



ROMÂNIA

JUDEȚUL BOTOȘANI

CONSILIUL JUDEȚEAN

Botoșani, Piața Revoluției 1-3, Cod postal: 710236, Tel: +40 231 514712, +40 231 514713, +40 231 514714;
Fax: +40 231 514715, +40 231 515020, +40 231 536155, +40 231 529220; Web: www.cjbotosani.ro; E-mail: consiliu@cjbotosani.ro

Anexa nr.1
la Dispoziția nr. 273
din 06 august 2024

POLITICA INTERNĂ

în domeniul relațiilor de muncă din cadrul Consiliului Județean Botoșani care vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire

I. INTRODUCERE

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală în Consiliul Județean Botoșani și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este stric interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Consiliul Județean Botoșani va aplica o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

Astfel, în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex și hărțuirea morală, a fost elaborată prezenta politică internă în domeniul relațiilor de muncă din cadrul Consiliului Județean Botoșani care vizează eliminarea toleranței privind ***hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire***.

Constituie ***discriminare bazată pe criteriul de sex*** orice comportament nedorit, legat de sexul persoanei, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca obiect sau efect:

a) lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, renumerația 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.

Constituie ***hărțuire morală la locul de muncă*** orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. Stresul și epuizarea fizică întră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

II. PRINCIPII DIRECTOARE ȘI DEFINIȚII

Principii directe:

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 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 nivelele vieții publice.

Termenii și expresiile menționate mai jos, în sensul prezentei politici, au următoarele definiții:

a) 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;

b) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

c) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

d) prin hărțuire 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;

e) prin hărțuire 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;

f) prin hărțuire psihologică 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;

g) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

h) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

i) prin acțiuni pozitive se înțelege 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;

j) 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 sau similare de efort intelectual și/sau fizic;

k) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, 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;

l) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

m) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

n) prin stereotipuri de gen se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;

o) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/căsătorită, divorțat/divorțată;

p) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;

q) prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată;

r) victimizarea reprezintă orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării;

s) sexismul reprezintă discriminare sexuală care funcționează, de regulă, în defavoarea femeilor și în favoarea bărbaților, la nivel individual, dar și internațional;

ș) misogismul reprezintă lipsă de încredere față de capacitatea profesională sau calitățile morale ale femeilor, atitudine negativă, adesea disprețuitoare față de femei. **Misandria** este echivalentul misogismului, dar la adresa bărbaților.

III. CADRUL LEGAL

1. Cadrul European

Directiva europeană 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă). Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, angajatorii și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

2. Legislația Națională

a) Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

b) Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

c) Legea nr.178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) Hotărârea Guvernului nr.262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

- e) Legea nr.167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art.6 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- f) Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- g) Legea nr.286/2009 privind Codul Penal, cu modificările și completările ulterioare;
- h) Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- i) Hotărârea Guvernului nr.970/12.10.2023 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

Scopul prezentei politici interne *este de a contribui la prevenirea, combaterea și eliminarea discriminării bazate pe criteriul de sex și hărțuirea morală în cadrul relațiilor de muncă între angajații Consiliului Județean Botoșani, de a asigura un mediu optim de muncă și la promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și buna colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în interacțiunile din afara orelor de program și în mediul online. Orice formă de violență bazată pe gen generează un climat de intimidare și relații de putere inechitabile într-un colectiv.*

Prezenta politică anti-hărțuire la locul de muncă este aplicabilă tuturor angajaților Consiliului Județean Botoșani.

Consiliul Județean Botoșani recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor derula investigații și se va analiza încadrarea faptelor în categoria hărțuirii.

V. CE REPREZINTĂ HĂRȚUIREA MORALĂ ȘI CE COMPORTAMENTE ȘI ATITUDINI SUNT DESCURAJATE

Hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care pot avea drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale, ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită,
- b) comentarii verbale,
- c) acțiuni sau gesturi.

Hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă și orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

În înțelesul prezentei politici, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

VI. CE REPREZINTĂ HĂRȚUIREA SEXUALĂ ȘI CE COMPORTAMENTE ȘI ATITUDINI SUNT DESCURAJATE

Prin hărțuire 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.

Atitudinile și comportamentele asociate hărțuirii sexuale includ dar nu se limitează la următoarele:

- a) Glume și comentarii cu conotații sexuale sau cu referire la intimitate, care au scopul sau efectul de a crea o atmosferă intimidantă sau degradantă pentru persoanele de un anumit sex;
- b) Gesturi sau sugestii sexuale;
- c) Pretenția din partea unui superior ca angajatele/angajații să poarte vestimentație excesiv sexualizată (decolteuri, haine mulate, tocuri, etc..);
- d) Afișarea în birouri sau alte spații din instituție a unor imagini cu conotație sexuală sau care prezintă femeile/bărbații în posturi degradante;
- e) Atingeri repetate și/sau inadecvate care transmit ideea de control/subordonare sau de propunere indecentă;
- f) Intrarea în spațiul intim al unei persoane fără a ține cont de limite personale;
- g) Mesaje insistente sau avansuri transmise verbal sau prin orice mijloace de comunicare la distanță deși persoana căreia îi sunt adresate nu răspunde sau solicită încetarea mesajelor;
- h) Transmiterea de mesaje pornografice sau cu un conținut sexualizat;
- i) Pretinderea de favoruri sexuale sau ca o condiție sau la schimb pentru promovare sau pentru acordarea unor drepturi;
- j) Șantaj sau amenințări, de exemplu pretinderea unor favoruri sexuale pentru a nu divulga anumite informații cu caracter sensibil.

VII. MĂSURI PREVENTIVE, CU DETALIEREA POSIBILELOR MĂSURI ȘI SANCTIUNI CARE POT FI APLICATE ÎN CAZUL HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

În scopul prevenirii actelor de hărțuire morală și sexuală, Președintele Consiliului Județean Botoșani va aplica următoarele măsuri:

- a) se asigură ca toți salariații să cunoască prevederile politicii anti-hărțuire la locul de muncă;
- b) sesiuni de informare, 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;
- c) distribuirea de materiale informative despre prevenirea violenței de gen și modalitățile prin care se pot sesiza faptele de hărțuire sexuală, către toți angajații instituției, prin mijloace interne de comunicare (ex. e-mail);
- d) consultarea salariaților cu privire la gradul de siguranță pe care îl resimt la locul de muncă;
- e) se asigură de crearea tuturor pârgurilor necesare, pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;
- f) informează când este cazul autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, organelor de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în definițiile Codului Penal);
- g) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu politica aplicabilă;
- h) desemnează prin act administrativ o persoană responsabilă/constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, denumită în continuare comisia;
- i) se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri de orice natură pentru a comunica starea de fapt și că situațiile prezentate sunt tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;
- j) demarează toate acțiunile necesare, pentru a se asigura că cei care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt tratați în conformitate cu prevederile legale.

VIII. MĂSURI PROACTIVE, CU STABILIREA ROLULUI ȘI RESPONSABILITĂȚILOR CONCRETE, ATÂT ÎN SARCINA ANGAJATORULUI, CÂT ȘI A SALARIAȚILOR

Următoarele măsuri vor fi duse la îndeplinire de angajatul căruia i-au fost atribuite prin fișa postului responsabilități legate de egalitate de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea discriminării pe criterii de sex, împreună cu comisia constituită prin act administrativ pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor:

a) furnizează consultanță și informații oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;

b) asigură suport și consiliere pentru angajații afectați în mod negativ de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;

c) participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;

d) raportează conducătorului instituției toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;

e) cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;

f) identifică și soluționează cazurile de nerespectare a legislației și politicilor aplicabile domeniului;

g) gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea Consiliului Județean Botoșani.

IX. REGULI DE CONFIDENȚIALITATE

Persoanei care semnalizează o faptă de hărțuire sexuală i se va proteja identitatea. Aceasta nu va fi expusă public, amenințată sau intimidată pentru a-și retrage sau modifica plângerea.

Persoana responsabilă și membrii comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, care analizează sesizările vor semna un acord de confidențialitate, sub sancțiunile prevederilor art.26 alin.(2) și ale art.39 alin.(2) lit.f) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art.227 alin.(1) din Legea nr.286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, prin care se angajează că nu vor comunica altor persoane conținutul sesizărilor pe care le analizează și vor proceda cu discreție în comunicările absolut necesare pentru analizarea cazului, evitând exprimarea unor puncte de vedere personale.

Până la soluționarea sesizării nu se va divulga numele persoanei împotriva căreia se face sesizarea.

Încălcarea regulilor de confidențialitate atrage răspunderea administrativ disciplinară.

X. MĂSURI PRELIMINARE PRIVIND SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR LA NIVELUL ANGAJATORULUI

Înainte de soluționarea sesizării se vor putea lua măsuri preliminare, cu caracter preventiv, legate de evitarea contactului direct între persoana care a fost lezată și cea împotriva căreia se face sesizarea (de ex: mutarea din birou, raportare printr-o terță persoană). Aceste măsuri se vor dispune de către Președintele Consiliului Județean Botoșani la propunerea angajatului căruia i-au fost atribuite prin fișa postului responsabilități legate de egalitate de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea discriminării pe criterii de sex, împreună cu comisia constituită prin act administrativ pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor persoanelor care analizează sesizările.

XI. Modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului

Persoana responsabilă și membrii comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, care vor analiza faptele de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă, vor întocmi un raport prin care vor propune modalitatea de soluționare pentru fiecare sesizare primită, conform pct.7 (7.1. – 7.4.) privind procedura de plângere/sesizare din Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și cu privire la modul de

soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte, după cum urmează:

- a) Respingerea sesizării;
- b) Sesizarea comisiei de disciplină în vederea cercetării administrativ-disciplinare, cu respectarea procedurii de cercetare administrativ-disciplinară prevăzută în legislația specială în materie;
- c) Sesizarea organelor judiciare;
- d) Sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Raportul final prin care se detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse se transmite Președintelui Consiliului Județean Botoșani care va dispune cu privire la modalitatea de soluționare a sesizării.

Persoana care a depus sesizarea va fi informată despre rezultatul analizei sesizării și măsurile întreprinse, dar și cu privire la pașii legali pe care îi poate urma dacă fapta întrunește caracteristicile unei infracțiuni.

Soluționarea sesizării va fi comunicată de către responsabilul cu prevenirea și combaterea discriminării pe criterii de sex, persoanei care a depus sesizarea și persoanei împotriva căreia s-a făcut sesizarea.

Concluziile privind analiza sesizărilor și măsurile dispuse la nivelul angajatorului vor fi comunicate de către responsabilul cu prevenirea și combaterea discriminării pe criterii de sex, către factorii de decizie de competența cărora țin măsurile stabilite.

PREȘEDINTE,
Doina-Elena Federovici

CONTRASEMNEAZĂ,
SECRETAR GENERAL AL JUDEȚULUI,
Marcel-Stelică Bejenariu