

Nr. 2764 / 7.10.2025

PLAN DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT
ÎN TRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
PENTRU PERIOADA 2025 - 2026



Introducere

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 permit dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

Prin adoptarea măsurilor propuse de prezentul plan se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul unității. Activitățile prevăzute au fost elaborate astfel încât să:

- 1) promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații Școlii Profesionale Viziru;
- 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.

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 și utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

Definiții și delimitări conceptuale

Egalitatea de șanse – 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.”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

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.”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

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

² Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare

³ Idem 1

⁴ Idem 1

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 angajații.⁷

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

FIGE 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 același 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”.⁹

Abordarea integratoare a egalității de gen – 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. 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

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

⁶ Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

⁷ Art. 5 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare

⁸ Idem 6

⁹ Idem 6

ȘCOALA PROFESIONALĂ VIZIRU

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 definierea și în punerea lor în aplicare.”¹⁰

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 2025	Director
			Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse.	Existența angajamentului scris al conducerii unității	Decembrie 2025	Director
			Diagnoza – efectuarea analizei situației actuale (identificarea principalelor probleme).	Existența unui Raport de analiză	Ianuarie 2026	Responsabil egalitate de șanse
			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 2026	Responsabil egalitate de șanse
			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 2026	Responsabil egalitate de șanse
			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	Annual	Responsabil egalitate de șanse
			Monitorizarea și evaluarea.	Existența rapoartelor de evaluare care vor fi furnizate instituțiilor responsabile	Annual	Responsabil egalitate de șanse

¹⁰ Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

2.	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 unității privind dezvoltarea planului de acțiune și a politicii de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați.	Numărul de comunicări scrise către personalul unității	Annual	Responsabil egalitate de șanse
			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 2026	Responsabil egalitate de șanse
3.	Cariera profesională recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională	Procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați; promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere; formarea continuă și dezvoltarea carierei; organizarea muncii și a mediului de lucru	Analiza periodică pentru revizuirea procedurii de recrutare și selectare a noilor angajați.	Procentajul femeilor și bărbaților angajați	Annual	Responsabil egalitate de șanse
			Analiza periodică pentru revizuirea procedurii interne privind promovarea, 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	Annual	Responsabil egalitate de șanse
			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.	Procentajul măsurilor întreprinse pentru asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și pentru crearea unor spații care să respecte egalitatea de șanse	Annual	Responsabil egalitate de șanse, Responsabil SSM, Director
			Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați.	Asigurarea egalității în remunerare	Annual	Responsabil egalitate de șanse

ȘCOALA PROFESIONALĂ VIZIRU

4.	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, telenuncă, 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 2025	Responsabil egalitate de șanse
5.	Hărțuirea sexuală	Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Numirea responsabilului cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală. Elaborarea Politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă.	Existența unei persoane responsabile cu identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală Existența Politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Ianuarie 2026 Martie 2026	Director Responsabil egalitate de șanse
			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. Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării hărțuirii sexuale.	Existența sistemului confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și de discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă	August 2026	Responsabil egalitate de șanse
			Formare personal pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă.	Sensibilizarea în scopul evitării hărțuirii și atitudinilor sexuale din partea persoanelor aflate în funcții de conducere sau a personalului prin sesiuni de informare Persoane instruite pentru identificarea și intervenția în cazurile de discriminare	Annual Mai 2026	Responsabil egalitate de șanse Director, Responsabil egalitate de șanse

Elaborat,

Responsabil egalitate de șanse,

Prof Iacob Răzvan

PLAN DE ACȚIUNE

privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

Perioada de implementare: Anul școlar 2025-2026

I. PRINCIPII DIRECTOARE

- ✓ Respectarea drepturilor fundamentale ale omului și interzicerea oricărei forme de discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice;
- ✓ Toleranță zero față de hărțuirea pe criteriul de sex și față de hărțuirea morală;
- ✓ Investigarea promptă, confidențială și echitabilă a tuturor sesizărilor;
- ✓ Respectarea egalității de șanse și a tratamentului egal între femei și bărbați;
- ✓ Sancționarea tuturor formelor de hărțuire, conform legislației în vigoare;
- ✓ Asigurarea unui climat bazat pe încredere, respect și profesionalism.

II. OBIECTIVE

- Prevenirea și combaterea hărțuirii de orice natură în mediul școlar și la locul de muncă;
- Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect și incluziune;
- Crearea unui cadru clar de raportare și intervenție;
- Sprijinirea victimelor prin consiliere și protecție.

III. DIRECȚII DE ACȚIUNE ȘI MĂSURI

SCOALA PROFESIONALĂ VIZIRU

Nr.	Măsură	Responsabil	Termen	Indicator
1.	Adoptarea oficială a ghidului intern privind hărțuirea.	Director	La începutul anului școlar	Ghid aprobat și publicat
2.	Constituirea comisiei de primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor.	Director	Ori de câte ori se depun astfel de sesizări	Decizie, listă afișată
3.	Elaborarea și implementarea unei proceduri de prevenire, combatere, sesizare, anchetă și soluționare a cazurilor de hărțuire.	Comisia responsabilă	Permanent	Procedură afișată și distribuită
4.	Organizarea cursurilor anuale de instruire pentru personal.	Responsabil formare	Annual	Procese-verbale, prezentă, fișe de instruire
5.	Diseminarea metodologiei și ghidului prin canale interne.	Secretariat	Permanent	Materiale afișate
6.	Asigurarea unui canal sigur și confidențial pentru sesizări.	IT/Secretariat, Director	Permanent	Funcționalitate verificată
7.	Realizarea unei campanii de conștientizare pentru angajați.	Consilier școlar	Semestrial	Evenimente, afișe
8.	Elaborarea de rapoarte, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse.	Comisia, responsabil egalitate de șanse	Annual	Rapoarte elaborate și arhivate
9.	Asigurarea informării conducerii asupra legislației din domeniul egalității de șanse.	Persoana responsabilă, Comisia	Trimestrial	Informări transmise în scris

SCOALA PROFESIONALĂ VIZIRU

Nr.	Măsură	Responsabil	Termen	Indicator
10.	Colaborare cu autorități, ONG-uri, instituții de cercetare în domeniul egalității și prevenirii hărțuirii.	Comisia, director	Permanent	Parteneriate semnate
11.	Participarea persoanelor responsabile în activitățile privind programarea, finanțarea și evaluarea proiectelor din perspectiva egalității de șanse.	Responsabil egalitate de șanse	La fiecare proiect instituțional	Raport de implicare în proiect
12.	Analiza organizării muncii, a condițiilor de muncă și a mediului instituțional din perspectiva egalității.	Director, Comisia, SSM	Trimestrial	Raport de analiză transmis
13.	Monitorizarea cazurilor și elaborarea unui raport anual către ANES.	Director, Comisia	Martie 2026	Raport transmis

IV. PROCEDURI CLARE DE ACȚIUNE

1. Sesizare informală

- Victima discută cu presupusul hărțuitor, dacă este posibil.
- Dacă nu, informează superiorul ierarhic sau comisia.
- Discuția se documentează confidențial.

2. Sesizare formală

- Plângerea se depune în scris (semnată) sau verbal (proces-verbal).
- Este înregistrată într-un registru special.
- Se deschide un **raport de caz** care se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării
- Comisia investighează faptele în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută plângerea/sesizarea.

3. Ancheta

- Se interviează toate părțile implicate separat.

SCOALA PROFESIONALĂ VIZIRU

- Se întocmește **raport final** prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, și care se înaintează conducerii.

4. Măsuri posibile

- Recomandări scrise, sancțiuni disciplinare, consiliere psihologică, măsuri de protecție a victimei.

5. Plângere externă

- Se poate face la ITM, CNCD, instanță sau organele penale, conform legii.

V. DEFINIȚII RELEVANTE

Hărțuirea: Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

Hărțuirea morală la locul de muncă: 1. *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;*
- 2. Orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă."*

VI. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

Conducătorul unității:

SCOALA PROFESIONALĂ VIZIRU

a) se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința salariaților, prin intermediul structurilor de specialitate;

b) se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;

c) se asigură de crearea tuturor părghiilor necesare pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;

d) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;

e) conducătorul unității desemnează prin act administrativ o persoană responsabilă/constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, denumită în continuare comisia;

f) se asigură că angajați constăntează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;

g) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;

h) demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire

Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin act administrativ al conducătorului unității.

Comisia are următoarele atribuții:

1. asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;

2. asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;

3. participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;

SCOALA PROFESIONALĂ VIZIRU

4. raportează conducătorului unității toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
5. cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
6. gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea unității.

VII. INSTRUMENTE ȘI RESURSE

- Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- Resurse de formare (webinarii, ghiduri, materiale informative)
- Sprijinul consilierului școlar.

VIII. MONITORIZARE ȘI RAPORTARE

- Se păstrează un **registru** de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările;
- Se întocmesc **rapoarte** și **raport anual** transmis către ANES;
- Evaluarea impactului: scăderea numărului de incidente și creșterea gradului de informare.

