



Operator de date cu caracter personal nr. 36047/2015

Approbat în CA din 14.10.2025  
Director, prof. Popescu M



## PLAN DE ACȚIUNE

### PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL COLEGIULUI NAȚIONAL "MIHAIL KOGĂLNICEANU" GALAȚI

AN ȘCOLAR 2025-2026

Domenii de intervenție	Obiective	Activități	Indicatori	Responsabili	Mod de evaluare	Termen
1. Cultură și politică organizațională	Promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc care să asigure egalitate de șanse și aceleași oportunități între femei și bărbați în activitățile desfășurate la nivelul instituției: predare, învățare, administrare și conducere, asigurarea unor condiții de muncă egale, acces nediscriminatoriu la cursuri și programe de formare, la toate nivelurile, indiferent de gen.	Informarea membrilor comunității școlare, în ședințele CP, despre Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Nominalizarea membrilor comisiilor, a participanților în orice consiliu sau grup de lucru, precum și a membrilor echipelor de proiect, din activitățile școlare și extrașcolare,, se va realiza respectând principiul nediscriminării de gen.	Creșterea gradului de conștientizare a angajaților cu privire la prevederile legale și reglementările europene și naționale ce vizează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Creșterea nivelului de valorificare a resursei umane în mod echitabil, nediscriminatoriu	Responsabil - egalitate de șanse din unitățile școlare	Decizii grupuri de lucru Proiecte educative Decizii comisii Procese—verbale	Permanent
2. Prevenirea și eliminarea	Realizarea unor sesiuni de informare	Dezbatere în consiliul	Creșterea gradului	Responsabil		Septembrie

discriminării directe și indirecte pe criteriu de sex în cadrul relațiilor de muncă	și conștientizare a angajaților, pentru asigurarea unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind discriminarea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații.	profesoral.	de conștientizare a angajaților cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între bărbați și femei	-egalitate de șanse din unitățile școlare .		
	Informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte	Organizarea unor sesiuni de informare la nivelul instituției care să promoveze în mod activ drepturile egale ale salariaților, prevenirea discriminării de gen și descurajarea tendințelor de hărțuire sexuală și morală atât în cadrul unității școlare cât și în sfera socială.	Combaterea stereotipurilor de gen înțelese ca sisteme organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații.	Responsabil - egalitate de șanse din unitățile școlare Director/ Inspector școlar - responsabil cu egalitatea de șanse	Procese Verbale	-
3. Formarea profesională și dezvoltarea carierei în domeniul discriminării/ egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Participarea angajaților la programe de formare din perspectiva respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Diseminarea unor cursuri de formare cu teme despre discriminarea de gen sau despre egalitatea de șanse. Implicarea profesorilor și angajaților în programe de formare pe tema combaterii	Creșterea gradului de conștientizare a angajaților cu privire la prevederile legale din domeniul	Responsabil comisie pentru mentorat și formare în carieră	Adeverințe Certificate  Fișe  Portofolii profesori	Periodic

		discriminării și asigurarea accesului egal al tuturor membrilor comunității școlare la toate nivelurile de formare profesională, fără nicio formă de discriminare, în acord cu prevederile Legii nr. 1/2011 a Educației Naționale.	egalității de șanse între bărbați și femei	Responsabil - egalitate de șanse		
4. Includerea egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul procedurii interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere, a funcțiilor din consiliile de administrație și acordarea de șanse egale în procesul de pensionare	Susținerea unor sesiuni de informare și formare cu specialiști în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, atât pentru conducerea instituției cât și pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic.	Organizarea unor sesiuni de informare și formare pentru conducerea instituției și alte funcții, cu specialiști invitați. Dezbateri asupra legislației privind necesitatea aplicării tratamentului egal între femei și bărbați, integrarea perspectivei de gen în celelalte politici ale instituției și măsuri specifice de combatere a inegalităților de gen.	Creșterea gradului de conștientizare a conducerii instituției cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între bărbați și femei	Responsabil comisie pentru mentorat și formare în carieră  Responsabil - egalitate de șanse	Procese verbale Adeverințe	Semestrial
5. Clasificarea ocupațiilor	Respectarea Ordinului ministrului educației nr. 5.578/2021 pentru aprobarea <i>Metodologiei-cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul școlar 2024-2025</i>	Asigurarea de șanse egale în aplicarea procedurii de angajare la nivelul școlii, ținând cont de faptul că angajarea pe un post didactic sau nedidactic, pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată, se realizează în condițiile Legii nr. 1/2011 a Educației Naționale, la	Combaterea stereotipurilor de gen și eliminarea disparităților de gen de la nivelul instituției.	Departamentul Resurse umane  Directori	Dosar comisie de evaluare	Conform calendarului din metodologie

		care pot participa cetățeni români ori străini, fără nicio discriminare pe criteriul genului, cu respectarea eventualelor restricții legale.				
6. Echilibru între viața profesională și cea privată	<p>Organizarea timpului de lucru</p> <p>Includerea și aplicarea dispozițiilor legale pentru: concediu de maternitate, concediu de creștere și îngrijirea copilului, concediu parental, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediu de acomodare pentru familiile care adoptă copii.</p>	<p>Realizarea încadrărilor, a orarului profesorilor și elevilor, realizarea situațiilor școlare de la nivelul departamentelor secretariat și contabilitate, cât și a celorlalte departamente, să țină cont de un echilibru între viața profesională și cea privată.</p> <p>Promovarea unor politici prietenoase familiei atât pentru femei cât și pentru bărbați cu respectarea legislației în vigoare privind : concediu de maternitate, concediu de creștere și îngrijirea copilului, concediu parental, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediu de acomodare pentru familiile care adoptă copii</p>	Combaterea stereotipurilor de gen și eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților instituționale	Directori	Încadrări Scheme orare Situații școlare	Septembrie

		și de asigurare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată.				
7. Asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă	Organizarea de instruire SSM pentru angajați	Participarea tuturor angajaților la instruirea SSM	Combaterea stereotipurilor gen de	Responsabil SSM	Întocmirea de procese verbale	Periodic
8. Comunicare, limbaj, imagine	Comunicarea întemă a tuturor aspectelor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul unității școlare.	Utilizarea tuturor căilor de comunicare pentru informarea și sesizarea unor acte de discriminare. Elaborarea de materiale informative (mini-ghid) care să prezinte modalitățile favorabile de comunicare și limbaj și care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	Combaterea stereotipurilor gen de	Responsabil I-egalitate de șanse din unitățile școlare  Director	Avier, cancelarie  Codul etic al angajaților Codul etic al elevilor	Permanent  Anual
9. Monitorizare	Elaborarea modelului de evaluare și stabilirea instrumentelor și metodelor (raport narativ sau schematic anual, pe baza măsurilor prevăzute în plan pentru atingerea indicatorilor)	Monitorizarea acțiunilor de combatere a discriminării de gen prin administrarea de chestionare angajaților privind egalitatea de șanse	Realizarea unui raport anual	Responsabil I-egalitate de șanse din unitățile școlare	Raport anual	Anual

Director,

Prof. Popescu Mădălina



Responsabil,

Bibl. Grigorescu Roxana