



Institutul Național de Management
al Serviciilor de Sănătate

PLAN DE EGALITATE DE GEN
2026-2030 INMSS

CUPRINS

1. INTRODUCERE	2
2. CADRUL LEGAL	3
3. DEFINIREA TERMENILOR	4
4. OBIECTIVE, PRINCIPII ȘI DOMENII DE ACȚIUNE.....	5
5. PLAN DE ACȚIUNI PRIVIND EGALITATEA DE GEN.....	6
6. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN.....	9

1. INTRODUCERE

Institutul Național de Management al Serviciilor de Sănătate (INMSS) este instituție publică cu activitate de formare, cercetare și asistență tehnică în domeniul sănătății publice și managementului serviciilor de sănătate. INMSS desfășoară activități de formare profesională, în parteneriat cu instituțiile de învățământ superior medico-farmaceutic, în domeniul managementului serviciilor de sănătate și alte domenii prioritare ale sistemului de sănătate național, în vederea obținerii de atestate eliberate de Ministerul Sănătății, cursuri de scurtă durată și alte tipuri de cursuri specifice în domeniile menționate.

Planul de Egalitate de Gen 2026-2030 reprezintă angajamentul luat de conducerea INMSS de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile institutului pentru angajați, lectori și cursanți. Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental al drepturilor omului cu o largă aplicare în diferite domenii.

Egalitatea de gen (egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, consacrată în tratate/documente internaționale specifice și constituie baza unui principiu fundamental al omului. Genul cu care se naște o persoană nu ar trebui să influențeze sub nicio formă demnitatea și calitatea vieții acesteia.

Prin adoptarea și implementarea prevederilor acestui plan, Institutul Național de Management al Serviciilor de Sănătate se obligă la promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte, creării un mediu sigur pentru toți angajații, lectori și cursanți, fără 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 precum și orice 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 în care se respectă și se promovează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

În sensul prezentului plan, 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.

Planul de Egalitate de Gen 2026-2030 reprezintă dovada angajamentului luat de conducerea INMSS, de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile INMSS.

2. CADRUL LEGAL

2.1 CADRUL INTERNAȚIONAL

În plan internațional, o selecție a celor mai importante documente care articulează viziunea de implementare efectivă a acestui principiu, cuprinde:

- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;
- Angajamentul Strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019;
- Strategia Consiliului Europei privind Egalitatea de Gen 2018-2023;
- Convenția de la Istanbul privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice;
- Agenda ONU pentru dezvoltare durabilă 2030, care prevede la Obiectivul nr 5: Obținerea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Tratatul privind Uniunea Europeană care la Articolul 2 și articolul 3 alin (3) consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați, ca fiind una dintre valorile esențiale ale Uniunii;
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene în care Articolele 8 și 10 prevăd ca Uniunea să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați, precum și combaterea discriminării pe motive de sex în toate politicile și acțiunile sale;
- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European de consolidare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

2.2 CADRUL NAȚIONAL

Cadrul legislativ național include:

- Constituția României;
- Decretul 342/1981 privind ratificarea Convenției din 18 decembrie 1979 asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

- HG nr. 1547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027;
- HG nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

3. DEFINIREA TERMENILOR

Egalitatea de șanse se referă la principiul potrivit căruia toți indivizii, indiferent de gen, rasă, orientare sexuală, vârstă, religie, abilități sau alte caracteristici individuale, au aceleași oportunități de a accesa resurse, servicii și beneficii și de a participa la viața socială, economică și culturală, fără restricții sau discriminare. Aceasta înseamnă că toți indivizii au acces la aceleași informații, resurse și oportunități și sunt tratați în mod echitabil și nediscriminatoriu în procesul de luare a deciziilor și de formulare a politicilor.

Incluziunea este conceptul de integrare a tuturor indivizilor din societate, fără excepție, într-un mediu care le permite să se simtă valorizați, respectați și oferă acces la aceleași oportunități și resurse. Incluziunea se referă la crearea unui mediu în care toți membrii societății sunt valorificați în mod egal, indiferent de diferențele lor, cum ar fi etnia, orientarea sexuală, vârsta, capacitatea fizică sau intelectuală, etc. Scopul incluziunii este de a construi o societate mai justă și mai echitabilă, în care fiecare individ poate trăi la potențialul său maxim.

Diversitatea se referă la varietatea sau multiplicitatea diferențelor dintre indivizi sau grupuri, cum ar fi diferențele culturale, etnice, de gen, de orientare sexuală, de vârstă, de abilități și de alte caracteristici individuale. Diversitatea este apreciată și celebrată ca fiind un aspect important al societății și poate fi considerată o sursă de bogăție și resurse, precum și o oportunitate pentru creștere și dezvoltare. În același timp, diversitatea poate fi, de asemenea, sursa unor provocări și conflicte. Prin urmare, este important să se promoveze incluziunea și acceptarea diversității în societate.

Discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice 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. Sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute anterior, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare (în conformitate cu OG nr. 137/2000).

4. OBIECTIVE, PRINCIPII ȘI DOMENII DE ACȚIUNE

Principalul obiectiv al Planului de Egalitate de Gen este dezvoltarea unei culturi organizaționale sensibile la gen, în acord cu prevederile și recomandările la nivel European, cu legislația națională și cu abordările contemporane ale acestui aspect.

Planul de Egalitate de Gen al INMSS are la bază următoarele principii:

- principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelurile vieții publice.

Principalele domenii de acțiune ale Planului de Egalitate de Gen și obiectivele specifice corespunzătoare sunt:

Domenii de acțiune	Obiective specifice
1. Echilibrul între viața profesională și viața privată	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cu cea personală
2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
3. Egalitatea de gen în procesul de recrutare și în progresul în carieră	Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen, carieră și numire în funcții
4. Integrarea dimensiunii de gen în activitatea de cercetare și formare	Promovarea unei perspective de gen și sex în procesele de cercetare
	Promovarea integrării unei perspective de gen în programele de formare
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și

	consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate
--	--

5. PLAN DE ACȚIUNI PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Domeniul 1. Echilibrul între viața profesională și viața privată

Obiectiv: *Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cu cea personală*

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1. Informarea personalului cu privire la conceptul egalitate de gen și a necesității menținerii echilibrului dintre viața profesională și cea personală	personal angajat, lectori, cercetători	2027	2 sesiuni de informare și conștientizare/ Minim 90% din personalul INMSS informat, inclusiv colaboratori externi	Persoane desemnate
2. Asigurarea unor condiții flexibile de lucru	personal angajat, lectori, cercetători	Continuu	Analiza și soluționarea referatelor pentru modificarea programului de muncă (100%)	RUNOS
3. Realizarea periodică a unui studiu cu privire la satisfacția angajaților INMSS și utilizarea rezultatelor acestuia în elaborarea planului anual de dezvoltare instituțională	personal angajat, lectori, cercetători	Anual	Raport privind rezultatele studiului cu recomandări specifice	Conducerea, Directori Centre, Coordonatori
4. Utilizarea instrumentelor și soluțiilor digitale disponibile pentru eficientizarea comunicării și o mai bună planificare și administrare a sarcinilor de lucru și armonizarea acestora cu obligațiile din viața privată	Angajați	2028	Realizarea unui ghid privind utilizarea soluțiilor digitale de comunicare și management	Conducerea

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiectiv: *Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale*

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1. Numirea unei persoane desemnate, cu rol proactiv, responsabilă cu monitorizarea și asigurarea respectării egalității de gen în procedurile și practicile la locul de muncă	Personal angajat	2026	Desemnare persoana de către conducere	Conducerea
2. Revizuirea documentelor instituționale și a comunicărilor publice din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Personal angajat, lectori	Permanent	Documente instituționale și comunicări revizuite (100%)	Persoana desemnată
3. Asigurarea egalității de gen în desemnarea personalului pentru diverse activități (participare la evenimente științifice, comisii, grupuri de lucru, etc)	Personal angajat, lectori		Reprezentarea proporțională din perspectiva egalității de gen în diverse activități	Conducerea Directori Centre, Coordonatori Persoana desemnată

Domeniul 3. Egalitatea de gen în procesul de recrutare și în progresul în carieră

Obiectiv: *promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen, carieră și numire în funcții*

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1. Analiza procedurilor privind recrutarea, selecția și promovarea profesională în scopul asigurării egalității de gen	personal angajat	2026	100% proceduri de recrutare și selecție revizuite din perspectiva Egalității de gen	RUNOS Persoana desemnată
2. Identificarea și adaptarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	personal angajat	2027	Cel puțin două bune practici incluse în procedurile INMSS privind recrutarea,	RUNOS Persoana desemnată

			dezvoltarea carierei și/sau numirea în funcții	
3.Creșterea gradului de informare cu privire la avansare/managementul carierei	Personal angajat	Anual	1 sesiune de informare pe an	RUNOS

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și formare

Obiective: *Promovarea unei perspective de gen și sex în procesele de cercetare*

Promovarea integrării unei perspective de gen în programele de formare

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1.Dezvoltarea unor criterii privind respectarea egalității de gen în cadrul proiectelor de cercetare	Personal implicat în activitatea de cercetare	2026	Set de criterii privind respectarea egalității de gen în cadrul proiectelor de cercetare	Director CRUEASS Persoana desemnată
2.Implementarea egalității de gen în proiectele de cercetare (asigurarea că personalul proiectului respectă principiul ”șanse și drepturi egale” și egalitatea de gen este luată în considerare în toate etapele și acțiunile proiectului)	Personal implicat în activitatea de cercetare	Permanent	100% proiecte verificate, corespunzătoare obiectivului specific privind procesele de cercetare	Responsabilii de proiect Persoana desemnată
3.Dezvoltarea unor criterii privind respectarea egalității de gen în cadrul programelor de formare	Personal implicat în activitatea de formare	2026	Set de criterii privind respectarea egalității de gen în cadrul programelor de formare	Director CEDCMSS Persoana desemnată
4.Implementarea egalității de gen în programele de formare (asigurarea că se oferă ”șanse și drepturi egale” de participare și promovare a programelor de formare ale INMSS)	Personal implicat în activitatea de formare	Permanent	100% programe de formare verificate, corespunzătoare obiectivului specific privind programele de formare	Responsabilii programelor de formare Persoana desemnată

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: *Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate*

Acțiune	Grup țintă	Termen	Indicatori	Responsabili
1. Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Personal angajat, lectori cursanți	2027	2 sesiuni de instruire/ Minim 90% din personalul INMSS participant la instruirii	Directori Centre, Coordonatori
2. Dezvoltarea unei proceduri interne/ghid care să sprijine informarea și educația, precum și încurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală	Personal angajat	2027	1 procedură/ghid	RUNOS Pesoana desemnată
3. Completarea Codului de etică al INMSS cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Personal angajat, lectori cursanți	2027	Cod de Etică revizuit	Comisia de etică, Pesoana desemnată

6. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN

Directorul General al INMSS va desemna prin decizie o persoană responsabilă cu implementarea, monitorizarea și evaluarea Planului de Egalitate de Gen. Principalele atribuții ale acestei persoane, stabilite prin decizie sunt:

- Evaluarea necesarului de resurse pentru implementarea Planului de Egalitate de Gen și prezentarea acestuia conducerii INMSS spre aprobare
- Stabilirea de întâlniri periodice cu persoanele responsabile cu implementarea acțiunilor pentru evaluarea progresului implementării
- Elaborarea unui raport anual privind progresul implementării Planului de Egalitate de Gen și prezentarea acestuia conducerii INMSS spre aprobare