



Aprobat,
Cristina URUC,
Manager (Director General) interimar

Plan de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați

În cadrul ARTEXIM

Bucharest, Romania, Calea Victoriei no. 155, building. D1, entrance 8, 2nd floor
Phone: +40 21 317 8081 | Fax: +40 21 311 0200 artexim.ro | contact@artexim.ro

ARTEXIM is member of the European Festival Association, World Federation of International Music Competition & International Artists Manager
Association **1**

1. 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.

Planul de egalitate de gen reprezintă un set de angajamente asumate la nivel instituțional în scopul promovării egalității de gen la toate nivelurile.

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 Artexim 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 Artexim de a promova un mediu de lucru inclusiv și divers, unde egalitatea de șanse, respectul și integritatea sunt valorizate și susținute activ.

Planul specific include măsuri concrete pentru promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție, dezvoltarea unor programe de instruire care să încurajeze și să sprijine femeile în dezvoltarea carierei lor profesionale, precum și inițiative pentru creșterea conștientizării și combaterea stereotipurilor de gen. De asemenea, se pune un accent deosebit pe prevenirea și combaterea oricăror forme de violență sau hărțuire bazate pe gen, creând un mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații. Acesta se adresează personalului contractual din cadrul Artexim.

Implementarea acestui plan este monitorizată și evaluată periodic, pentru a asigura că măsurile adoptate sunt eficiente și că obiectivele de egalitate de gen sunt îndeplinite. Acest demers contribuie nu doar la îmbunătățirea bunăstării și satisfacției angajaților în cadrul Artexim, dar reprezintă și un exemplu de bune practici care poate inspira alte instituții din sectorul public și privat să adopte strategii similare pentru promovarea egalității de gen.

2. CADRUL DE REGLEMENTARE

a) Context legislativ național 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;
- O.G. 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; 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. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 262/2019 pentru 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;

b) Context legislativ internațional

- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;
- Tratatul privind Uniunea Europeană (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 (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;

3. PROCESUL REALIZĂRII PLANULUI DE EGALITATE DE GEN LA NIVELUL ARTEXIM

Planul se aplică întreg personalului Artexim și vizează implementarea unor măsuri care să elimine discriminarea bazată pe gen și să susțină egalitatea de gen în cadrul organizației. Acesta urmărește, de asemenea, să încurajeze dezvoltarea profesională și acumularea de cunoștințe noi, printr-un mediu de lucru inclusiv și egalitar, contribuind astfel la creșterea motivației și la îmbunătățirea productivității și satisfacției angajaților, indiferent de gen.

Planul a fost elaborat cu scopul de a încorpora dimensiunea de gen în structura instituțională a Artexim, în concordanță cu Strategia Europeană pentru Egalitatea de Gen pentru perioada 2020-2025.

Principiile de bază

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere de gen și în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, Artexim și-a asumat următoarele principii care să ghideze întregul proces:

- ✓ **Incluziunea.** Promovarea culturii incluzive bazate pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței, sub orice formă;
- ✓ **Diversitatea.** 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.** 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 (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
- ✓ **Echilibrul.** Promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională;
- ✓ **Transparența și integritatea.** Dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității.



- ✓ **Libertatea.** Dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;
- ✓ **Dezvoltarea personală.** Susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate. Artexim își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin Planul de egalitate de gen, iar această inițiativă relevă preocuparea pentru recunoașterea și, dacă e cazul, depășirea inegalităților, pentru eliminarea dezechilibrelor și a barierelor, pentru asigurarea oportunităților și drepturilor egale tuturor.

4. OBIECTIVE. PRINCIPII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

Obiectivul principal al prezentului PEG este de a servi ca instrument și cadru pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și de a permite includerea aspectelor de gen în politicile și practicile organizaționale. Pentru a răspunde cerințelor de la nivel european și în acord cu prevederile Comisiei Europene, documentul de față conține/integrează cele cinci arii/domenii de interes, necesar a fi adresate în perioada 2022-2027, precum și activitățile, responsabilitățile, obiectivele, măsurile, instrumentele de monitorizare și termenele de implementare ale acestuia.

Ariile de intervenție și obiectivele strategice se regăsesc în tabelul de mai jos:



PLAN DE ACȚIUNE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL

ARTEXIM

Domeniul de intervenție	Obiective	Indicatori	Măsur	Responsabili	Resurse	Termen
Cultură și politică organizațională	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța egalității de gen	Nr. campanii Nr. persoane conștientizate Nr. persoane formate	Formare/informare/co nștientizare	Manager (Director general) Compartiment juridic și resurse umane		31.12.2025
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la stereotipuri, prejudecăți și discriminare bazată pe criteriul de sex	Nr. campanii Nr. persoane conștientizate Nr. persoane formate	Formare/informare/co nștientizare	Compartiment juridic și resurse umane Manager (Director general)		30.06.2026
	Promovarea unor valori ca: pluralismul, autonomia, empatia, egalitatea	Nr. campanii Nr. persoane conștientizate Nr. persoane formate	Formare/informare/co nștientizare	Compartiment juridic și resurse umane Responsabili compartimente		Permanent
	Toleranță 0 față de stereotipuri, prejudecăți, limbaj sexist, violență de	Nr. campanii Nr. persoane conștientizate Nr. persoane formate	Formare/informare/co nștientizare	Compartiment juridic și resurse umane Conducerea instituției		Permanent

	gen, discriminare bazată pe criteriul de sex etc.					
	Promovarea unui limbaj non-sexist, incluziv, nediscriminatoriu bazat pe criteriul de sex.	Nr. instrumente create Nr. campanii Nr. persoane conștientizate	Ghiduri/standarde/reguli Formare/informare/co-nștientizare	Compartiment juridic și resurse umane Responsabili compartimente, Conducerea instituției;		Permanent
	Promovarea unei identități vizuale non-sexiste/non-discriminatorii bazate pe criteriul de sex	Nr. instrumente create Nr. campanii Nr. persoane conștientizate	Ghiduri/standarde/reguli Formare/informare/co-nștientizare	Compartiment juridic și resurse umane Responsabili compartimente, Compartiment Comunicare, Strategie și dezvoltare, Conducerea instituției;		30.06.2026
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la implicațiile etice ale deciziilor (perpetuarea versus combaterea inegalităților dintre femei și bărbați)	Nr. campanii Nr. persoane conștientizate	Formare/informare/co-nștientizare	Compartiment juridic și resurse umane Responsabili compartimente, Conducerea instituției;		Permanent

Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe feedback care să integreze nevoile și interesele femeilor și bărbaților (vezi discriminarea multiplă).	Nr. instrumente create	Întâlniri/Colectare feedback prin metode cantitative/calitative (date dezagregate pe sex) Colecare feedback anonim (date dezagregate pe sex)/Raport anual privind stadiul și rezultatele măsurilor implementate pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament	Compartment juridic și resurse umane Responsabili compartimente, Compartment Comunicare, Strategie și Dezvoltare, Conducerea instituției;	31.12.2026
Dezvoltarea unui climat de încredere și a unor spații sigure pentru angajații care se confruntă cu discriminare bazată pe criteriul de sex	Nr. spații Nr. proceduri Nr. instrumente	Coduri de etică/comisii de etică/ posibilitatea realizării de plângeri anonime/spații de întâlnire și discuție sigure	Compartment juridic și resurse umane Responsabili compartimente, Conducerea instituției;	30.06.2026

Recrutare, promovare, remunerare și managementul carierei	Crearea unor proceduri de selecție și recrutare echitabile, menite să limiteze inegalitățile de gen.	Nr. proceduri	Grupuri de lucru/consultări cu experți	Conducerea instituției, Compartiment juridic și resurse umane Responsabili compartimente;	30.06.2026
	Crearea unor proceduri de selecție și recrutare menite să stimuleze candidatura femeilor din categorii diverse (vezi categoriile care pot genera discriminare bazată pe criteriul de sex), în special în domenii în care prezența acestora este deficitară.	Nr. proceduri	Grupuri de lucru/consultări cu experți	Conducerea instituției, Compartiment juridic și resurse umane Responsabili compartimente;	30.06.2026
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la inegalitățile de gen în rândul personalului implicat în recrutarea/promovarea/	Nr. traininguri/formări	Formări ale personalului din departamentele de resurse umane/comisii de evaluare/ Planuri de dezvoltare a	Conducerea instituției, Compartiment juridic și resurse umane , Responsabili compartimente;.	30.06.2026

managementul carierei	competențelor în domeniul egalității de șanse și de tratament			
Reducerea diferențelor de salarizare (dacă ele există)	Nr. persoane (femei/bărbați) care au beneficiat de recalcularea salariului	Proceduri financiar-contabile	Conducerea instituției, Compartiment juridic și resurse umane, Responsabili compartimente.	Măsuri legislative
Transparentizarea grilelor de salarizare	Nr. proceduri/instrumente de transparentizare	Proceduri/Instrumente utilizate în transparentizare	Conducerea instituției, Compartiment juridic și resurse umane, Responsabili compartimente;	Permanent
Creșterea gradului de informare cu privire la avansare/managementul carierei	Nr. cursuri de formare	Traininguri/Formări	Conducerea instituției, Compartiment Juridic și Resurse Umane	Permanent
Formule flexibile de lucru	Nr. de angajați care au beneficiat de un astfel de program	Proceduri de flexibilizare a programului de lucru	Conducerea instituției, Compartiment juridic și resurse umane, Responsabili compartimente;	30.06.2026
Echilibrul dintre viața personală,				

familie și carieră	Creșterea susținerii instituției pentru familiile cu copii, în special copii mici	Nr. servicii/instrumente create	Vouchere/bonificații/fo rmări (de ex. cursuri de puericultură)	Conducerea instituției, Responsabili co mpartiment, Compartiment juridic și resurse umane	Permanent
	Creșterea gradului de incluziune pentru părinții aflați în concediu de creștere și îngrijire copil	Nr. instrumente create	Întâlniri periodice în spații prietenoase pentru familiile cu copii/newslettere	Conducerea instituției, Responsabili co mpartiment, Compartiment juridic și resurse umane	Permanent
	Crearea unor spații de recreere pentru angajați	Nr. spații	Amenajarea de săli de sport, săli de lectură, spații de socializare etc.	Conducerea instituției	În funcție de posibilitățile ale instituției
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de echilbru între viața personală, cea de familie și carieră	Nr. campanii/formări	Campanii de conștientizare/formări	Compartiment juridic și resurse umane	Permanent
	Tranziție ușoară la muncă pentru părinți	Nr. instrumente create	Formări/calificări/progr am flexibil/telemuncă/întâl	Compartiment Juridic și Resurse Umane	Permanent

			niri de informare și socializare		
	Crearea unor mecanisme de susținere pentru femeile vulnerabile în fața discriminării bazată pe criteriul de sex	Nr. Instrumente create	Stimulente/Bonusuri/F ormări/Politici afirmative	Conducerea instituției Compartiment Juridic și Resurse Umane	Permanent
Leadership și accesul la decizie	Adoptarea unor stiluri de conducere democratice, participative	Nr. instrumente create	Luarea deciziilor prin consens, consultarea părților implicate, consultarea stakeholderilor, consultarea femeilor/a sindicatelor	Conducerea instituției	Permanent
	Promovarea transparenței în luarea și implementarea deciziilor	Nr. proceduri create	Informări, sedințe deschise, dezbateri, consultări	Conducerea instituției/ Compartiment Juridic și Resurse Umane	30.06.2026
	Facilitarea accesului la informații cu privire la managementul carierei	Nr. campanii/instrumente	Campanii de informare/traininguri	Compartiment Juridic și Resurse Umane	Permanent

	Creșterea gradului de participare a femeilor la luarea deciziei, inclusiv a celor din categorii aflate în risc de discriminare bazată pe criteriul de sex	Nr. femei în poziții de decizie	Paritate de gen în organele de conducere (Consiliile Directoare)-Cel puțin 30% femei/bărbați în poziții de decizie/formare/consilii profesionale pentru femei/ Mecanisme deliberative de luarea a deciziilor etc.	Conducerea instituției/ Compartiment Juridic și Resurse Umane	Permanent
Combaterea violenței, discriminării și hărțuirii bazată pe criterii de sex	Creșterea conștientizării cu privire la violențe de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex	Nr. campanii de informare	Campanii de informare și conștientizare (definirea și înțelegerea fenomenelor/modalități de acțiune/instituții etc.)	Compartiment Juridic și resurse Umane	Permanent
	Toleranță 0 față de discriminare și hărțuire	Nr. măsuri/reguli/proceduri	Coduri de etică/Comisii de etică/Regulamente de	Conducerea instituției/ Compartiment Juridic și Resurse Umane	Permanent

bazate pe criteriul de sex	ordine interioară care să cuprindă capitole referitoare la discriminare și hărțuire prezentate și afișate în institute/Proceduri pentru raportarea situațiilor de hărțuire			
	Posibilitatea realizării de plângeri anonime/constituirea cu rapiditate a comisiei de etică/consiliere legală/consiliere psihologică	Conducerea instituției/ Compartiment Juridic și Resurse Umane		Permanent
Creșterea gradului de încredere al angajaților că vor fi susținuți în cazul în care se confruntă cu discriminarea/hărțuirea bazată pe criteriul de sex	Nr. instrumente/proceduri	Zile de concediu plătit pentru investigații medicale și/sau inițierea unor proceduri legale împotriva agresorilor/		Permanent
Măsuri de susținere a angajaților victime ale violenței	Nr. Măsuri			

			acordarea de salarii în avans victimelor pentru rezolvarea problemelor administrative (locuință) și legale (avocat)/ flexibilizarea programului de muncă pentru asigurarea protecției victimelor/ schimbarea numărului de telefon și/ sau adresei de e-mail pentru asigurarea protecției victimelor		
	Elaborarea unei proceduri interne privind modul de raportare a situațiilor de discriminare pe criterii de sex și de hărțuire la locul de muncă	Nr. Proceduri	Procedura internă de raportare a situațiilor de discriminare și hărțuire		30.06.2026
Abordarea integratoare a genului în	Definirea problemelor dintr-o perspectivă	Nr. indicatori	Analiză diagnostic care să integreze problematica	Conducerea instituției/ Compartiment Juridic și Resurse Umane	Anual

politicile, programele și proiectele instituției	sensibilă la egalitatea de gen		inegalităților dintre femei și bărbați		
	Implementarea politicilor/programelor/ proiectelor sensibile la egalitatea de gen	Nr. Indicatori	Traininguri/formări/pro ceduri de achiziții cu condiții ce favorizează egalitatea de gen	Compartiment Juridic și Resurse Umane	Permanent
	Monitorizare/evaluare sensibilă la egalitatea de gen	Nr. instrumente/metode de evaluare	Metode de evaluare/monitorizare capabile să surprindă impactul implementării politicilor/programelor/ proiectelor din perspectiva reducerii inegalităților de gen	Conducerea instituției/ Compartiment Juridic și Resurse Umane	Anual



Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și implicit Planurile de acțiune pentru promovarea egalității de șanse și de tratament, se vor fundamenta pe următoarele principii:

- a) 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;
- b) principiul respectării demnității umane, 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 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.

5. MĂSURI.

Planul de egalitate și șanse de tratament al Artexim pentru perioada 2025-2027 cuprinde acțiunile și măsurile cheie pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție, grupul țintă vizat, termenul de implementare, indicatorii pentru măsurarea progresului, precum și compartimentele responsabile.

6. PAȘII URMĂTORI

În urma monitorizării și evaluării Planului, acesta va fi revizuit și îmbunătățit anual și va permite modificări și completări ulterioare, bazate pe dialoguri permanente cu întregul personal angajat al Artexim, după caz.

Bucharest, Romania, Calea Victoriei no. 155, building. D1, entrance 8, 2nd floor

Phone: +40 21 317 8081 | Fax: +40 21 311 0200 artexim.ro | contact@artexim.ro

ARTEXIM is member of the European Festival Association, World Federation of International Music Competition & International Artists Manager



La nivelul instituției, va exista o colectare regulată și riguroasă a datelor statistice dezagregate pe gen și domeniu de activitate, care să permită analize comparative pentru identificarea și eliminarea diferențelor de salarizare/remunerare.

Conducerea instituției va desemna un responsabil pentru egalitatea de gen și va include în atribuțiile acestuia și a celor specifice ce derivă din această calitate, pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale în domeniu.

Rolul responsabilului va fi să urmărească activ implementarea planului, să semnaleze conducerii eventualele dificultăți în implementarea sa, să propună îmbunătățirea acestuia dacă se impune acest lucru și să centralizeze propunerile de îmbunătățire ale acestuia, în măsura în care apar.

Responsabilul va monitoriza schimbările la nivel legislativ național și european din domeniu și va semnala conducerii instituției necesitatea adaptării Planului de egalitate și șanse de tratament la acestea.

Compartimentul Juridic și Resurse Umane va acorda sprijin activității responsabilului, inclusiv prin punerea la dispoziție a datelor statistice necesare.

Planul de egalitate și șanse de tratament este un document public oficial, aprobat prin Decizie managerială și comunicat intern tuturor angajaților.

Planul de egalitate și șanse de tratament ilustrează o dedicare fermă față de promovarea egalității de gen, prin definirea unor obiective clare și a măsurilor concrete, detaliate, care vor fi întreprinse pentru realizarea acestora.

Întocmit,

Comisia de implementare:

Iuliana JUGĂNARU

Bogan Marcel GINGHINĂ

Alexandra NOROCEA

Bucharest, Romania, Calea Victoriei no. 155, building. D1, entrance 8, 2nd floor

Phone: +40 21 317 8081 | Fax: +40 21 311 0200 artexim.ro | contact@artexim.ro

ARTEXIM is member of the European Festival Association, World Federation of International Music Competition & International Artists Manager Association **18**