TEATRUL NAȚIONAL
RADU STANCA SIBIU
FONDAT ÎN 1788

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

POLITICA ȘI PLANUL DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL TEATRULUI NAȚIONAL RADU STANCA SIBIU

2025

Întocmit,

Consilier juridic Adelina Deaconu

[redacted]

[redacted]

Aprobat,

Director general, Constantin Chiriac

Director economic, Irina Albu

[redacted]

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

CUPRINS

I. INTRODUCERE

II. PRINCIPII GENERALE

III. CADRUL LEGAL NAȚIONAL

IV. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

V. OBIECTIVE, PRINCIPII ȘI DIRECTII DE ACȚIUNE

VI. DEFINITTII

VII. MASURI PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINARII

VIII. HARTUIREA LA LOCUL DE MUNCA

IX. HARTUIREA SEXUALA

X. MASURI PREVENTIVE

XI. MĂSURI PROACTIVE

XII. MĂSURI ȘI MODALITĂȚI PRIVIND SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR

XIII. PLANUL DE ACTIUNE PRIVIND EGALIT ATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT INTRE FEMEI ȘI BARBATI IN CADRUL TEA TRULUI NATIONAL RADU STANCA SIBIU

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

I. INTRODUCERE

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. România a transpus prevederile Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW-1982).

În sensul legii, 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.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați este garantul instituțional al respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al elaborării și implementării cadrului legislativ necesar la nivel național. Rolul său este acela de a asigura implementarea și monitorizarea aplicării prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial pentru România, ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare și un loc de muncă și participarea la luarea de decizii publice și politice. Legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja și de a beneficia de protecție socială în anumite situații.

Sexul cu care se naște o persoană nu ar trebui îi influenteze sub nicio formă demnitatea și calitatea vietii, în contextul existentei Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 și a Strategiei nationale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violentei 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 National Radu Stanca din Sibiu, a reprezentat o necesitate în cadrul instituției pentru a asigura alinierea la standardele și obiectivele europene și nationale in materie de egalitate de gen.

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

II. PRINCIPII GENERALE

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere de gen și în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, Teatrul Național „Radu Stanca din Sibiu își asumă următoarele principii care să ghideze întregul proces:

- **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 prevederilor acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- **Libertatea** – presupune dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;
- **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.
- **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;
- **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;
- **Transparența și integritatea** – presupune dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității.
- **Dezvoltarea personală** – presupune susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate, care să sprijine creșterea profesională și personală a fiecărui membru al instituției, ținând cont de nevoile și aspirațiile fiecărei persoane.
- **Finanțarea adecvată** – presupune alocarea și utilizarea responsabilă a resurselor financiare pentru implementarea măsurilor identificate, în vederea atingerii obiectivelor instituționale și a promovării principiilor de egalitate, diversitate și incluziune.
- **Echilibrul** – presupune promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională, contribuind la bunăstarea angajaților și la un mediu de lucru sănătos și echilibrat.

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

III. CADRUL LEGAL NAȚIONAL

- **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare – reglementează drepturile de egalitate între sexe în diverse domenii ale vieții sociale și profesionale.
- **Constituția României**, republicată – oferă baza legală fundamentală pentru drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor, inclusiv egalitatea de șanse.
- **Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003** (Codul Muncii), republicată, cu modificările și completările ulterioare – reglementează relațiile de muncă și drepturile lucrătorilor, inclusiv cele referitoare la egalitatea de șanse.
- **Legea-cadru nr. 153 din 28 iunie 2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare – reglementează principiile de salarizare echitabilă și transparența în sistemul public.
- **Ordonanța Guvernului nr. 137/2002** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare – reglementează prevenirea și combaterea discriminării pe diverse criterii, inclusiv pe bază de sex.
- **Legea nr. 210/1999** privind concediul parental, cu modificările și completările ulterioare – reglementează drepturile părinților privind concediul pentru îngrijirea copilului.
- **O.U.G. nr. 96/2003** privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare – asigură protecția femeilor însărcinate și mamelor care lucrează, oferind condiții de muncă adecvate.
- **O.U.G. nr. 67/2007** privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială – asigură tratament egal în sistemele de securitate socială pentru femei și bărbați.
- **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, cu modificările și completările ulterioare – reglementează accesul egal al femeilor și bărbaților la bunuri și servicii.
- **O.U.G. nr. 111/2010** privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare – reglementează condițiile și beneficiile financiare pentru părinții care aleg să rămână acasă pentru îngrijirea copiilor
- **H.G. nr. 262/2019** privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați – stabilesc modalitățile de implementare a legii privind egalitatea de șanse.

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

- **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 – definește măsuri strategice pe termen lung pentru combaterea inegalităților de gen și violenței domestice.
- **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 – reglementează măsurile și procedurile specifice pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criterii de sex 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.

Prin această politică, Teatrul Național își propune să creeze un mediu de muncă incluziv și echitabil, în care toate persoanele sunt tratate în mod corect și cu respect, promovând astfel o cultură organizațională bazată pe egalitate de gen și oportunități egale pentru toți.

V. OBIECTIVE, PRINCIPII ȘI DIRECTII DE ACȚIUNE

Teatrul Național Radu Stanca Sibiu 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 se bazează pe respectarea demnității umane și pe crearea unui mediu de lucru sigur, echitabil și inclusiv, în care toți angajații și colaboratorii sunt tratați în mod egal și respectuos.

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

Obiectivul general al instituției este promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul instituției, 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:

1. Egalitatea de tratament
2. Transparența în procesele instituționale
3. Prevenirea oricăror forme de discriminare și abuz
4. 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.

Directii de acțiune:

1. **Resurse umane**

Obiectiv: Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și asigurarea acesteia prin proceduri transparente de recrutare, evaluare și promovare a personalului angajat.

Măsuri: - Implementarea unor practici de recrutare și selecție bazate pe merit, fără discriminare de gen.

- Crearea unui sistem de evaluare obiectiv și echitabil al performanței, care să ofere aceleași oportunități de dezvoltare profesională pentru toate persoanele, indiferent de sex.

Însă, în baza ***art. 14 din OG 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic***, prin derogare de la prevederile art. 7 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. **137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. **48/2002**, cu modificările și completările ulterioare, ***condiționarea ocupării unei funcții de specialitate artistică pe criterii de vârstă, sex ori calități fizice în instituțiile de spectacole sau concerte se face conform specificului și intereselor instituției și nu constituie contravenție.***

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

2. **Echilibrul între viața profesională și cea personală**

Obiectiv: Asigurarea accesului echitabil la măsuri de sprijin, cum ar fi concediile parentale, pentru a susține echilibrul între viața profesională și cea privată.

Măsuri: - Oferirea unui cadru flexibil și de susținere pentru angajați, care să permită concilierea responsabilităților profesionale cu cele familiale.

- Implementarea unui program de concediu parental echitabil pentru toți angajații, indiferent de sex.

3. **Comunicare instituțională**

Obiectiv: Promovarea unei comunicări instituționale care să evite stereotipurile de gen și să susțină egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Măsuri: - Crearea unor canale de comunicare interne care să reflecte valori de egalitate și diversitate.

- Promovarea unui limbaj incluziv și evitarea discursurilor care perpetuează stereotipuri de gen.

4. **Combaterea discriminării și hărțuirii sexuale**

Obiectiv: Implementarea unui mecanism clar de prevenire, raportare și sancționare a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală, protejând în mod egal femeile și bărbații.

Măsuri: - Dezvoltarea unui sistem intern de raportare a cazurilor de discriminare și hărțuire, care să garanteze confidențialitatea și protecția persoanelor afectate.

- Organizarea de sesiuni de formare și sensibilizare pentru angajați și management, cu scopul de a preveni și a combate discriminarea și hărțuirea sexuală.

VI. DEFINITTII

Egalitatea de șanse este un concept care susține că toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte. Aceasta presupune că diferențele dintre comportamentele, aspirațiile și necesitățile femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal, astfel încât atât femeile, cât și bărbații să se bucure de aceleași libertăți pentru a-și realiza aspirațiile.

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

Egalitatea de șanse între femei și bărbați se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială, precum și la tratament egal pentru femei și bărbați. Prin această egalitate de șanse se înțelege „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin și tratamentul egal al acestora". Egalitatea de șanse este parte a unui set mai larg de obiective de egalitate de gen și se bazează pe strategii, acțiuni și măsuri care sunt necesare pentru a corecta inegalitățile adânc înrădăcinate și persistente.

Egalitatea de tratament se referă la situația în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv atunci când nu există un tratament mai puțin favorabil pentru femei din cauza sarcinii sau maternității. De exemplu, „dispozițiile favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsurile pozitive pentru a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal".

Egalitatea de gen, conform definiției oferite de EIGE (Institutul European pentru Egalitatea de Gen), presupune drepturi, responsabilități și oportunități egale pentru femei și bărbați, fete și băieți. Egalitatea de gen presupune ca atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor, cât și ale bărbaților, să fie luate în considerare, recunoscând diversitatea diferitelor grupuri de femei și bărbați.

Disparitatea salarială de gen desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați. Aceasta este un indicator al inegalității economice care reflectă discriminarea de gen în ceea ce privește remunerația pentru aceeași muncă sau muncă de valoare egală.

VII. MASURI PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINARII

Teatrul Național Radu Stanca Sibiu 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: Acestea vor fi actualizate pentru a asigura un mediu de lucru echitabil, în care toate persoanele sunt tratate cu respect, fără discriminare pe baza genului.

Stabilirea de canale accesibile pentru raportarea discriminării: Teatrul va crea și menține canale eficiente și ușor accesibile pentru angajați, prin care aceștia pot raporta orice formă de discriminare. Aceasta va include protecția angajaților care decid să facă astfel de sesizări, asigurându-le un mediu sigur și confidențial.

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

Aplicarea măsurilor disciplinare pentru comportamentele discriminatorii: Măsurile disciplinare vor fi aplicate cu rigurozitate pentru a sancționa orice comportament de discriminare pe criterii de gen. Toate plângerile vor fi investigate prompt și impartial, pentru a se asigura o soluționare corectă și echitabilă.

Prin aceste măsuri, instituția noastră își reafirmă angajamentul de a promova un mediu de lucru sigur, incluziv și liber de discriminare, în care toți angajații sunt tratați în mod egal și cu respect, iar orice formă de abuz este activ prevenită și sancționată.

VIII. HARTUIREA LA LOCUL DE MUNCA

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 Radu Stanca promovează o cultură a respectului și a incluziunii, încurajând angajații să raporteze orice formă de hărțuire. Managementul se angajează să ia în serios toate sesizările și să investigheze fiecare caz în parte. În cazul în care se identifică vinovăția, vor fi aplicate sancțiuni corespunzătoare celor care se fac responsabili de hărțuire.

Teatrul își propune să creeze un mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații, iar hărțuirea nu va fi tolerată sub nicio formă.

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 Radu Stanca Sibiu, 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
- Desfacerea disciplinară a contractului de muncă

Aceste măsuri vor fi aplicate în funcție de gravitatea incidentului, pentru a asigura un mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații, în care orice formă de hărțuire sexuală este activ prevenită și sancționată.

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

X. MĂSURI PREVENTIVE

Teatrul Național Radu Stanca Sibiu își asumă responsabilitatea de a implementa măsuri preventive pentru a reduce riscurile de hărțuire și discriminare la locul de muncă. Prin ***PROCEDURA PRIVIND HĂRȚUIREA PE CRITERIUL DE SEX ȘI HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ***, adoptată la nivelul instituției, au fost stabilite standarde clare de comportament și proceduri de reacție în cazul unor incidente de acest tip.

Procedura detaliază comportamentele **acceptabile** și **inacceptabile** la locul de muncă, oferind angajaților o resursă clară pentru identificarea și raportarea hărțuirii. Acesta servește drept un instrument pentru educarea și conștientizarea angajaților cu privire la drepturile lor, încurajându-i să raporteze orice formă de comportament abuziv sau discriminatoriu, astfel asigurând un mediu de lucru respectuos și sigur pentru toți.

Încălcarea prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, atrage răspunderea, după caz, a persoanelor vinovate.:

- disciplinară,
- materială,
- civilă,
- contravențională
- penală.

Aceasta subliniază importanța respectării principiilor de egalitate și justiție în cadrul instituției, iar orice abatere de la aceste norme va fi tratată în conformitate cu legislația în vigoare, aplicându-se sancțiuni corespunzătoare în funcție de gravitatea faptei.

XI. MĂSURI PROACTIVE

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

1. 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;
2. 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 unui astfel de situații;

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

3. 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 categorii de personal;
4. promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și buna colaborare care să genereze un comportament profesionist în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
5. încurajarea angajaților să sesizeze situațiile în care consideră că au o plângere de hărțuire sau discriminare și luarea de măsuri eficiente pentru prevenirea și soluționarea sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Conducerea instituției va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentului de resurse umane și juridic, pentru desemnarea de atribuții privind prevenirea și combaterea discriminării între femei și bărbați, în cazul în care aceștia sunt desemnați în mod valabil în această entitate.

XII. MĂSURI ȘI MODALITĂȚI PRIVIND SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR

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 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 elementele de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza cererii către instanța judecătorească competentă și 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.

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

XIII. PLANUL DE ACTIUNE PRIVIND EGALIT ATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT INTRE FEMEI ȘI BARBATI IN CADRUL TEA TRULUI NATIONAL RADU STANCA SIBIU

APLICABILITATE MULTIANUALĂ ÎN PERIOADA 2025-2028

Domeniu Prioritar	Activitate	Termen	Indicatori	Responsabil(i)
I. Politica de egalitate de șanse și de 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.1. Numirea responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse	Aprilie 2025	Existența unui responsabil privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Manager
	I.2. Elaborarea angajamentului conducerii	Aprilie 2025	Existența angajamentului scris al managerului instituției	Manager
	I.3. Elaborarea Politicii privind egalitatea de șanse	Aprilie 2025	Existența Politicii de egalitate de șanse și de tratament	Responsabil egalitate
	I.4. Comunicarea politicii și planului de acțiune	Aprilie 2025	Existența comunicărilor scrise către personalul instituției	Responsabil egalitate
	I.5. Diagnoza – analiza situației inițiale	Mai – Octombrie 2025	Existența Raportului privind analiza situației	Responsabil egalitate
	I.6. Implementarea planului de acțiune	Permanent	Analiza conformității planului cu strategiile aprobate	Responsabil egalitate
	I.7. Monitorizarea și evaluarea implementării	Anual, 2025-2028	Existența rapoartelor de evaluare	Responsabil egalitate
II. Cariera profesională	II.1. Revizuirea politicilor de recrutare și selecție	Anual, 2025-2028	Procentul femeilor și bărbaților angajați; pe categorii și niveluri de remunerare	Responsabil egalitate, Compartimentul Resurse Umane și Salarizare

B-dul Corneliu Coposu, nr. 2, 550245 Sibiu, România
Tel.: +4 0269 210 092 Fax: + 0269 210 532
tnrs.ro TNRSS tnrssibiu
CIF 4556190

II. Cariera profesională	II.2. Procedura privind promovarea, inclusiv în funcții de conducere	Permanent	Procentul femeilor și bărbaților în funcții de conducere și în programe de formare	Responsabil egalitate, Compartimentul Resurse Umane și Salarizare
	II.4. Procedura privind sănătatea și securitatea în muncă	Permanent	Existența Procedurii interne privind tratamentul egal	Responsabil egalitate, Compartimentul Resurse Umane și Salarizare
	II.5. Revizuirea organizării muncii	Anual	Procedura privind tratamentul egal; Procent angajați pe tipuri de contracte; demisii/concedieri	Responsabil egalitate, Compartimentul Resurse Umane și Salarizare
III. Echilibrul viață profesională/privată	III.1. Revizuirea politicilor privind concediile și flexibilitatea	Permanent	Numărul măsurilor adoptate pentru concilierea vieții profesionale și private; măsuri privind spațiile de lucru	Responsabil egalitate, Compartimentul Resurse Umane și Salarizare
IV. Prevenirea hărțuirii	IV.1. Elaborarea politicii de prevenire a hărțuirii	Aprilie 2025	Existența Politicii și Procedurii interne	Responsabil egalitate
	IV.2. Numirea responsabilului pentru prevenirea hărțuirii sexuale	Aprilie 2025	Existența unei persoane responsabile	Manager
	IV.3. Sistem confidențial pentru plângeri	Aprilie 2025	Existența sistemului confidențial pentru plângeri	Responsabil egalitate
	IV.4. Sensibilizarea angajaților	Anual	Organizarea unei prelegeri/an	Responsabil egalitate
	IV.5. Sesiuni de informare	O dată la doi ani, 2025-2028	Număr de participanți: cca. 70	Responsabil egalitate