

CAPITOLUL IV - A

REGULI PRIVIND PREVENIREA SI SANCTIONAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE SI COMBATEREA HARTUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM SI A HARTUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCA(OG 137/2000, HG NR. 970/2023, HOTARAREA NR. 27/31.01.2025)

Principii directoare

SCDP Bistrita asigura un mediu sigur pentru toti angajatii, fara discriminare pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, dizabilitate, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata sau pe baza oricarui alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice.

Asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati este fundamentala si orice forma de manifestare a relatiilor de putere dintre barbati si femei este strict interzisa, fiind considerata o forma de incalcare a demnitatii umane si de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

SCDP Bistrita aplica o politica de toleranta zero pentru hartuirea pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca, trateaza cu seriozitate si promptitudine toate incidentele si va investiga toate acuzatiile de hartuire.

In cadrul institutiei se va sanctiona disciplinar orice persoana despre care s-a dovedit ca a hartuit o alta persoana, aceasta putand duce inclusiv pana la concedierea de la locul de munca. Aplicarea oricarei sanctiuni disciplinare se face in conformitate cu prevederile OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare, precum si ale Legii 53/2003 – Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

La nivelul SCDP Bistrita conducerea va asigura un mediu sigur pentru totii angajatii, in care toate reclamatii de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine si in conditii de confidentialitate. In tot parcursul de investigare a plangerilor toate persoanele implicate vor fi ascultate si tratate cu respect si consideratie, asigurandu-se protectia datelor de identitate in vederea protejarii angajatilor.

Cadrul legal

Cadrul legal European:

- Directiva 2000/78/CE a Consiliului/27.11.200 de creare a unui cadru general in favoarea egalitatii de tratament in ceea ce priveste incadrarea in munca si ocuparea fortei de munca prevede ca hartuirea va fi considerata o forma de discriminare, atunci cand se manifesta un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a incalca demnitatea unei persoane si de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European si a Consiliului /05.07.2006 privind punerea in aplicare a principiului egalitatii de sanse si al egalitatii de tratament intre barbati si femei in materie de incadrare in munca si de munca.

Legislatia nationala:

- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;

- Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr.286/2009 privind Codul penal, cu modificarile si completarile ulterioare;
- OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare;

Scop/Obiective

In scopul asigurarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul muncii si al educatiei, a recunoasterii in mod specific a dreptului fiecarui salariat la un mediu de lucru si de educatie fara violenta si hartuire, pentru incurajarea si mentinerea unei culturi a muncii bazate pe respect si demnitate reciproca in cadrul SCDP Bistrita a fost implementata o procedura de lucru pe baza Ghidului privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca.

Obiectivul principal este acela de a asigura un mediu optim de muca, bazat pe respect egal pentru demnitatea finte umane, si de a asigura tuturor angajatilor, indiferent de sex, conditiile necesare pentru un climat in care primeaza increderea, empatia, intelegerea, profesionalismul, dedicatia pentru satisfacerea interesului general.

Aplicabilitate

Prevederile se aplica tuturor angajatilor, precum si persoanelor cu care acestia interactioneaza in timpul programului de lucru.

Hartuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natura sexuala, care face ca o persoana sa se simta ofensata, umilita sau intimidata.

Exemple de hartuire:

- Conduita fizica – contact fizic nedorit, repetat, violenta fizica, utilizarea amenintarilor sau recompenselor legate de locul de munca, pentru a solicita favoruri sexuale;
- Conduita verbala: comentariile privind aspectul, varsta, viata privata a unui angajat, comentarii sexuale, povesti si glume de natura sexuala, avansuri sexuale, invitatii sociale repetate si nedorite pentru intalniri sau intimate fizice, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, prin telefon, e-mail
- Comportament nonverbal: afisarea materialelor sugestive sau explicite sexual, fluieraturi, priviri insistente, daca acestea sunt facute in mod repetat

Un caz de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca poate cuprinde mai multe situatii in functie de evolutia acesteia. Presupusa victima are posibilitatea de a depune plangere in oricare din aceste situatii cu privire la urmatoarele aspecte:

- a) Aparitia unei divergente de opinii, usoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, daca raman nerezolvate, pot degenera;
- b) Instalarea treptata a starii de tensiune, prin actiuni agresive sistematice indreptate de catre o persoana sau de un grup de persoane impotriva altei persoane;
- c) O stare de tensiune accentuata care necesita interventia angajatorului in vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;
- d) Stigmatizarea si izolarea sociala la locul de munca, concedierea sau constrangerea victimei de a demisiona de la locul de munca;

1. Victima poate depune plangere comisiei de primire si solutionare a cazurilor in oricare dintre situatiile specificate, in forma scrisa, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumata prin semnatura de catre victima, cu respectarea protectiei datelor de identitate.

Etapele pe care le poate urma victima actelor de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca sunt:

- a) Abordare directa a presupusului hartuitor sau, daca o victima nu poate aborda direct un presupus hartuitor, ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hartuitor despre comportamentul nedorit si deranjant;
- b) Informarea comisiei de primire si solutionare a cazurilor de hartuire asupra oricaror actiuni sistematice, repetate de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca;
- c) Incercarea solutionarii amiabile a cauzei;
- d) Sesizarea instantei de judecata;

Obligatiile angajatorului in vederea prevenirii si combaterii oricaror forme si acte de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca sunt urmatoarele:

- a) Elaborarea unei proceduri privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex , precum si a hartuirii morale la locul de munca;
- b) Introducerea dispozitiilor OG nr.137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare si a Legii nr.202/2022 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati;
- c) Interzicerea si sanctionarea oricarei actiuni care pot conduce la hartuire morala la locul de munca sau pe criteriul de sex;
- d) Informarea si instruirea tuturor angajatilor, prin organizarea unor cursuri de formare privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca;
- e) Conducatorul institutiei constituie o comisie pentru primirea si solutionarea plangerilor si a sesizarilor venite din partea angajatilor;

Persoanele desemnate de catre conducerea SCDP Bistrita care intervin in situatii de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca, trebuie sa respecte urmatoarele principii:

- a) Respectarea drepturilor omului si a libertatilor fundamentale;
- b) Promovarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, eliminarea discriminarii directe si indirecte pe criteriul de sex;
- c) Culegerea si analizarea datelor si informatiilor privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati la nivelul unitatii;

Comisia are urmatoarele atributii:

1. Asigura informarea oricarui salariat, referitor la politicile si legislatia in vigoare;
2. Asigura suport si consiliere pentru angajatii afectati de un incident de tip hartuire, situatiile expuse fiind confidentiale si analizate cu atentie cuvenita;
3. Participa la solutionarea plangerilor formulate de salariati, in legatura cu situatiile de comportament necorespunzator, indiferent daca aceste plangeri sunt formale sau informale;
4. Raporteaza conducatorului institutiei toate situatiile de tip hartuire care ii sunt aduse la cunostinta;
5. Coopereaza cu angajatii in toate situatiile in care acestia sunt solicitati sa furnizeze informatii relevante pentru solutionarea unui caz de hartuire;
6. Gestioneaza procesele de solutionare a plangerilor si a masurilor disciplinare, impreuna cu conducerea institutiei.

7. Procedura informală

8. Angajații care sunt supuși hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor că percep comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant.
9. Pot apărea situații de hărțuire în relații inegale, adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană cu funcție de execuție. De asemenea, pot exista situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant, de exemplu, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei.
10. Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. De asemenea va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituției/angajatorului/reprezentantului salariaților sau reprezentantului sindical. În acest context, persoanele menționate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să își dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă.
11. Persoana vătămată poate, de asemenea, să formuleze o plângere sau sesizare în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia) pe care o va înregistra la secretariatul unității, sau verbală cu membri comisiei (discuție cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal),
12. Totodată, un angajat care a fost supus hărțuirii poate să facă o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii. Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la:
 13. - inspectoratul teritorial de muncă;
 14. - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
 15. - instanțele de judecată;
 16. - organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

Sanctiuni

Orice persoana care, în urma finalizării procedurii de plângere a fost găsită vinovată de hartuire, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de:

- Legea 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.



Aprobat în ședința CA din 11/04/2025

Președinte CA

dr. ing. Jăgari Jean