



ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”
www.ief.ro

Str. Dem. I. Dobrescu nr. 9, sector 1, București, România. Tel.: +4 021 318.39.00, Fax: +4 021 318.39.01, contact@ief.ro



Se aprobă,

DIRECTOR,

Acad. Sabina Ispas

Institutul de Etnografie și Folclor
„Constantin Brăiloiu ”

Strategia privind promovarea egalității
de șanse și de tratament între
femei și bărbați
2026 - 2028

1 Capitolul 1. Generalități

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, cu o largă aplicare în diferite domenii, și un element cheie în prevenirea și eliminarea inechităților sociale prezente în societatea contemporană.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se referă la relațiile sociale între indivizi, atât în spațiul public, cât și în cel privat. Elaborarea de politici instituționale în acest domeniu trebuie să corecteze acele atitudini și comportamente care ar putea conduce la excluderea sau marginalizarea persoanelor, de un sex sau altul, și să promoveze beneficiile construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, astfel încât să se înregistreze beneficii reale atât pentru femei cât și pentru bărbați.

De aproape 40 de ani, România și-a asumat angajamentul și determinarea privind eliminarea discriminării față de femei și adoptarea măsurilor legislative și a altor măsuri necesare pentru eliminarea acestei discriminări sub toate formele și manifestările ei. Acest angajament este reafirmat periodic la nivel guvernamental, toate Programele de guvernare prezentând egalitatea de gen ca un domeniu prioritar. România a înregistrat o serie de progrese importante în ceea ce privește egalitatea de gen, dar se mențin și o serie de vulnerabilități.

Unitate de cercetare a Academiei Române, Institutul de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu” este o instituție publică finanțată integral din bugetul de stat, cu personalitate juridică, sub egida Secției de arte, arhitectură și audiovizual a Academiei Române.

Pentru Institut, asigurarea unui echilibru și a participării echitabile în luarea deciziilor prin politici de recrutare transparente și bazate pe merite reprezintă o prioritate pentru integrarea dimensiunilor de gen și diversitate în cercetare. În cadrul IEF, atât femeile, cât și bărbații au șanse egale de a promova în carieră și totodată au același nivel de remunerare. În ultimii ani, tot mai multe femei lucrează și obțin calificări mai înalte, ocupând tot mai multe posturi decizionale. Totodată, de-a lungul timpului s-a pus accentul pe colaborarea cu diverși colegi, atât din țară, cât și din afara țării, indiferent de sex/gen.

„Strategia privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați 2026-2028” este un instrument care reiterează o parte din valorile care guvernează IEF (egalitate, incluziune, diversitate, transparență) și asigură respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile institutului.

Capitolul 2. Cadrul legislativ

Cadrul național:

- Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14 adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 16 noiembrie 1989 a cărui continuare a fost confirmată prin Rezoluția (93)51 adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993;
- Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
- Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie Ziua femeii și a zilei de 19 noiembrie Ziua bărbatului;

- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii;
- OUG nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea concediului paternal nr. 210/1999 ce reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou născutului;
- Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), semnată de către Adunarea Generală a Națiunilor Unite și formulată în Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981, conform dispozițiilor art. 27(1), ratificată de România la 7 ianuarie 1982 **Cadrul internațional:**
- Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), ratificată de către România la data de 7 ianuarie 1982;
- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;
- Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă);
- Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială, în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];
- Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

Capitolul 3. Obiectivele Strategiei

Obiective

1. Asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie;
2. Combaterea fenomenului de hărțuire (inclusiv a persoanelor cu handicap) și hărțuire sexuală la locul de muncă;

3. Concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată.

Capitolul 4. Direcții de acțiune

Obiectiv I. Asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie

1. Realizarea de studii/analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie din cadrul IEF;
2. Reexaminarea/revizuirea procedurilor de promovare internă, astfel încât să includă principiul egalității de gen;
3. Adoptarea de măsuri care să încurajeze participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie din cadrul IEF;
4. Participarea la campanii de promovare a importanței respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare și ocupare, în domeniul public;
5. Colectarea anuală a opiniilor angajaților IEF asupra măsurilor posibile privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul institutului.

Obiectiv II. Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă

1. Participarea angajaților IEF la cursuri/campanii privind segregarea profesioniștilor femei/bărbați pe piața muncii, a hărțuirii, hărțuirii sexuale și discriminării de gen, inclusiv în cazul persoanelor cu dizabilități.

Obiectiv III. Concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată

1. Flexibilizarea muncii (acolo unde/în măsura în care acest lucru este posibil: contracte de muncă cu timp parțial, flexibilizarea timpului de muncă, munca la domiciliu, alte măsuri novatoare care să promoveze concilierea dintre viața profesională cu cea familială și cea privată);

Capitolul 5: Rezultate așteptate și indicatori

Obiectiv	Direcție de acțiune	Indicator
I. Asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie	Realizarea de studii/analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie din cadrul IEF	- 1 analiză privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în pozițiile de decizie din cadrul IEF
	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de promovare internă, astfel încât să includă principiul egalității de gen	-numărul de proceduri revizuite; - numărul de proceduri modificate;

	Adoptarea de măsuri care să încurajeze participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie din cadrul IEF	- numărul de măsuri adoptate
	Participarea la campanii de promovare a importanței Respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare și ocupare, în domeniul public și privat	- numărul de campanii cu participanți din cadrul IEF - numărul de participanți la campaniile de informare
	Colectarea anuală a opiniilor angajaților IEF asupra măsurilor posibile privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul institutului	- numărul de propuneri colectate
II. Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă	Participarea angajaților IEF la cursuri/campanii privind segregarea profesioniștilor femei/bărbați pe piața muncii, a hărțuirii, hărțuirii sexuale și discriminării de gen, inclusiv în cazul persoanelor cu dizabilități	- numărul de campanii cu participanți din cadrul IEF - numărul de participanți la campaniile de informare
III. Concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată	Flexibilizarea muncii (acolo unde/în măsura în care acest lucru este posibil: contracte de muncă cu timp parțial, flexibilizarea timpului de muncă, munca la domiciliu, alte măsuri inovatoare care să promoveze concilierea dintre viața profesională cu cea familială și cea privată)	- numărul de cazuri analizate numărul de cazuri rezolvate numărul de participanți la campaniile de informare

Capitolul 6: Monitorizarea și evaluarea implementării Strategiei

În vederea implementării Strategiei se va constitui un grup de lucru care va fi responsabil pentru implementare și care va include 3 membri, 2 salariați de gen feminin și unul de gen masculin, din care 2 cercetători cu poziții diferite și responsabilul resurse umane. Grupul va fi ales și va funcționa pe o perioadă de 3 ani (2026-2028). Membrii grupului vor fi numiți de către Consiliul Științific, prin vot simplu.

Implementarea Strategiei privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați va fi monitorizată continuu de către conducerea IEF. Gradul de implementare a

activităților asumate în cadrul acesteia va fi consemnat într-un raport anual, realizat în conformitate cu standardele și procedurile interna ale IEF.

La finalul implementării Strategiei privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, se va realiza o analiză privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul acesteia, utilizând rapoartele anuale privind implementarea acesteia. Rezultatele acestei analize vor fi utilizate în elaborarea unei noi Strategii privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Capitolul 7. Dispoziții finale

Prezenta Strategie privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați se adoptă de către Consiliul Științific al Institutul de Etnografie și Floclor „Constantin Brăiloiu” cu majoritate simplă a voturilor membrilor acestuia.

Toți angajații din cadrul IEF au obligația să respecte și să aplice prevederile prezentei strategii.

Modificarea prezentei Strategii se poate face la inițiativa directorului sau a unei treimi din membrii Consiliului, respectând procedura urmată la adoptare. Propunerile de modificare a strategiei vor fi comunicate în prealabil tuturor membrilor.

Prezenta Strategie privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați a Institutului de Etnografie și Floclor „Constantin Brăiloiu” intră în vigoare începând cu data de 09.02.2026 în Consiliul Științific al IEF.