JUDEŢUL ARGEŞ
CONSILIUL JUDEŢEAN ARGEŞ
MUZEUL VITICULTURII ŞI POMICULTURII GOLEŞTI
Strada Radu Golescu, nr. 34, Ştefăneşti
CUI 4469558, tel: 0248.266.364,
e-mail: contact@muzeulgolesti.ro, secretariat@muzeulgolesti.cjarges.ro
www.cjarges.ro, www.muzeulgolesti.ro

Aprob,

Narcis Iustin Dejanu

Strategia Egalității de Gen și Planul Egalității de Gen

2026-2030

Muzeul Viticulturii și Pomiculturii Golești

Octombrie 2026

LISTA ABREVIERILOR

EG	Egalitate de gen
PEdG	Planul egalității de gen
HR	Compartimentul Resurse Umane
HoDs	Directori direcții/Șefii de secție
CS	Consiliul Științific
RPOs	Organizații performante științific
Sex	Cele două tipuri de indivizi (masculin și feminin) care caracterizează cele mai multe specii și care se diferențiază pe baza organelor reproductive (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile culturale, psihologice și comportamentale asociate fiecărui sex în parte (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex vs Gen	În societatea actuală este asumată o clară distincție între gen și sex, sexul referindu-se la aspectele biologice în timp ce genul se referă la aspectele culturale, psihologice, sociale și comportamentale. În acest sens, masculin și feminin se referă strict la sex iar masculinitate/feminitate, fată/femeie și băiat/bărbat se aplică aspectelor sociale și psihologice care țin de noțiunea de gen. (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)

I. INTRODUCERE

Strategia Egalității de Gen (SEdG) pentru perioada 2026-2030 a fost elaborată de către Muzeul Viticulturii și Pomiculturii Golești pe baza statisticilor, a analizei acestora și luând în considerare ideile și opiniile angajaților instituției.

SEdG a fost elaborată ținând cont de următoarele:

I.1. Cadrul de reglementare de la nivelul Uniunii Europene

• Criteriile de eligibilitate ale Comisiei Europene pentru Programele-Cadru (Horizon Europe / Creative Europe): Conform normelor obligatorii instituite la nivel comunitar, deținerea și publicarea unui Plan de Egalitate de Gen (Gender Equality Plan – GEP) validat de managementul instituției reprezintă o condiție eliminatorie de eligibilitate pentru toate organismele publice care aplică în calitate de beneficiari sau parteneri în proiecte cu finanțare europeană.

• Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2026–2030: Document de orientare politică și administrativă ce fundamentează pilonii europeni privind combaterea stereotipurilor în cultură, eliminarea disparităților salariale bazate pe gen, asigurarea echilibrului de gen în structurile de decizie și combaterea oricăror forme de violență sau hărțuire.

• Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene: Cu privire specială asupra Articolului 21 (care interzice orice formă de discriminare bazată pe sex) și a Articolului 23 (care consacră obligația de a asigura egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea).

I.2. Cadrul legislativ și strategic național al României

• Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (republicată):

- Conform Art. 24^1, instituțiile publice cu un colectiv de peste 50 de angajați au obligația legală de a identifica măsuri clare de promovare a egalității de șanse și de a desemna, în limita statului de funcții, un expert sau un tehnician în egalitate de șanse, ori de a atribui explicit aceste competențe unui angajat din aparatul propriu (resurse umane / juridic).
- Conform capitolelor specifice, legea instituie obligația angajatorului public de a aplica măsuri stricte de prevenire, combatere și sancționare a hărțuirii morale și a hărțuirii sexuale la locul de muncă.

• Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 (Aprobată prin HG nr. 1547/2022): Actul de politică publică la nivel național care trasează obligația autorităților și instituțiilor publice de a implementa acțiuni concrete pentru eliminarea barierelor de gen și a stereotipurilor în sectoarele culturale, sociale și educaționale.

• Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată): Care garantează dreptul la egalitate în sfera relațiilor de muncă, definind și sancționând tratamentul discriminatoriu în procesele de recrutare, selecție, promovare profesională și acces la formare.

• Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii (republicată, cu modificările ulterioare): Care interzice orice discriminare directă sau indirectă bazată pe criteriul de sex în stabilirea și acordarea salariilor, a beneficiilor profesionale, în evaluarea performanțelor sau în încetarea raporturilor de muncă (principiul „plată egală pentru muncă egală").

Obiectivul principal în ceea ce privește SEdG acela de a asigura că muzeul nostru se consolidează ca un spațiu sigur, echitabil și incluziv pentru întregul personal, colaboratori și public, garantând că managementul resurselor umane, procesele decizionale, activitățile de cercetare științifică și discursul expozițional respectă cu strictețe principiile egalității de șanse, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pe baza SEdG, muzeul a elaborat un Plan al egalității de gen (PEdG) pentru perioada 2026-2030 care cuprinde acțiuni și măsuri concrete, precum și instrumentele pentru a măsura progresul implementării și a revizuirii acestora.

Strategia Egalității de Gen și Planul Egalității de Gen elaborate de către Muzeul Viticulturii și Pomiculturii Golești, în spiritul misiunii și obiectivelor asumate, își propun să promoveze egalitatea și diversitatea, precum și crearea de noi abilități și acumularea de noi cunoștințe.

Obiectivele Strategiei Egalității de Gen vor fi implementate prin acțiuni specifice care au drept scop să asigure o cultură organizațională inclusivă și justă prin promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Prin urmare, Strategia Egalității de Gen și Planul Egalității de Gen își propun conștientizarea necesității egalității de gen, a dezvoltării în mod egal a competențelor și abilităților; păstrarea unui echilibru de gen în ceea ce privește luarea deciziilor inclusiv în procesul de recrutare; susținerea egalității de gen în activitățile desfășurate de către instituție.

II. EVALUAREA POLITICILOR, A CERINȚELOR ȘI A STUDIILOR DE CAZ

În vederea elaborării SEdG și a PEdG, conducerea Muzeului Viticulturii și Pomiculturii Golești a numit un grup de lucru pentru a analiza modelele de politici instituționale, a criteriilor practicate, precum și a studiilor de caz pertinente în ceea ce privește discriminarea, inclusivitatea și egalitatea de gen, focalizându-se pe exemplul instituțiilor performante în cercetare (RPOs). Sursele folosite în această analiză sunt prezentate în Anexa 1.

II.1. EVALUARE (COLECTAREA INFORMAȚIILOR ȘI ANALIZA ACESTORA)

II.1.a. Colectarea informațiilor

Următorii indicatori au fost aleși de către Muzeul Viticulturii și Pomiculturii Golești ca fiind relevanți pentru analiza aspectelor privitoare la egalitatea de gen:

Numărul angajaților în funcție de gen/sex indiferent de domeniu, funcții (inclusiv cei cu funcții administrative și de mentenanță);

Ponderea femeilor/bărbaților în luarea deciziilor atât în plan științific, cât și în administrație;

Numărul activităților, al activităților de cercetare și a proiectelor care includ și perspectiva de gen.

II.1.a.1. Femei/Bărbați în poziții de management

Tabel 1. Managementul instituției

Funcție	Femei	Bărbați	Total
Manager	-	1	1
Director Direcția Științifică și Administrare Patrimoniu	-	-	-
Director Direcția Economică și Marketing	1	-	1
Șef secție Aer Liber Etnografie	-	1	1
Șef secție Conservare Restaurare Expoziții	1	-	1
Șef serviciu Administrativ Tehnic și Întreținere	-	1	1
Șef secție Istorie Pedagogie	1	-	1
Total	3	3	6

II.1.a.2. Femei/Bărbați încadrați pe funcții de execuție

Tabel 2. Funcții de execuție, pe categorii de personal

Categorie de funcții	Femei	Bărbați	Total
Referent de specialitate	2	-	2
Referent	1	-	1
Economist	2	-	2
Analist programator	-	1	1
Cercetător științific	2	1	3
Muzeograf	13	3	16
Conservator	9	2	11
Restaurator	6	1	7
Gestionar custode sală	6	-	6
Supraveghetor	12	2	14
Muncitor	-	5	5
Consilier juridic	-	-	-
Total	53	15	68

II.1.a.3. Raportul Femei/Bărbați pe structură și nivel de responsabilitate

Tabel 3. **Femei/Bărbați pe structură și nivel de responsabilitate**

Structură	Conducere F	Conducere B	Execuție F	Execuție B
Manager	-	1	-	-
Direcția Științifică și Administrare Patrimoniu	-	-	-	-
1. Secția Istorie Pedagogie	1	-	11	-
2. Secția Aer Liber Etnografie	-	1	5	4
3. Secția Conservare Restaurare Expoziții	1	-	11	-
4. Serviciul Administrativ Tehnic și Întreținere	-	1	8	6
Direcția Economică și Marketing	1	-	15	5
Alte structuri: **Compartimentul Relații Publice**	-	-	2	-
Alte structuri: **Compartimentul Juridic și Achiziții Publice**	-	-	1	-
Total	**3**	**3**	**53**	**15**

II.1.b. ANALIZA DATELOR DIN PERSPECTIVA EGALITĂȚII DE GEN

Analiza datelor colectate și evaluarea aspectelor referitoare la egalitatea de gen în cadrul Muzeului Viticulturii și Pomiculturii Golești au avut la bază informațiile disponibile privind structura personalului, distribuția femeilor și bărbaților pe categorii profesionale și niveluri de responsabilitate, precum și examinarea cadrului instituțional și a politicilor relevante în domeniu.

Interpretarea acestor date a permis evidențierea unor aspecte relevante privind egalitatea de șanse, echilibrul de gen și participarea femeilor și bărbaților la activitățile și procesele decizionale ale instituției. Concluziile rezultate constituie un punct de plecare pentru identificarea direcțiilor de acțiune și a măsurilor necesare promovării unui mediu profesional echitabil și incluziv.

Pe baza acestei evaluări, Muzeul Viticulturii și Pomiculturii Golești își propune să promoveze și să integreze principiile egalității de gen în activitatea instituțională, prin implementarea graduală a măsurilor prevăzute în Planul Egalității de Gen (PEdG) pentru perioada 2026–2030.

II.1.b.1. Analiza cantitativă a datelor colectate

Indicator	Femei	Bărbați	Total	Femei (%)
Personal cu funcții de conducere*	3	3	6	50,0%
Personal cu funcții de execuție	53	15	68	77,9%
Total personal raportat*	56	18	74	75,7%
Dintre funcțiile de execuție: cercetător, muzeograf, conservator, restaurator	30	7	37	81,1%

Analiza cantitativă se bazează pe informațiile centralizate în tabelele 1–3, referitoare la distribuția personalului Muzeului Viticulturii și Pomiculturii Golești în funcție de sex, categorie profesională, structură organizatorică și nivel de responsabilitate. Datele descriu situația consemnată la momentul elaborării Strategiei Egalității de Gen și constituie o bază de referință pentru evaluările ulterioare.

La nivelul instituției sunt raportate 74 de persoane, dintre care 56 de femei (75,7%) și 18 bărbați (24,3%). Această distribuție indică o prezență majoritar feminină în ansamblul personalului. Din totalul posturilor ocupate, 68 sunt funcții de execuție, iar șase sunt funcții de conducere. În rândul personalului de execuție, femeile reprezintă 53 de persoane (77,9%), iar bărbații 15 persoane (22,1%).

La nivelul conducerii sunt înregistrate trei femei și trei bărbați, ceea ce corespunde unei distribuții numerice egale (50%–50%). Funcția de manager este ocupată de un bărbat, iar cele trei femei cu responsabilități de conducere coordonează Direcția Economică și Marketing, Secția Conservare Restaurare Expoziții și Secția Istorie Pedagogie. Celelalte două poziții de conducere, la Secția Aer Liber Etnografie și la Serviciul Administrativ Tehnic și Întreținere, sunt ocupate de bărbați.

Analiza distribuției personalului pe niveluri de responsabilitate evidențiază o pondere de 77,9% a femeilor în funcțiile de execuție și o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în funcțiile de conducere, în proporții egale (50%–50%). Această distribuție reflectă un echilibru de gen la nivelul structurilor de conducere, asigurând reprezentarea ambelor categorii de personal în exercitarea responsabilităților manageriale și în procesele decizionale ale instituției. Din această perspectivă, structura actuală a conducerii poate fi apreciată ca fiind echilibrată, în concordanță cu principiile egalității de șanse și ale participării echitabile a femeilor și bărbaților la nivel decizional.

În activitățile profesionale direct legate de patrimoniu și cercetare — cercetător științific, muzeograf, conservator și restaurator — sunt încadrate 37 de persoane: 30 de femei (81,1%) și șapte bărbați (18,9%). Distribuția este similară pentru fiecare dintre aceste categorii: două femei și un bărbat la cercetare științifică, 13 femei și trei bărbați la muzeografie, nouă femei și doi bărbați la conservare și șase femei și un bărbat la restaurare. Datele confirmă o participare feminină consistentă la activitățile de specialitate ale muzeului.

În alte categorii profesionale apar concentrări distincte: toate cele șase posturi de gestionar–custode sală sunt ocupate de femei, iar în categoria supraveghetorilor sunt 12 femei și doi bărbați. În schimb, cele cinci posturi de muncitor și postul de analist programator sunt ocupate de bărbați. Întrucât unele categorii au un număr foarte redus de posturi, aceste rezultate trebuie privite ca atare, fără a presupune automat existența unor bariere profesionale legate de gen.

Analiza pe structuri organizatorice arată că Secția Istorie Pedagogie și Secția Conservare Restaurare Expoziții au fiecare câte 12 femei și niciun bărbat, luând în calcul conducerea și execuția. În Secția Aer Liber Etnografie se înregistrează cinci femei și cinci bărbați, iar în Serviciul Administrativ Tehnic și Întreținere opt femei și șapte bărbați. Direcția Economică și Marketing cuprinde 16 femei și cinci bărbați, în timp ce Compartimentul Relații Publice și Compartimentul Juridic și Achiziții Publice sunt reprezentate, potrivit tabelului, de două femei, respectiv o femeie. Funcția de manager, ocupată de un bărbat, este evidențiată separat în structura de personal.

În ansamblu, indicatorii cantitativi evidențiază o instituție cu personal preponderent feminin, cu paritate numerică la nivelul funcțiilor de conducere ocupate, dar cu variații importante între domeniile de activitate și categoriile profesionale. Aceste caracteristici constituie repere utile pentru monitorizarea în timp a egalității de șanse în recrutare, dezvoltare profesională și ocuparea posturilor de conducere.

II.1.b.2. Analiza calitativă a datelor colectate

Analiza distribuției personalului pe categorii profesionale evidențiază particularitățile structurii ocupaționale a Muzeului Viticulturii și Pomiculturii Golești, caracterizată prin diversitatea domeniilor de activitate și a competențelor profesionale. Reprezentarea femeilor și bărbaților diferă în funcție de categoria profesională, reflectând structura posturilor, specializarea personalului și specificul activităților desfășurate. Această distribuție nu constituie, în sine, un indicator al unor diferențe de tratament pe criterii de gen, fiind relevantă aplicarea unor criterii profesionale obiective în procesele de recrutare și dezvoltare a carierei.

În ceea ce privește funcțiile de conducere, distribuția egală între femei și bărbați (50%–50%) evidențiază o reprezentare echilibrată a ambelor sexe la nivel managerial. Această structură reflectă participarea echitabilă la exercitarea responsabilităților de coordonare și la procesele decizionale ale instituției. Ponderea mai ridicată a femeilor în funcțiile de execuție reflectă particularitățile componenței generale a personalului muzeului.

Specificul instituției presupune desfășurarea unor activități variate, de la cercetarea, documentarea, conservarea și restaurarea patrimoniului până la organizarea expozițiilor, activități educaționale, relații cu publicul și întreținerea spațiilor muzeale. În acest context, distribuirea responsabilităților și organizarea activității se realizează în funcție de atribuțiile posturilor, competențele profesionale și necesitățile fiecărui compartiment. Totodată, particularitățile programului muzeal, ale evenimentelor culturale și ale proiectelor desfășurate presupun o organizare adaptată specificului activităților și responsabilităților personalului.

Egalitatea de gen prezintă relevanță și pentru misiunea culturală și educațională a muzeului. Cercetarea și valorificarea patrimoniului istoric, etnografic, viticol și pomicol oferă posibilitatea evidențierii contribuțiilor femeilor și bărbaților la dezvoltarea comunităților și la transmiterea tradițiilor. Integrarea acestei perspective în cercetare, expoziții și programe educaționale contribuie la o prezentare echilibrată și diversificată a patrimoniului cultural.

Din perspectiva culturii organizaționale, respectul reciproc, colaborarea profesională și egalitatea de tratament constituie repere importante ale activității instituționale. De asemenea, accesul la formare,

perfecționare și implicarea în proiecte profesionale reprezintă elemente relevante pentru dezvoltarea competențelor personalului, indiferent de gen.

În concluzie, analiza calitativă, corelată cu datele cantitative, evidențiază o participare importantă a femeilor la activitățile profesionale ale muzeului și o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în funcțiile de conducere.

Distribuția personalului pe categorii profesionale reflectă diversitatea specializărilor și a activităților specifice instituției, fără a indica, pe baza datelor disponibile, existența unor dezechilibre de tratament pe criterii de gen.

Menținerea unui mediu profesional bazat pe competență, colaborare și egalitate de șanse constituie un reper pentru perioada 2026–2030.

III. STRATEGIA EGALITĂȚII DE GEN (SEdG) ȘI PLANUL EGALITĂȚII DE GEN (PEdG)

Luând în considerare rezultatele analizei interne, precum și cadrul legislativ și politicile publice naționale și europene privind egalitatea de gen, conducerea Muzeului Viticulturii și Pomiculturii Golești își asumă implementarea Strategiei Egalității de Gen (SEdG) și a Planului Egalității de Gen (PEdG) pentru perioada 2026–2030.

În acest sens, managementul instituției se angajează să asigure condițiile necesare aplicării măsurilor prevăzute, prin stabilirea responsabilităților specifice în cadrul structurii organizatorice existente și prin implicarea compartimentelor în realizarea obiectivelor propuse. Coordonarea activităților va urmări integrarea principiilor egalității de șanse și de tratament în procesele organizaționale, în activitățile profesionale și în practicile instituționale.

Conducerea muzeului își asumă sprijinirea acțiunilor de informare și conștientizare a personalului, promovarea unui mediu profesional echitabil și incluziv, precum și încurajarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la activitățile și procesele decizionale ale instituției.

Totodată, managementul se angajează să urmărească periodic implementarea măsurilor prevăzute în PEdG, să evalueze progresele înregistrate și să adapteze, atunci când este necesar, acțiunile propuse la specificul și necesitățile instituției, în vederea realizării obiectivelor asumate pentru perioada 2026–2030.

III. 1. Strategia Egalității de Gen (SEdG) 2026–2030

Obiectivul general al strategiei îl constituie menținerea și consolidarea unui mediu profesional întemeiat pe egalitatea de șanse, colaborare și valorizarea competențelor, precum și luarea în considerare, atunci când este relevant, a perspectivei de gen în cercetarea și valorificarea patrimoniului muzeal.

Domeniul de acțiune	Obiectiv strategic
1. Cultura organizațională și echilibrul dintre viața profesională și cea personală	Promovarea unui cadru de lucru echilibrat, adaptat programului de vizitare, activităților muzeale și particularităților fiecărui compartiment.
2. Reprezentarea femeilor și bărbaților în conducere și în procesele decizionale	Menținerea unei reprezentări echilibrate în conducerea instituției și a practicilor decizionale bazate pe competență și responsabilitate.
3. Egalitatea de gen în recrutare și dezvoltare profesională	Susținerea aplicării unor criterii profesionale obiective în ocuparea posturilor și în accesul la formare, perfecționare și oportunități de evoluție profesională.
4. Integrarea perspectivei de gen în cercetare, patrimoniu și programele muzeale	Valorificarea, în funcție de tematică și de documentarea disponibilă, a contribuțiilor femeilor și bărbaților la patrimoniul istoric, etnografic, viticol și pomicol.
5. Prevenirea discriminării și a hărțuirii	Promovarea respectului reciproc și a conduitei profesionale, în conformitate cu normele și procedurile aplicabile instituției.

III. 2. Planul Egalității de Gen (PEdG) 2026–2030

Planul transpune cele cinci direcții ale Strategiei Egalității de Gen în măsuri de aplicare adaptate activității Muzeului Viticulturii și Pomiculturii Golești. Acțiunile au caracter continuu sau periodic și se realizează prin structurile existente, în limitele atribuțiilor și resurselor disponibile.

III. 2.1. Cultura organizațională și echilibrul dintre viața profesională și cea personală

Obiectiv: Promovarea unui cadru de lucru echilibrat, adaptat programului de vizitare, activităților muzeale și particularităților fiecărui compartiment.

Personal / public vizat: Întregul personal.

Acțiuni / măsuri	2026	2027	2028	2029	2030	Repere de urmărire	Responsabili
Organizarea activităților și a programului de lucru în raport cu programul de vizitare, evenimentele muzeale și particularitățile compartimentelor.	X	X	X	X	X	Planificările și practicile curente de organizare a activității.	Managementul; conducătorii structurilor
Reexaminarea, după caz, a modului de planificare a activităților și a eventualelor posibilități de ajustare.	X	–	X	–	X	Aspecte organizatorice analizate, în cadrul activității curente.	Managementul; conducătorii structurilor

III. 2.2. Reprezentarea femeilor și bărbaților în conducere și în procesele decizionale

Obiectiv: Menținerea unei reprezentări echilibrate în conducerea instituției și a practicilor decizionale bazate pe competență și responsabilitate.

Personal / public vizat: Personalul cu atribuții de conducere și coordonare; întregul personal pentru evidențele statistice.

Acțiuni / măsuri	2026	2027	2028	2029	2030	Repere de urmărire	Responsabili
Aplicarea criteriilor de competență și a atribuțiilor funcționale în exercitarea responsabilităților de conducere și coordonare.	X	X	X	X	X	Structura de conducere și organizarea responsabilităților.	Managementul muzeului
Actualizarea datelor privind distribuția femeilor și bărbaților în structurile instituției și pe niveluri de responsabilitate.	X	X	X	X	X	Situații statistice bazate pe evidențele de personal.	Structura cu atribuții de resurse umane

III. 2.3. Egalitatea de gen în recrutare și dezvoltare profesională

Obiectiv: Susținerea aplicării unor criterii profesionale obiective în ocuparea posturilor și în accesul la formare, perfecționare și oportunități de evoluție profesională.

Personal / public vizat: Candidații la posturi, personalul muzeului.

Acțiuni / măsuri	2026	2027	2028	2029	2030	Repere de urmărire	Responsabili
Aplicarea criteriilor profesionale și a procedurilor în vigoare la ocuparea posturilor, ori de câte ori sunt organizate concursuri.	X	X	X	X	X	Documentația concursurilor, atunci când acestea au loc.	Managementul; structura cu atribuții de resurse umane
Facilitarea accesului la informații privind formarea și perfecționarea, în funcție de nevoile profesionale și resursele disponibile.	X	X	X	X	X	Oportunități de formare comunicate și participări, după caz.	Conducătorii structurilor; resurse umane

III. 2.4. Integrarea perspectivei de gen în cercetare, patrimoniu și programele muzeale

Obiectiv: Valorificarea, în funcție de tematică și de documentarea disponibilă, a contribuțiilor femeilor și bărbaților la patrimoniul istoric, etnografic, viticol și pomicol.

Personal / public vizat: Personalul de specialitate; beneficiarii activităților muzeale.

Acțiuni / măsuri	2026	2027	2028	2029	2030	Repere de urmărire	Responsabili
Identificarea, în raport cu temele cercetate și cu documentarea disponibilă, a subiectelor pentru care perspectiva de gen poate fi relevantă.	X	–	X	–	X	Teme de cercetare și de valorificare a patrimoniului, după caz.	Personalul de specialitate; conducătorii secțiilor
Luarea în considerare, atunci când este relevant, a contribuțiilor femeilor și bărbaților în expoziții, materiale de prezentare și programe educaționale.	X	X	X	X	X	Conținuturi și activități muzeale relevante, dacă este cazul.	Personalul de specialitate și cel implicat în proiecte

III. 2.5. Prevenirea discriminării și a hărțuirii

Obiectiv: Promovarea respectului reciproc și a conduitei profesionale, în conformitate cu normele și procedurile aplicabile instituției.

Personal / public vizat: Întregul personal; colaboratorii, după caz.

Acțiuni / măsuri	2026	2027	2028	2029	2030	Repere de urmărire	Responsabili
Menținerea accesului la informațiile privind egalitatea de tratament, conduita profesională și modalitățile de sesizare aplicabile.	X	X	X	X	X	Reglementări și comunicări instituționale disponibile.	Managementul; structurile cu atribuții specifice
Verificarea, în raport cu necesitățile instituției sau cu schimbările normative, a oportunității actualizării informațiilor interne.	X	–	X	–	X	Informări ori documente interne, în măsura în care sunt necesare.	Managementul; structurile cu atribuții specifice

IV. Monitorizarea și evaluarea PEdG

Implementarea Planului Egalității de Gen (PEdG) în cadrul Muzeului Viticulturii și Pomiculturii Golești și progresele înregistrate în atingerea obiectivelor Strategiei Egalității de Gen (SEdG) pentru perioada 2026–2030 vor fi urmărite periodic, în raport cu măsurile și direcțiile de acțiune stabilite.

Monitorizarea implementării PEdG va fi realizată la nivelul conducerii instituției, cu sprijinul compartimentelor de specialitate, în cadrul atribuțiilor și responsabilităților existente. Evaluarea va avea în vedere informațiile disponibile privind structura personalului, participarea femeilor și bărbaților la activitățile instituționale și aplicarea măsurilor prevăzute în plan.

Evaluarea progreselor se va realiza, de regulă, anual, pe baza datelor cantitative și calitative disponibile, urmărind evoluția indicatorilor relevanți și gradul de realizare a obiectivelor propuse. Concluziile rezultate vor fi analizate la nivelul conducerii muzeului și vor putea fundamenta, după caz, ajustarea sau actualizarea măsurilor pentru perioada următoare.

Rezultatele evaluării vor fi sintetizate în informări privind stadiul implementării PEdG, care vor putea fi comunicate personalului și publicate pe site-ul instituției, în conformitate cu practicile de comunicare și transparență instituțională.

Anexa 1. Lista surselor utilizate în elaborarea SEdG și PEdG

(în ordine alfabetică)

Council of Europe Gender Equality Commission, https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission

EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria, https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promoti on.pdf

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-

fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

European charter & code of conduct for the recruitment of researchers, https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

European Institute for Gender Equality, https://eige.europa.eu

GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices, https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration, https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Horizon Europe General Annexes, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general

- annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

Horizon Europe guidance on gender equality plans, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-

/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1

Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations, https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf