



SPITALUL ORĂȘENESC NEGREȘTI OAȘ

Jud. Satu Mare – Localitatea Negrești Oaș, str. Victoriei nr.90

CIF 3963960, Telefon: 0261854830, Fax: 0261854566, e-mail: office@spitalnegrestioas.ro

Operator de date cu caracter personal nr.13695

Decizia nr. 88 din 24.03.2025 de aprobarea a Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii în cadrul Spitalului Orășenesc Negrești Oaș

Managerul Spitalului Orășenesc Negrești Oaș, ec. Pap Dalma, numit prin Dispoziția președintelui Consiliului Județean Satu Mare nr. 348/02.07.2024;

Având în vedere:

- H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe pe criteriul de sex, precum și hărțuirii morale la locul de muncă cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. 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 cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare;
- Lega nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și complectările ulterioare cu modificările și completările ulterioare;

DECIDE:

Art.1 Se aprobă Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzut în anexa la prezenta decizie.

Art.2 Prezentul ghid se comunică tuturor salariaților din cadrul institutiei și se afișează pe site-ul Spitalului Orășenesc Negrești-Oaș.

Manager
ec. Pap Dalma



Vizat juridic
c.j. Lucut Teodora



SPITALUL ORĂȘENESC NEGREȘTI OAȘ

Jud. Satu Mare – Localitatea Negrești Oaș, str. Victoriei nr.90

CIF 3963960, Telefon: 0261854830, Fax: 0261854566, e-mail: office@spitalnegrestioas.ro

Operator de date cu caracter personal nr.13695

ANEXA la Decizia nr. 88 din 24.03.2025

GHID

*privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex,
precum si a hartuirii morale la locul de munca:*

Art. 1. – (1) SPITALUL ORĂȘENESC NEGREȘTI OAȘ, prin Comisia numita de reprezentantul legal al angajatorului formata dintr-un secretar și 5 membri, in scopul asigurării egalitatii de sanse si de tratament intre femei si bărbați in domeniul muncii, a recunoașterii in mod specific a dreptului fiecărui salariat la un mediu de lucru fără violenta si hartuire, pentru încurajarea si mentinerea unei culturi a muncii bazate pe respect si demnitate reciproca, elaborează prezenta procedura interna/Ghid care vizează eliminarea tolerantei la hartuirea la locul de munca si masuri anti hârțuire.

(2) Atribuțiile Comisiei (persoanei desemnate) sunt:

- a) asigura informarea oricărui salariat, referitor la politicile si legislația in vigoare;
- b) asigura suport si consiliere pentru angajații afectati de un incident de tip hartuire, situațiile expuse fiind confidentiale si analizate cu atenția cuvenita;
- c) participa nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, in legatura cu situațiile de comportament necorespunzator, indiferent daca aceste plângeri sunt formale sau informale;
- d) raportează conducătorului institutiei/angajatorului toate situațiile de tip hartuire care ii sunt aduse la cunoștința;
- e) cooperează cu angajatii in toate situațiile in care acestia sunt solicitați sa furnizeze informatii relevante pentru soluționarea unui caz de hartuire;
- f) gestionează procesele de solutionare a plângerilor si/sau a masurilor disciplinare, împreuna cu conducerea institutiei/angajatorului.

(3) Conducătorul unitatii/institutiei nu face parte din comisie.

(4) Comisia va avea un secretar cu următoarele atribuții:

- a) primirea si înregistrarea plângerilor/sesizarilor in registrul special al comisiei;
- b) convocarea comisiei;
- c) redactarea proceselor-verbale întocmite in cadrul comisiei;

d) păstrarea documentelor elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

(5) După desemnare, angajatorul va încheia cu persoana responsabilă sau cu fiecare membru al Comisiei, un acord de confidențialitate privind informațiile care le vor fi supuse atenției. Aceste informații au natura unui secret profesional.

PRINCIPII DIRECTOARE

Art. 2. – (1) Comisia numită de angajator, care intervine în situații de hartuire pe criteriul de sex și de hartuire morală la locul de muncă, trebuie să respecte următoarele principii specifice:

- a) respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- b) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex;
- c) comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;
- d) culegerea și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- e) elaborarea unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul specific de activitate;
- f) cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- g) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
- h) participarea efectivă la activitățile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate la nivelul instituției/companiei, din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

(2) În vederea respectării și promovării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în vederea eliminării discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex, în câmpul muncii, este necesar ca angajatorul să promoveze următoarele măsuri:

- a) întocmirea unei proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;
- b) formarea continuă și dezvoltarea carierei;
- c) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;
- d) asigurarea tratamentului egal în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă.

Art. 3. – Scopul este acela de a pune la dispoziția angajaților instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă.

Art. 4. – Obiectivul principal este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, și de a asigura tuturor angajaților, indiferent de sex, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului general.

CADRUL LEGAL

Art. 5. – (1) Principalele reglementări legislative naționale cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și în vederea eliminării discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex, în câmpul muncii sunt următoarele:

- Constituția României;

- Codul muncii, Legea nr. 53/2003 - republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Codul penal - Legea nr. 286/2009, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Carta sociala europeana revizuita, ratificata prin Legea nr. 74/1999;
- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, publicata in M.Of. nr. 166 din 7 martie 2014;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, publicata in M.Of. nr. 326 din 5 iunie 2013.
- Hotararea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati, publicata in Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019.
- Hotararea Guvernului nr. 970 din 12 octombrie 2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca, publicata in Monitorul Oficial nr. 939 din 17 octombrie 2023.

SCOPUL SI DOMENIUL DE APLICARE

Art. 6. – (1) Potrivit Hotararii Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca, publicata in Monitorul Oficial nr. 939 din 17 octombrie 2023, angajatorii au o serie de noi obligatii in vederea prevenirii si combaterii acestei forme de discriminare.

(2) Scopul ghidului este acela de a pune la dispozitia angajatilor angajatorului instrumentele necesare in exercitarea deplina a drepturilor si libertatilor individuale in mediul de munca. Obiectivul principal al instrumentului este acela de a asigura un mediu optim de munca, bazat pe respect egal pentru demnitatea fiintei 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.

(3) Prezenta procedura interna se aplica tuturor angajatilor, precum si persoanelor cu care acestia interactioneaza in timpul programului de lucru.

(4) Hartuirea poate sa apara atat intre persoane de sex diferit, cat si intre persoane de acelasi sex. In situatiile in care au loc actiuni care contravin conduitei legale, etice si profesionale la locul de munca si care nu sunt dorite sau bine primite de catre destinatar, se vor dispune masurile prevazute in cuprinsul ghidului.

(5) Hartuirea este o manifestare a relatiilor de putere si se poate inregistra si in cazul relatiilor inegale la locul de munca, de exemplu, intre conducerea institutiei si angajati, dar nu in mod exclusiv. Relatiile de putere pot lua forme multiple si se pot manifesta subtil si imprevizibil (angajatii din pozitii subordonate nu sunt intotdeauna numai victime). Orice tip de hartuire este interzis, atat la locul de munca, cat si in afara acestuia, cand este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasari in interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferinte, inclusiv in relatie cu beneficiarii institutiei.

Art. 7. – (1) Prin prezenta procedura se stabilesc obiectivele metodologiei care sunt urmatoarele:

a) sa ofere un instrument de lucru pentru angajatii cu atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati;

- b) sa sustina interventia interinstitutionala si multidisciplinara in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati;
- c) sa promoveze asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul muncii;
- d) sa sprijine persoanele care se afla in situatii de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca;
- e) sa vina in sprijinul angajatorului care se confrunta, la nivel intern, cu situatii de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca.

(2) Responsabilii cu gestionarea cazurilor de hartuire vor monitoriza si vor raporta conducerii modalitatea de respectare a aplicarii prevederilor prezentului ghid/procedura, pana la sfarsitul primului trimestru al fiecarui an, pentru anul precedent, inclusiv numarul de incidente inregistrate si modul in care acestea au fost solutionate, precum si recomandarile trasate.

HARTUIREA LA LOCUL DE MUNCA, CU DETALIEREA DEFINITIEI SI COMPORTAMENTELOR SI ATITUDINILOR NEDORITE

Art. 8. – In prezenta procedura se definesc urmatoarele expresii ca fiind:

- a) Abordarea integratoare de gen – mobilizarea tuturor politicilor si masurilor generale in mod specific in scopul realizarii egalitatii, luand in considerare in mod activ si deschis, in stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situatii a femeilor si a barbatilor;
- b) Discriminare directa – orice act sau fapta de deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, intemeiat(a) pe unul sau mai multe dintre urmatoarele criterii: rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.
- c) Discriminare indirecta – orice prevedere, actiune, criteriu sau practica aparent neutra care are ca efect dezavantajarea unei persoane fata de o alta persoana in baza unuia dintre urmatoarele criterii: rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, in afara de cazul in care acea prevedere, actiune, criteriu sau practica se justifica in mod obiectiv, printr-un scop legitim, si daca mijloacele de atingere a acelui scop sunt proportionale, adecvate si necesare;
- d) Discriminare bazata pe criteriul de sex – discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care aceasta isi desfasoara activitatea; Constitutie discriminare bazata pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hartuire sau hartuire sexuala, avand ca scop sau efect:
 - de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata;
 - de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuala.
- e) Discriminare multipla – orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare.
- f) Discriminarea prin asociere – consta din orice act sau fapta de discriminare savarsita impotriva unei persoane care, desi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificata potrivit criteriilor de

rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, este asociata sau prezumata a fi asociata cu una sau mai multe persoane apartinand unei astfel de categorii de persoane.

g) Diviziunea de gen a muncii – alocarea de slujbe sau tipuri de activitati diferite femeilor si barbatilor;

h) Gen– desemnam ansamblul format din rolurile, comportamentele, trasaturile si activitatile pe care societatea le considera potrivite pentru femei si, respectiv, pentru barbati;

i) Hartuirea – consta in orice tip de comportament bazat pe criteriul de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, care are ca scop sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

j) Hartuirea morala – orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat in oricare dintre urmatoarele forme:

a) conduita ostila sau nedorita;

b) comentarii verbale;

c) actiuni sau gesturi.

Constituie hartuire morala la locul de munca orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru. In intelesul prezentei legi, stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca.

Fiecare angajat are dreptul la un loc de munca lipsit de acte de hartuire morala. Niciun angajat nu va fi sanctionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesionala, promovare sau prelungirea raporturilor de munca, din cauza ca a fost supus sau ca a refuzat sa fie supus hartuirii morale la locul de munca.

k) Hartuire psihologica – se intelege orice comportament necorespunzator care are loc intr-o perioada, este repetitiv sau sistematic si implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intentionate si care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane;

l) Hartuire sexuala – situatia in care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, in special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

m) Integrarea perspectivei de gen – reprezinta orice problema sau preocupare determinata de diferentele de gen si/sau de diferentele de sex dintre femei si barbati. Mai mult, aceasta presupune organizarea, imbunatatirea, dezvoltarea si evaluarea proceselor politice, astfel incat o perspectiva a egalitatii de gen sa fie incorporata in toate politicile la toate nivelurile vietii publice si in toate domeniile, respectiv in sectorul public si privat, in domeniul muncii, educatiei, sanatatii, culturii si informarii, politiciii, participarii la decizie de catre actorii implicati in mod normal in elaborarea politicilor. Integrarea perspectivei de gen este procesul de evaluare a implicatiilor pentru femei si

barbati ale oricarei actiuni planificate, inclusiv ale legislatiei, politicilor sau programelor, in toate domeniile si la toate nivelurile enumerate mai sus;

n) Monitorizarea si evaluarea de gen – procesul care necesita integrarea perspectivei de gen in practicile de monitorizare, raportare si evaluare a tuturor politicilor si planurilor, atat la nivel de procese si contributii, cat si in ceea ce priveste rezultatele si impactul acestora, pentru a afla cum anumite programe si proiecte specifice afecteaza viata femeilor si barbatilor si pentru a face ca inegalitatile sa nu se perpetueze.

Art. 9. – (1) Hartuirea este o forma de discriminare. Conform art. 5 alin. (5) din Codul muncii, hartuirea consta in orice tip de comportament care are la baza unul dintre criteriile de discriminare, avand ca scop sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Criteriile de discriminare sunt: criteriul de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata.

(2) Constituie subspecii ale hartuirii morale la locul de munca potrivit O.G. nr. 137/2000:

– hartuirea sexuala;

– hartuirea psihologica, definita ca fiind orice comportament necorespunzator care are loc intr-o perioada, este repetitiv sau sistematic si implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intentionate si care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane.

– hartuirea morala, definita ca fiind orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat in oricare dintre urmatoarele forme:

a) conduita ostila sau nedorita;

b) comentarii verbale;

c) actiuni sau gesturi.

Art. 10. – De asemenea, constituie hartuire morala la locul de munca orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru. Stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca.

Art. 11. – (1) In functie de gravitatea actului de hartuire morala se pot deosebi urmatoarele grade:

a) aparitia unor 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/repetate indreptate de catre o persoana sau de un grup de persoane impotriva altei persoane;

c) o stare de tensiune accentuata care necesita interventii reprezentantilor angajatorului, in vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;

d) stigmatizare si/sau izolare sociala la locul de munca, concedierea sau constrangerea victimei de a demisiona de la locul de munca, fapt care diminueaza sansele acesteia de a se incadra din nou, la alte locuri de munca.

(2) Fiecare angajat are dreptul la un loc de munca lipsit de acte de hartuire morala. Niciun angajat nu va fi sanctionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare,

formare profesionala, promovare sau prelungirea raporturilor de munca, din cauza ca a fost supus sau ca a refuzat sa fie supus hartuirii morale la locul de munca.

(3) Angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca raspund disciplinar, in conditiile legii, a prezentei proceduri si ale regulamentului intern. Raspunderea disciplinara nu inlaturaraspundereacontraventionala sau penala a angajatului pentru faptele respective.

Art. 12. – Conceptul de hartuire este definit ca fiind un comportament nedorit, inclusiv de natura sexuala, care face o persoana sa se simta ofensata, umilita sau intimidata. Aceasta include situatiile in care unei persoane i se solicita sa se angajeze in activitati sexuale ca o conditie a angajarii persoanei respective, precum si situatiile care creeaza un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hartuirea implica mai multe incidente si/sau actiuni cu caracter repetitiv, care constituie hartuire fizica, verbala si nonverbala.

Art. 13. – Exemple de conduita sau comportamente care constituie hartuire la locul de munca includ, dar nu se limiteaza la:

(1) Conduita fizica – contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzatoare ale corpului), violenta fizica (inclusiv agresiunea sexuala), utilizarea amenintarilor sau recompenselor legate de locul de munca, pentru a solicita favoruri sexuale.

(2) 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 intimitate fizica, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observatii exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, daca acestea sunt facute in mod sistematic/repetat si daca urmaresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile sa conduca la vatamari fizice, psihologice, sexuale.

(3) Comportament nonverbal: afisarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluieraturi, priviri insistente, daca acestea sunt facute in mod sistematic/repetat.

(4) Alte exemple de hartuire la locul de munca:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu continut indecent;
- insinuari, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, facute in mod sistematic/repetat;
- folosirea unui limbaj ofensator in descrierea unei persoane cu dizabilitati sau ironizarea unei persoane cu dizabilitati;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natura sa cauzeze stanjeneala sau suferinta;
- atentie nedorita, precum spionare, urmarire permanenta, sicanare, comportament exagerat de familiar sau atentie verbala ori fizica nedorita;
- efectuarea sau trimiterea repetata de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe retelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotatii sexuale, ostile sau care afecteaza viata privata a unei persoane;
- intrebari nejustificate, inoportune sau persistente despre varsta, starea civila, viata personala, interesele sau orientarea sexuala a unei persoane ori intrebari similare despre originea rasiala sau etnica a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- avansuri sexuale nedorite, solicitari repetate de acordare a unei intalniri sau amenintari;
- sugestii privind faptul ca favorurile sexuale ii pot aduce unei persoane promovarea profesionala sau ca, daca aceasta nu le acorda, atunci cariera sa va avea de suferit.

(5) Nu constituie hartuire urmatoarele exemple de atitudini care sunt legitime in relatia cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, si nu constituie hartuire:

- supravegheaza direct angajatii, inclusiv stabilind asteptarile de performanta si oferind feedback despre performanta muncii;
- ia masuri pentru a corecta deficientele de performanta, cum ar fi plasarea unui angajat intr-un plan de imbunatatire a performantei;
- ia masuri disciplinare rezonabile;
- da directive legate de atributii, cum si cand ar trebui facuta activitatea;
- solicita actualizari sau rapoarte;
- aproba sau refuza solicitarile de timp liber.

HARTUIRE SEXUALA, CU DETALIEREA DEFINITIEI SI COMPORTAMENTELOR SI ATITUDINILOR NEDORITE

Art. 14. – Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex in domeniile muncii, educatiei, sanatatii, culturii si informarii, politicii, participarii la decizie, furnizarii si accesului la bunuri si servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei intreprinderi ori inceperea sau extinderea oricarei altei forme de activitate independenta, precum si in alte domenii reglementate prin legi speciale atat in sectorul public cat si in sectorul privat.

Art. 15. – (1) Conform prevederilor Legii nr. 202/2002, termenii si expresiile de mai jos, au urmatoarele definitii:

- a) Discriminare directa – situatia in care o persoana este tratata mai putin favorabil, pe criterii de sex, decat este, a fost sau ar fi tratata alta persoana intr-osituatie comparabila;
- b) Discriminare indirecta – situatia in care o dispozitie, un criteriu sau o practica, aparent neutra, ar dezavantaja in special persoanele de un anumit sex in raport cu persoanele de alt sex, cu exceptia cazului in care aceasta dispozitie, acest criteriu sau aceasta practica este justificata obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzatoare si necesare;
- c) Hartuire – situatia in care se manifesta un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii persoanei in cauza si crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- d) Hartuire sexuala – situatia in care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, in special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- e) Hartuire psihologica – orice comportament necorespunzator care are loc intr-o perioada, este repetitiv sau sistematic si implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intentionate si care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane;
- f) Sex – ansamblul trasaturilor biologice si fiziologice prin care se definesc femeile si barbati;
- g) Gen – ansamblul format din rolurile, comportamentele, trasaturile si activitatile pe care societatea le considera potrivite pentru femei si, respectiv, pentru barbati;
- h) Actiuni pozitive – acele actiuni speciale care sunt intreprinse temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare;
- i) Munca de valoare egala – activitatea remunerata care, in urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic;
- i) Discriminare bazata pe criteriul de sex – discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care

aceasta isideseafsoara activitatea, precum si orice tratament mai putin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de catre persoana respectiva ori de supunerea sa la acestea;

j) Discriminare multipla – orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare;

k) Statut familial – acel statut prin care o persoana se afla in relatii de rudenie, casatorie sau adoptie cu alta persoana;

l) Stereotipuri de gen – sistemele organizate de credinte si opinii consensuale, perceptii si prejudecati in legatura cu atributiile si caracteristicile, precum si rolurile pe care le au sau ar trebui sa le indeplineasca femeile si barbati;

m) Statut marital – acel statut prin care o persoana este necasatorit/a, casatorit/a, divortat/a, vaduv/a.

n) Bugetare din perspectiva de gen – analiza bugetului public in vederea identificarii impactului pe care il are asupra vietii femeilor si barbatilor si alocarea resurselor financiare in vederea respectarii principiului egalitatii de sanse intre femei si barbati.

o) Violenta de gen – fapta de violenta directionata impotriva unei femei sau, dupa caz, a unui barbat, motivata de apartenenta de sex. Violenta de gen impotriva femeilor este violenta care afecteaza femeile in mod disproportionat. Violenta de gen cuprinde, fara a se limita insa la acestea, urmatoarele fapte: violenta domestica, violenta sexuala, mutilarea genitila a femeilor, casatoria fortata, avortul fortat si sterilizarea fortata, hartuirea sexuala, traficul de fiinte umane si prostitutia fortata.

p) Concediu de ingrijitor – un concediu pentru lucratori in vederea oferirii de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeaasi gospodarie ca lucratorul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definita de fiecare stat membru;

r) Formule flexibile de lucru – posibilitatea lucratorilor de a-si adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de munca la distanta, a programelor de munca flexibile sau a unor programe de munca cu timp redus de lucru.

Art. 16. – Constituie discriminare bazata pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hartuire sau hartuire sexuala, avand ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata;

b) de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuala.

Art. 17. – (1) Prin egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca se intelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati;

b) angajare in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru munca de valoare egala;

d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional;

f) conditii de incadrare in munca si de munca ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare, inclusiv conditiile de concediere;

g) beneficii, altele decat cele de natura salariala, precum si la sistemele publice si private de securitate sociala;

h) organizatii patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la beneficiile acordate de acestea;

i) prestatii si servicii sociale, acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

(2) De egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca beneficiaza toti lucratorii, inclusiv persoanele care exercita o activitate independenta, precum si sotii/sotiile lucratorilor independenti care nu sunt salariate/salariati sau asociate/asociati la intreprindere, in cazul in care acestea/acestia, in conditiile prevazute de dreptul intern, participa in mod obisnuit la activitatea lucratorului independent si indeplinesc fie aceleasi sarcini, fie sarcini complementare.

(3) Aceste prevederi se aplica tuturor persoanelor, functionari publici si personal contractual din sectorul public si privat, inclusiv din institutiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum si celorlalte categorii de persoane al caror statut este reglementat prin legi speciale.

Art. 18. – Pentru prevenirea si eliminarea oricaror comportamente, definite drept discriminare bazata pe criteriul de sex, angajatorul are urmatoarele obligatii:

a) sa asigure egalitatea de sanse si de tratament intre angajati, femei si barbati, in cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor bazate pe criteriul de sex in regulamentele de organizare si functionare si in regulamentele interne ale unitatilor;

b) sa prevada in regulamentele interne ale unitatilor sanctiuni disciplinare, in conditiile prevazute de lege, pentru angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare, astfel cum sunt definite mai sus;

c) sa ii informeze permanent pe angajati, inclusiv prin afisare in locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au in ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca;

d) sa informeze imediat dupa ce a fost sesizat autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul respectarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati.

Intocmit,
SERVICIUL SSM
Orțan Magdalena