematicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate;<br><br>- Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale. |

| Acțiune                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Grup țintă                                                                          | Termen | Responsabili                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------|
| 1. Analiza detaliată a procedurilor și practicilor de recrutare, selecție și promovare profesională în scopul identificării factorilor care ar putea stimula discriminarea pe criterii de gen.                                                                                                                               | Funcționarii publici din cadrul instituției                                         | 2027   | Persoana desemnată de conducătorul instituției |
| 2.Organizarea de instruiți periodice privind recunoașterea și prevenirea discriminării bazate pe gen și a stereotipurilor de gen în procesele de recrutare, selecție și dezvoltare a carierei                                                                                                                                | Personalul cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul DJC Bistrița-Năsăud | 2027   | Persoana desemnată de conducătorul instituției |
| 3. Organizarea de acțiuni de conștientizare și instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbaj discriminatoriu, prejudecățile și stereotipurile de gen), hărțuirea morală și psihologică (inclusiv hărțuirea sexuală), cu aplicarea de chestionare finale de evaluare a percepției și cunoștințelor dobândite. | Funcționarii publici din cadrul instituției                                         | 2027   | Persoana desemnată de conducătorul instituției |
| 4. Crearea unui punct de informare și suport pentru prevenirea, depistarea și raportarea hărțuirii morale și psihologice și/sau a violenței pe criterii de gen                                                                                                                                                               | Funcționarii publici din cadrul instituției                                         | 2027   | Persoana desemnată de conducătorul instituției |

## Pașii următori

- În urma monitorizării și evaluării Planului, acesta va fi revizuit și îmbunătățit anual și va permite modificări și completări ulterioare, bazate pe dialoguri permanente cu întregul personal angajat al Direcției Județene pentru Cultură Bistrița-Năsăud, după caz.
- La nivel DJC Bistrița-Năsăud, va exista o colectare regulată și riguroasă a datelor statistice dezagregate pe gen și domeniu de activitate, care să permită analize comparative pentru identificarea și eliminarea diferențelor de salarizare/remunerare.
- Conducerea DJC Bistrița-Năsăud va desemna un responsabil pentru egalitatea de gen și va include în atribuțiile acestuia și a celor specifice ce derivă din această calitate, pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale în domeniu. Rolul Responsabilului va fi să urmărească activ implementarea Planului, să semnaleze conducerii eventualele dificultăți în implementarea sa, să propună îmbunătățirea Planului dacă se impune acest lucru și să centralizeze propunerile de îmbunătățire ale acestuia, în măsura în care apar. Responsabilul va monitoriza schimbările la nivel legislativ național și european din domeniu și va semnala conducerii DJC Bistrița-Năsăud necesitatea adaptării Planului de acțiune la acestea. Comp. Resurse Umane va acorda sprijin activității responsabilului, inclusiv prin punerea la dispoziție a datelor statistice necesare.
- Planul este un document public oficial, aprobat prin decizie a directorului executiv al Direcției Județene pentru Cultură Bistrița-Năsăud și comunicat intern tuturor angajaților. Planul ilustrează o dedicare fermă față de promovarea egalității de gen, prin definirea unor obiective clare și a măsurilor concrete, detaliate, care vor fi întreprinse pentru realizarea acestora.

Întocmit,  
Responsabil privind Egalitatea de Genuri  
Consilier asistent,  
Bianca Urs