



SECTORUL 6 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Anexa la Dispoziția Primarului Sectorului 6 nr. 1603/14.09./2021

Politica internă în domeniul relațiilor de muncă care vizează eliminarea toleranței hărțuirii la locul de muncă și măsuri antihărțuire, la nivelul Primăriei Sectorului 6 al municipiului București

I. Introducere

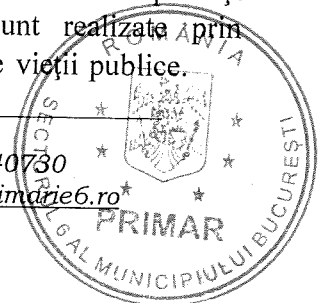
În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, se elaborează prezenta politică internă în domeniul relațiilor de muncă din cadrul Primăriei Sectorului 6 al municipiului București care vizează eliminarea toleranței hărțuirii la locul de muncă și măsuri antihărțuire. Politica se adresează tuturor angajaților din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 6.

II. Principii directoare și definiții

Principii directoare

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 elaborare, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de factori 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.

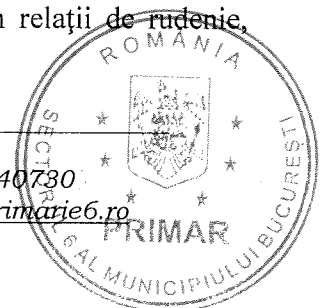




SECTORUL 6 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi, 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 discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și 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;
- k) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- l) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsători sau adopție cu altă persoană;





SECTORUL 6 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

- m) 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;
- n) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă;
- o) prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex.
- p) 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;
- q) sexismul reprezintă discriminare sexuală care funcționează, de regulă, în defavoarea femeilor și în favoarea bărbaților, la nivel individual, dar și instituțional;
- r) misoginismul reprezintă lipsă de încredere față de capacitatea profesională sau calitățile morale ale femeilor; atitudine negativă, adesea disprețuitoare, față de femei. Misandria este echivalentul misoginismului, dar la adresa bărbaților.

III. Cadrul legal

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea de Guvern 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;
- Hotărârea de Guvern nr. 365/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021;
- Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările și completările ulterioare;
- art. 4 alin. (2), art. 16 alin. (1), art. 41 alin. (4) din Constituția României;
- art. 5, art. 159 alin. (3) și art. 242 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat cu modificările și completările ulterioare;
- art. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 223 din Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal.

IV. Scopul și domeniul de aplicare

Scopul acestei politici este acela de a stabili principiile, măsurile preventive, responsabilitățile concrete și modalitățile de soluționare a incidentelor în materie de hărțuire la locul de muncă, dar și la promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un





SECTORUL 6 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

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.

V. Hărțuirea la locul de muncă

1. Definirea conceptului de hărțuire la locul de muncă

Hărțuirea este un comportament nedorit, manifestat la locul de muncă care are ca scop sau ca efect încălcarea demnității unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Toți angajații au dreptul de a munci fără a fi supuși hărțuirii la locul de muncă. Hărțuirea reprezintă un comportament nedorit, care generează efecte vătămătoare. Acestea pot include stresul, lipsa motivației, performanța redusă la locul de muncă, absenteism, demisii și costuri ridicate.

Hărțuirea include orice comportament inadecvat și nedorit care, în mod intenționat sau nu, creează sentimente de disconfort, umilire, stânjeneală sau proastă dispoziție persoanei căreia îi este adresat.

Hărțuirea poate implica unul sau mai multe incidente și acțiuni care constituie hărțuire fizică, verbală și non-verbală.

Exemple de hărțuire la locul de muncă:

- Manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- Folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- Insinuări, batjocură, glume sau remarci sexiste/rasiste/homofobe;
- Atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare sau comportament exagerat de familiar;
- Comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjeneală sau suferință;
- Răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință);
- Întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârstă, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- Utilizarea tehnologiilor moderne de comunicare (hărțuire cibernetică) pentru a stânjeni, umili, amenința sau intimida o persoană, în încercarea de a dobândi putere asupra acesteia;
- Efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane.





SECTORUL 6 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

2. Definirea conceptului de hărțuire sexuală

Prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, cu conotație sexuală, exprimată 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.

Exemple de hărțuire sexuală:

- Insinuări, badjocură, povești și glume de natură sexuală;
- Avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări;
- Atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- Priviri insistente, gesturi grosolane, sugestive sexual, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal ne-necesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;
- Situațiile în care o persoană este rugată să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective;
- Sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
- Efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale.

Oricine poate fi o victimă a hărțuirii, indiferent de sexul hărțuitorului. Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sexe diferite, dar și între persoane de același sex.

Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate manifesta în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu între superiorul ierarhic și angajatul din subordine.

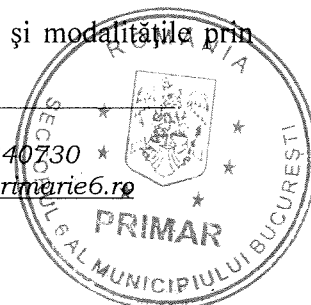
Orice tip de hărțuire este interzis atât în incinta instituției cât și în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, delegații în interesul serviciului sau sesiuni de formare profesională organizate de instituție.

Primăria Sectorului 6 al municipiului București aplică o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire sexuală la locul de muncă, tratând cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și investigând toate acuzațiile de hărțuire sexuală. Orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit sexual o altă persoană va fi sancționată disciplinar, conform procedurilor în vigoare.

VI. Măsurile preventive, cu detalierile posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă

În scopul prevenirii actelor de hărțuire la locul de muncă, Primarul Sectorului 6 al municipiului București prin aparatul de specialitate va lua următoarele măsuri:

- a) Sesiuni de informare semestriale pentru șefii de direcții generale/direcții/ servicii/birouri privind fenomenul violenței și discriminării pe criteriu de sex. Sesiunile vor aborda minim următoarele teme: cauzele și consecințele violenței de gen, cu accent pe hărțuirea sexuală la locul de muncă, legislația în domeniu, mecanisme de raportare;
- b) Distribuirea de materiale informative despre prevenirea violenței de gen și modalitățile prin





SECTORUL 6 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

care se pot sesiza faptele de hărțuire sexual, către toți angajații instituției, prin mijloace interne de comunicare (ex. e-mail);

c) Consultarea salariaților cu privire la gradul de siguranță pe care îl resimt la locul de muncă.

Aceste măsuri vor fi duse la îndeplinire de un angajat numit prin dispoziția Primarului Sectorului 6, căruia îi sunt atribuite, prin anexă la fișa postului, responsabilități legate de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, respectiv prevenirea și combaterea discriminării pe criterii de sex.

Sancțiunile care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă se prevăd în Regulamentul Intern al aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 6, cu respectarea procedurii de constatare a abaterilor disciplinare și de aplicare a sancțiunilor disciplinare prevăzută de legislație specială în materie.

VII. Măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului cât și a salariaților

Sesizarea faptelor de hărțuire sexuală se face în scris sau prin e-mail către responsabilul în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, care va înregistra sesizarea într-un registru special.

Sesizarea se poate face de către persoana lezată/victimă sau de către o terță persoană, cu acordul victimei.

Se va constitui o comisie de analiză în vederea soluționării sesizărilor privind hărțuirea la locul de muncă, prin act administrativ al Primarului Sectorului 6 al Municipiului București, formată din trei membrii și un secretar după cum urmează: un membru din partea conducerii, un responsabil în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și un reprezentant al Compartimentului Juridic și Contencios Administrativ, iar secretarul va fi desemnat din cadrul Serviciului Resurse Umane și Managementul Carierei. Atribuțiile comisiei vor fi aprobate prin dispoziția de constituire, iar întrunirea acesteia se va face cel târziu în termen de 5 zile de la depunerea unei sesizări.

Toate sesizările de hărțuire sexuală vor fi tratate în condiții de confidențialitate. Salariații care depun plângeri de hărțuire sexuală nu vor fi transformați în victime în urma depunerii unei astfel de plângeri.

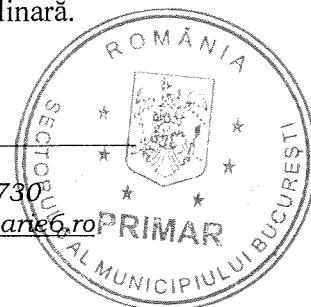
VIII. Reguli de confidențialitate

Persoanei care semnaleză 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.

Membrii comisiei care analizează sesizările vor semna un angajament de confidențialitate 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.





SECTORUL 6 AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

IX. 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 (ex. spații de lucru diferite, raportare printr-o terță persoană). Aceste măsuri se vor dispune de către Primarul Sectorului 6 la propunerea comisiei care analizează sesizările.

X. Modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului

Comisia de analiză a faptelor de hărțuire sexuală va întocmi un Raport prin care propune modalitatea de soluționare pentru fiecare sesizare primită, după cum urmează:

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

Raportul se transmite Primarului Sectorului 6 al municipiului București 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 criteriile de sex, persoanei care a depus sesizarea și persoanei împotriva căreia s-a făcut sesizarea.

Concluziile privind analiza sesizărilor și măsurile dispuse la nivelul Primăriei Sectorului 6 vor fi comunicate de către responsabilul cu prevenirea și combaterea discriminării pe criteriile de sex, către factorii de decizie care au competență în acest sens.

