

DECLARAȚIE – ANGAJAMENT
privind asigurarea implementării prevederilor legislative
în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

Teatrul Național „I.L. Caragiale” din București, reprezentat prin domnul George Călin, 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, conform prevederilor legale, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și Codul Muncii (Legea nr. 53/2003). Aceste demersuri au scopul de a elimina orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în toate domeniile de activitate ale teatrului.

Prin respectarea acestor reglementări, Teatrul Național își propune să îmbunătățească calitatea climatului de lucru pentru angajați și să optimizeze funcționarea instituției. Astfel, principiile egalității de gen și ale nediscriminării devin fundamentale în politica organizațională, contribuind atât la crearea unui mediu de muncă echitabil și incluziv, cât și la creșterea performanțelor generale ale teatrului.

MANAGER INTERIMAR

GEORGE CĂLIN



**POLITICA ȘI PLANUL DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL TEATRULUI
NAȚIONAL „I.L. CARAGIALE” DIN BUCUREȘTI**

2024



POLITICA ȘI PLANUL DE ACȚIUNE
PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN
CADRUL TEATRULUI NAȚIONAL „I.L. CARAGIALE” DIN BUCUREȘTI

CUPRINS

I. INTRODUCERE

II. PRINCIPII GENERALE

III. CADRUL LEGAL NAȚIONAL

IV. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

V. OBIECTIVE, PRINCIPII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

VI. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

VII. MĂSURI PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATerea DISCRIMINĂRII

VIII. HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

IX. HĂRȚUIREA SEXUALĂ

X. MĂSURI PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII

XI. SANȚIUNI

XII. INSTITUȚII CU ATRIBUȚII PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

XIII. PLANUL DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL TEATRULUI NAȚIONAL „I.L. CARAGIALE” DIN BUCUREȘTI



I. INTRODUCERE

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.

În contextul existenței Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 și a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, precum și a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, adoptarea unui plan specific la nivelul Teatrului Național „I.L. Caragiale” din București, a reprezentat o necesitate în cadrul instituției pentru a asigura alinierea la standardele și obiectivele europene și naționale în materie de egalitate de gen. Această inițiativă subliniază angajamentul Teatrului Național „I.L. Caragiale” din București de a promova un mediu de lucru incluziv și divers, unde egalitatea de șanse, respectul și integritatea sunt valorizate și susținute activ.

Prin dezvoltarea Planului de egalitate de gen, Teatrul Național „I.L. Caragiale” din București își afirmă sprijinul și încurajează promovarea egalității de gen în cadrul tuturor activităților și la fiecare nivel ierarhic.

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. PRINCIPII GENERALE

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere de gen și în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, Teatrul Național „I.L. Caragiale” din București își asumă următoarele principii care să ghideze întregul proces:

1. Legalitatea – presupune desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, potrivit prevederilor Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
2. Libertatea – presupune dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;
3. Incluziunea – presupune promovarea culturii inclusive bazate pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței, sub orice formă;
4. Diversitatea – presupune promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoștințe;
5. Egalitatea de gen – presupune promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie; promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție;
6. Transparența și integritatea – presupune dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;



7. Dezvoltarea personală – presupune susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate;
8. Finanțarea adecvată - presupune alocarea și utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate în vederea atingerii obiectivelor.
9. Echilibrul – presupune promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională.

III. CADRUL LEGAL NAȚIONAL

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- Constituția României, republicată;
- Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 (Codul Muncii), republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea-cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2002 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul parental, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare ;
- H.G. nr. 262/2019 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- H.G. nr. 1.547/2022 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;
- H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.



IV. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Politica privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați are ca scop asigurarea unui mediu de lucru echitabil și nediscriminatoriu, în care toți angajații, indiferent de gen, să aibă acces egal la oportunități profesionale, condiții de muncă și dezvoltare personală. Această politică promovează respectul, diversitatea și incluziunea la nivelul instituției, contribuind la crearea unui spațiu de lucru în care fiecare persoană este tratată cu demnitate și respect, fără nicio formă de discriminare pe criterii de gen.

Politica se aplică tuturor angajaților și colaboratorilor Teatrului Național, indiferent de poziția ocupată în cadrul instituției. Aceasta acoperă toate aspectele legate de recrutare, angajare, promovare, formare profesională, remunerație, condiții de muncă, relații de muncă și încetarea raporturilor de muncă. Politica este valabilă atât pentru relațiile profesionale interne, cât și pentru interacțiunile cu parteneri externi și alte entități cu care instituția colaborează.

V. OBIECTIVE, PRINCIPII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

Teatrul Național „I.L. Caragiale” din București își asumă angajamentul de a promova egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și de a combate orice formă de violență, discriminare sau hărțuire bazată pe gen. Politica noastră are la bază respectarea demnității umane și crearea unui mediu de lucru sigur, echitabil și incluziv, în care toți angajații și colaboratorii sunt tratați în mod egal și respectuos.

Obiectivul general al instituției este promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul Teatrului Național „I.L. Caragiale”, prin adoptarea de măsuri concrete pentru prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii și violenței bazate pe gen.

În acest context, obiectivele noastre sunt ghidate de principii fundamentale precum egalitatea de tratament, transparența în procesele instituționale și prevenirea oricăror forme de discriminare și abuz. Direcțiile de acțiune propuse vizează integrarea acestor principii în toate domeniile de activitate, de la managementul resurselor umane la comunicare și relațiile interpersonale, contribuind astfel la un mediu de lucru armonios și productiv.

Strategia pentru egalitatea de gen cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective:

DOMENII DE INTERVENȚIE	OBIECTIVE
1. Resurse umane	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, și asigurarea acestora prin proceduri transparente de recrutare, evaluare și promovare a personalului angajat
2. Echilibrul între viața profesională și cea personală	Asigurarea accesului echitabil la măsuri de sprijin, cum ar fi concediile parentale, pentru a susține echilibrul dintre viața profesională și cea privată
3. Comunicare instituțională	Promovarea unei comunicări instituționale care evită stereotipurile de gen și susține egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
4. Combaterea discriminării și hărțuirii sexuale	Implementarea unui mecanism clar de prevenire, raportare și sancționare a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală, protejând în mod egal femeile și bărbați



VI. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

Egalitatea de șanse (*equal opportunities*)- conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați - se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. 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”.¹

Șanse egale, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.”²

Egalitatea de tratament - se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv 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”.³

Disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen, desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați.⁴

EIGE definește **egalitatea de gen** din perspectiva drepturilor, responsabilităților și oportunităților egale pentru femei și bărbați, fete și băieți: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat.” 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. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile.

VII. MĂSURI PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATerea DISCRIMINĂRII ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEII ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ

Teatrul Național „I.L. Caragiale” din București își propune să prevină și să combată discriminarea între bărbați și femei în relațiile de muncă prin implementarea unor politici clare și eficiente. Aceste măsuri includ revizuirea constantă a procedurilor interne pentru a asigura un mediu de lucru echitabil, în care toate persoanele să fie tratate cu respect, fără discriminare pe baza genului.

De asemenea, Teatrul va stabili canale accesibile pentru raportarea oricărei forme de discriminare, garantând protecția angajaților care decid să facă o astfel de sesizare. Măsurile disciplinare pentru comportamentele discriminatorii vor fi aplicate cu rigurozitate, iar toate plângerile vor fi investigate prompt și imparțial.

¹ Legea 202/2002

² Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

³ Idem 2

⁴ Idem 2



VIII. HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

Hărțuirea este definită ca orice comportament sau atitudine nedorită care creează un mediu de lucru ostil, intimidant sau umilitor. Aceste comportamente pot include, dar nu se limitează la, comentarii jignitoare, glume nepotrivite sau excluderea unui angajat din activitățile de grup.

Teatrul Național „I.L. Caragiale” din București promovează o cultură a respectului și a incluziunii, încurajând angajații să raporteze orice formă de hărțuire. Managementul va lua toate sesizările în serios și se va angaja să investigheze fiecare caz în parte, aplicând sancțiuni corespunzătoare celor care se fac vinovați de hărțuire.

IX. HĂRȚUIREA SEXUALĂ

Hărțuirea sexuală este o formă specifică de hărțuire care implică comportamente nedorite de natură sexuală, afectând demnitatea unei persoane și contribuind la crearea unui mediu de muncă inadecvat. La nivelul Teatrului Național „I.L. Caragiale” din București, este esențial ca toți angajații să fie conștienți că hărțuirea sexuală nu va fi tolerată și că fiecare incident raportat va fi tratat cu maximă seriozitate.

Politica instituției prevede măsuri disciplinare severe pentru hărțuirea sexuală, inclusiv avertismente, retrogradări din funcție, sancțiuni pecuniare sau desfacerea disciplinară a contractului de muncă, în funcție de gravitatea incidentului.

X. MĂSURI PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

Teatrul Național „I.L. Caragiale” din București își asumă responsabilitatea de a implementa măsuri preventive pentru a reduce riscurile de hărțuire și discriminare la locul de muncă. Prin Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, adoptat la nivelul instituției, au fost stabilite standarde clare de comportament și proceduri de reacție în cazul unor incidente de acest tip.

Ghidul detaliază comportamentele acceptabile și inacceptabile la locul de muncă, oferind angajaților o resursă clară pentru identificarea și raportarea hărțuirii.

XI. SANCTIUNI

Încălcarea prevederilor Legii 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

XII. INSTITUȚII CU ATRIBUȚII PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Agencia 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.



**XIII. PLANUL DE ACȚIUNE
 PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL TEATRULUI NAȚIONAL „I.L.
 CARAGIALE” DIN BUCUREȘTI**

Nr. crt.	Domeniul de aplicare	Activități	Termen de realizare	Indicatori	Responsabili
1.	<i>Politica de egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați – promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex</i>	Numirea responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Septembrie 2024	Existența unui responsabil privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	Manager
		Elaborarea angajamentului conducerii cu privire la dezvoltarea politicii și planului de acțiune privind egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	Octombrie 2024	Existența angajamentului scris al conducătorului instituției	Manager
		Elaborarea Politicii privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Octombrie 2024	Existența Politicii privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
		Comunicarea la nivelul instituției privind dezvoltarea politicii și planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prin publicarea acestora pe site-ul oficial al Teatrului Național „I.L. Caragiale” din București	Decembrie 2024	Existența pe site-ul oficial al instituției a politicii și a planului privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

	Implementarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați	Permanent	Analiza conformității planului de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate	Responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
	Monitorizarea și evaluarea implementării politicii și planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Anual	Existența rapoartelor de evaluare privind implementarea politicii și planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
	Actualizarea Regulamentului intern al instituției în conformitate cu legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, precum și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Iunie 2025	Existența modificărilor realizate în regulamentul intern al instituției pentru a reflecta legislația privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Secția Resurse Umane, Salarizare
	Actualizarea Codului etic al instituției în conformitate cu legislația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, precum și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Iunie 2025	Existența modificărilor realizate în codul etic al instituției pentru a reflecta legislația privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Consilier de etică

2.	<i>Carieră profesională – recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională, reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților</i>	Actualizarea și completarea, după caz, a procedurii interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de conducere, în condițiile asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Periodic/Actualizări legislative	Existența procedurii specifice Procentul femeilor și bărbaților angajați în instituție Procentul femeilor și bărbaților angajați pe categorii și niveluri de remunerare Procentul femeilor și bărbaților în funcții de conducere	Responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Secția Resurse Umane, Salarizare
		Organizarea programelor de formare profesională în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru personalul responsabil la nivelul instituției	Decembrie 2025	Număr de persoane participante la programe de formare profesională în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Secția Resurse Umane, Salarizare
3.	<i>Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă pe criterii de gen</i>	Numirea responsabilului privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	August 2024	Existența unei persoane responsabile	Manager
		Elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	August 2024	Existența politicii	Responsabil privind hărțuirea la locul de muncă
4.	<i>Echilibru între viața profesională și cea personală</i>	Analiza dispozițiilor privind concediile și modalitățile speciale de organizare a timpului și spațiului de muncă (muncă cu timp parțial, telemuncă, program de lucru flexibil etc.), precum și elaborarea unei proceduri privind concilierea vieții profesionale cu cea personală.	Decembrie 2025	Existența procedurii și numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea privată, în conformitate cu legislația în vigoare	Responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Secția Resurse Umane, Salarizare

5	<i>Comunicare, limbaj, imagine</i>	Elaborarea unui ghid de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Decembrie 2025	Existența ghidului de limbaj și imagine privind comunicarea internă și externă, care să respecte principiile egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
---	--	---	----------------	---	--

Aprob,
Manager Interimar
George Calin



Întocmit,
Referent de specialitate
Bran Elena-Gabriela

v