

Aprob,
RADU PETROVICI
Manager Interimar



**POLITICA ȘI PLANUL DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT
ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI
ANUL 2024**

Întocmit,

Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați,

Alexandra Nicolae, șef Serviciul Juridic

I. INTRODUCERE

1.1 CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Problematica promovării egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe, constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Politica și planul de acțiune implementat în cadrul Teatrului Național de Operetă și Musical "Ion Dacian" reprezintă un prim pas pentru atingerea obiectivelor Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru anul 2024.

Prin urmare, prin adoptarea măsurilor propuse se va asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile din cadrul instituției.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental al dreptului UE care se aplică tuturor domeniilor vieții sociale, inclusiv pieței muncii. Egalitatea de tratament în încadrarea în muncă și condițiile de muncă interzice discriminările directe sau indirecte¹ între femei și bărbați în ceea ce privește condițiile de:

- recrutare;
- acces la încadrarea în muncă sau la activitățile nesalariale;
- concediere;
- formare și promovare profesională;
- afiliere la organizațiile sindicale sau patronale.

România a transpus prevederile Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW-1982), astfel, în sensul legii, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a tuturor capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin, precum și tratamentul egal al acestora.

Potrivit legislației în vigoare, măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, **culturii** și informării, politicii, participării la decizie (...) precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, cu un număr de peste 50 de angajați, pot opta pentru :

- a identifica un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Toate instituțiile cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, fiecare pentru domeniul său de activitate, au obligația de a aduce prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză dispozițiile adoptate în temeiul legii.

Țările UE desemnează organisme împuternicite să promoveze, să analizeze și să supravegheze principiul egalității de tratament, precum și să asigure monitorizarea legislației și să ofere ajutor independent victimelor discriminării.

În plus, instituțiile trebuie să promoveze principiul egalității de șanse între femei și bărbați și să consolideze rolul partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale.

¹ * **Discriminare directă:** situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă.

** **Discriminare indirectă:** situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare

Teatrul Național de Operetă și Musical "Ion Dacian" își asumă angajamentul să asigure un mediu instituțional pentru a sprijini egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Prezentul document stabilește liniile directoare ale planului de acțiune menit să asigure egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, cu respectarea prevederilor legislației europene și naționale.

II. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

1. Prin **HĂRTUIRE** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
2. Prin **HĂRTUIRE SEXUALĂ** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
3. Prin **HĂRTUIRE PSIHOLAGICĂ** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
4. Prin **SEX** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
5. Prin **GEN** desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
6. Prin **ACTIUNI POZITIVE** se înțeleg acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;
7. Prin **MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ** se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
8. Prin **DISCRIMINARE BAZATĂ PE CRITERIUL DE SEX** se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;
9. Prin **DISCRIMINARE MULTIPLĂ** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare."
10. Prin **EGALITATE DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ** se înțelege accesul nediscriminatoriu la: **a)** alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități; **b)** angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale; **c)** venituri egale pentru muncă de valoare egală; **d)** informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională; **e)** promovare la orice nivel ierarhic și profesional; **f)** condiții de încadrare în muncă și condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere; **g)** beneficii, altele decât cele de natură

salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială; **h)** organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

11. Prin **SANSE EGALE** se înțelege setul de obiective de egalitate de gen, ce se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni, măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.
12. Prin **EGALITATE DE ȘANSE** se înțelege 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.”*
13. **DISPARITATEA SALARIALĂ (DIFERENȚA DE REMUNERARE) DE GEN** desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femeii și bărbați.
14. **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.
15. **EGALITATEA DE TRATAMENT** se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen și totodată 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”
16. **ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN (GENDER MAINSTREAMING)**– 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.

III. PRINCIPII GENERALE

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) **principiul legalității**, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și a altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) **principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale**, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) **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;

d) **principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) **principiul transversalității**, potrivit căruia politicile și programele publice care apară 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 nivelele vieții publice.

f) **principiul finanțării adecvate** –presupune alocarea și utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.

IV. CADRUL LEGAL NATIONAL. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

LEGEA Nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările ulterioare și completările ulterioare.

Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

Statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.

În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament 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.

Potrivit art. 7 al prezentei legi, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Potrivit aceluiași act normativ, constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

CONSTITUTIA ROMÂNIEI

Potrivit alin. 4) al art. 41 femeile au salariul egal cu bărbații: ”La muncă egală, femeile au salariul egal cu bărbații.”

LEGEA NR. 53/2003-CODUL MUNCII, CU MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE ULTERIOARE

Art 5. al prezentei legi definește principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă astfel:

Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute în Lege, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute în Lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute în Lege, care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Discriminarea prin asociere constă în orice act sau faptă de discriminare săvârșit(a) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute în Lege, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute în Lege, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.”

Totodată, potrivit art. 159 și 162 din același act normativ se stipulează că la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală și totodată stabilirea salariului individual se realizează prin negocieri individuale între angajator și salariat.

LEGE-CADRU Nr.153 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

Actul normativ menționat mai sus reglementează principiile ce stau la baza sistemului de salarizare, astfel potrivit art. 6:

Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la baza următoarele principii:

a) principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1), conform principiilor enunțate de art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;

b) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;

c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;”

ORDONANTA GUVERNULUI Nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare

Potrivit dispozițiilor OG nr. 137/2000, sunt definite valorile supreme și garantate de lege în România astfel: "demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege."

V. MĂSURI PREVENTIVE.

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎN CEEA CE PRIVEȘTE ACCESUL LA CULTURA ȘI LA INFORMARE

Obligația instituțiilor de cultură din România, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural este aceea de a institui, în activitatea lor curentă, practici și măsuri nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex care să garanteze egalitatea de șanse și de tratament potrivit cadrului legal în vigoare.

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

În cazul în care se impune restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituțiile de cultură, se vor avea în vedere criteriile obiective anunțate public, în conformitate cu dispozițiile legislației privind antidiscriminare.

Este interzisă publicitatea care prejudiciază demnitatea umană după criteriul de sex, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară.

Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferile lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare. Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Instituțiile publice au obligația de a asigura participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul decizional și de conducere. Prevederile de mai sus se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

VI. MĂSURI PROACTIVE ALE ANGAJATORULUI, CU STABILIREA ROLULUI ȘI RESPONSABILITĂȚILOR CONCRETE

În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

- elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței și hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire;
- realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
- promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și buna colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
- 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.

Conducerea instituției va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, persoana desemnată cu atribuții privind egalitatea de șanse și tratament între

femei și bărbați și cu reprezentanții organizațiilor sindicale, în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității.

VII. SOLUTIONAREA SESIZARILOR ȘI RECLAMAȚILOR PRIVIND DISCRIMINAREA BAZATĂ PE CRITERIUL DE SEX. DREPTURILE ANGAJAȚILOR

În conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru. Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește. Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit. Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legii.

Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat. Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați.

Sindicatul sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament

între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista aceste persoane în cadrul procedurilor administrative.

VIII. CONTROL, CONSTATARE SI SANCTIONARE

Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate, în conformitate cu legislația în vigoare.

IX. INSTITUȚII CU ATRIBUȚII PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BARBAȚI

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse (ANES) între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați,

Alexandra Nicolae – Șef Serviciu





DECLARAȚIE - ANGAJAMENT

privind asigurarea implementării prevederilor legislative
în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

Teatrul Național de Operetă și Musical „Ion Dacian”, reprezentat prin domnul Radu Petrovici, Manager Interimar se angajează să implementeze și să dezvolte permanent politica și măsurile prevăzute în Planul de acțiune, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării oricăror forme de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele activității sale, în scopul îmbunătățirii calității condițiilor climatului de lucru al angajaților, dar și de eficientizare a funcționării Teatrului Național de Operetă și Musical „Ion Dacian”.

Radu Petrovici,
Manager Interimar



Aprob,
Manager Interimar
RADU PETROVICI



PLAN DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
2024

Nr.crt	Domeniu de aplicare	Activități	Termen de realizare	Indicatori	Responsabil
1.	Politica de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Numirea responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	August 2024	Existența unui responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	Manager
		Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea planului de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	August 2024	Existența angajamentului scris al conducătorului instituției	Manager Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
		Comunicarea la nivelul instituției privind dezvoltarea planului de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați	Anual	Existența comunicărilor către personalul instituției	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați

Nr.crt	Domeniu de aplicare	Activități	Termen de realizare	Indicatori	Responsabil
		<p>Actualizarea Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați</p> <p>Implementarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați</p>	<p>Anual</p> <p>Permanent</p>	<p>Existența Planului de acțiune în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, actualizat</p> <p>Conformitatea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate</p> <p>Existența rapoartelor de evaluare</p>	<p>Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați</p> <p>Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați</p>
2.	<p>Cariera profesională- recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională, reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților</p>	<p>Monitorizare și evaluare</p> <p>Revizuirea politicilor și procedurilor privind recrutarea și selectarea noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Analiza periodică</p>	<p>Anual</p> <p>Anual</p>	<p>Existența rapoartelor de evaluare</p> <p>Existența politicilor și procedurilor privind recrutarea și selectarea noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, actualizate</p>	<p>Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați</p> <p>Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați</p>
		<p>Actualizarea și completarea, după caz a procedurii interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere în condițiile asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați</p>	<p>Anual</p>	<p>Existența procedurii interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere în condițiile asigurării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, completată și actualizată în mod continuu</p>	<p>-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați</p> <p>- Compartimentul Resurse Umane</p>

Nr.crt	Domeniu de aplicare	Activități	Termen de realizare	Indicatori	Responsabil
		Elaborarea și implementarea planurilor de formare profesională și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen	Anual	Existența Planurilor de formare profesională actualizate	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
3.	Echilibrul între viața profesională și viața de familie sau privată	Revizuirea politicilor, procedurilor privind organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de lucru pentru a asigura egalitate de șanse și de tratament egal între femei și bărbați Revizuirea politicilor, procedurilor și a dispozițiilor privind concediile, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru (organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, program de lucru flexibil, etc.)	Anual	Existența și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale și cea privată (ex. flexibilitatea timpului și spațiului de lucru, zilele libere, alte bonusuri pentru părinți cu copii minori)	Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
			Anual	Numărul măsurilor întreprinse pentru crearea unor spații de lucru care să respecte egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (organizarea birourilor, spații comune, toalete, etc.)	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane
4.	Prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criterii de gen	Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă Numirea responsabilului cu	August 2024 August 2024	Existența procedurii Existența unei persoane responsabile cu	-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane -Responsabil privind egalitatea de șanse și

Nr.crt	Domeniu de aplicare	Activități	Termen de realizare	Indicatori	Responsabil
		<p>identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală</p> <p>Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex 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</p>	2024	<p>identificarea, prevenirea și acționarea în situații de hărțuire sexuală</p> <p>Existența sistemului confidențial confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă</p>	<p>tratament între femei și bărbați - Compartimentul Resurse umane</p> <p>-Responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați -Compartimentul Resurse umane</p>
		Realizarea de acțiuni în scopul evitării și eliminării acțiunilor de hărțuire sexuală	Anual	Număr de persoane participante la acțiuni/sesiuni de informare	