



AGENȚIA PENTRU PROTECȚIA MEDIULUI BRAȘOV

ANEXA 1 la Decizia directorului executiv al APM Brașov nr. 84 / 15.04.2024

POLITICA ANTIHĂRȚUIRE

**privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex,
precum și a hărțuirii morale la locul de muncă
în cadrul
Agenției pentru Protecția Mediului Brașov**

Prezenta politică antihărțuire se adresează tuturor angajaților din Agenția pentru Protecția Mediului Brașov (funcționari publici și personal contractual), atât pentru a-și cunoaște drepturile, cât și pentru a lua măsuri în vederea protejării acestora.



CUPRINS

	CUPRINS	Pag.2
CAPITOLUL I	PRINCIPII DIRECTOARE	Pag.3
CAPITOLUL II	CADRUL LEGAL	Pag.3
CAPITOLUL III	SCOP	Pag.4
CAPITOLUL IV	APLICABILITATEA	Pag.4
CAPITOLUL V	DEFINIREA CONCEPTELOR DE DISCRIMINARE ȘI DE HĂRȚUIRE. EXEMPLE DE COMPORTAMENTE ȘI IDENTIFICAREA ACȚIUNILOR CARE CONSTITUIE HĂRȚUIRE MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ, HĂRȚUIRE PE CRITERIUL DE SEX	Pag.5
CAPITOLUL VI	ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI	Pag.9
	<i>VI.1 CONDUCEREA INSTITUȚIEI</i>	Pag.10
	<i>VI.2 PERSOANA RESPONSABILĂ</i>	Pag.11
CAPITOLUL VII	PROCEDURA DE PLÂNGERE/SESIZARE ȘI DE SOLUTIONARE	Pag.11
	<i>VII.1 PROCEDURA INFORMALĂ</i>	Pag.12
	<i>VII.2 PROCEDURA FORMALĂ</i>	Pag.12
	<i>VII.3 SOLUȚIONAREA PLÂNGERII/SESIZĂRII</i>	Pag.15
	<i>VII.4 PROCESUL DE RECLAMAȚIE EXTERNĂ</i>	Pag.15
CAPITOLUL VIII	SANȚIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE	Pag.20
CAPITOLUL IX	MONITORIZARE ȘI EVALUARE	Pag.22



1. PRINCIPII DIRECTOARE

Prin adoptarea și implementarea prevederilor acestei politici, Agenția pentru Protecția Mediului Brașov se angajează să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau a exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice în care se respectă și se promovează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală 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.

Agenția pentru Protecția Mediului Brașov va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

Orice persoană din cadrul instituției, despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, este pasibilă de sancționarea disciplinară aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă.

La nivelul instituției, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate.

În tot procesul de investigare a plângerilor toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație egale.

2. CADRUL LEGAL

2.1 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.



2.2 LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ

- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr.53/2003 privind Codul Muncii;
- Legea nr.286/2009 privind Codul penal
- Legea nr.178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- 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
- Hotărârea de Guvern nr.262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei;
- Hotărârea de Guvern nr.970/2023 prin care a fost aprobată Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Ordonanța Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ;

3. SCOP

Scopul prezentei politici antihărțuire este de a contribui la prevenirea, combaterea și eliminarea discriminării bazate pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale în cadrul relațiilor de muncă, între angajații APM Brașov, de a pune la dispoziția angajaților instituției instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă, cât și de a promova o atitudine bazată pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional adecvat între angajați în cadrul agenției, între angajați și colaboratori, atât în instituție cât și în afara acesteia, precum și în mediul on-line.

Măsurile din prezenta politică sunt destinate să garanteze un mediu de lucru fără hărțuire, în care toți angajații și colaboratorii respectă integritatea și demnitatea, atât în sfera profesională cât și în cea personală 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 public.

4. APLICABILITATEA

Prezenta politică antihărțuire la locul de muncă este aplicabilă tuturor angajaților din cadrul Agenției pentru Protecția Mediului Brașov (funcționari publici și personal contractual) precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru (ex: parteneri, colaboratori, beneficiari, invitați etc.).

Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de aceeași 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.

Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu între conducerea instituției și angajați, dar nu în mod exclusiv.

Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime).

În mediul de muncă din cadrul Agenției pentru Protecția Mediului Brașov, cât și în afara acestuia, inclusiv când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relațiile cu beneficiarii instituției, este interzis orice tip de hărțuire.

5. DEFINIREA CONCEPTELOR DE DISCRIMINARE ȘI DE HĂRȚUIRE . EXEMPLE DE COMPORTAMENTE ȘI IDENTIFICAREA ACȚIUNILOR CARE CONSTITUIE HĂRȚUIRE MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ, HĂRȚUIRE PE CRITERIUL DE SEX

5.1 Discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice;

5.1.1 Discriminarea directă reprezintă 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;

5.1.2 Discriminarea indirectă reprezintă 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;

5.1.3 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.

5.2 Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată.



Hărțuirea implică unul sau mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

5.2.1 Hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă orice tip de comportament neadecvat exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, fie superior ierarhic, fie coleg, fie subaltern.

Hărțuirea morală la locul de muncă include 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, productivitatea și randamentul angajatului sau al grupului de angajați, deteriorând condițiile de muncă și, implicit, degradând climatul de lucru.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat asupra unui angajat, de către un alt angajat, care îi este superior ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, ce au 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 său profesional, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- conduită ostilă sau neadecvată;
- comentarii verbale ofensatoare;
- gesturi și acțiuni de denigrare;

5.2.1.1 Exemple de hărțuire morală 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;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- bullying/intimidare/desconsiderare;
- insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/ homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate 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;
- hărțuire psihologică.

5.2.1.2. Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă, include dar nu se limitează la:



- **Conduita fizică:** contact fizic nedorit, inclusiv prinderi, ciupiri, frecări, sărutări, îmbrățișări, mângâieri, atingeri necorespunzătoare, pe cap sau pe corp, violență fizică, inclusiv agresiunea sexuală, utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale;
- **Conduita verbală:** comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexual, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații condescendente sau paternaliste, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare);
- **Comportament non - verbal:** afișarea materialelor explicite sexual sau sugestive, gesturi sugestiv sexual, fluierături, priviri insistente;

5.2.1.3. În înțelesul prezentei politici antihărțuire, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă, dacă acestea sunt induse de activități impuse de superiorii ierarhici care nu corespund fișei postului sau pregătirii profesionale a angajatului ori dacă volumul de muncă ce trebuie alocat îndeplinirii acestor activități/sarcini, este evident disproporționat față de cel al majorității angajaților din cadrul compartimentului/serviciului

5.2.1.4 Identificarea acțiunilor care întrunesc condițiile unui caz de hărțuire la locul de muncă

5.2.1.4.1. Acțiuni vizând împiedicarea victimei de a se exprima:

- superiorii ierarhici îi refuză victimei posibilitatea de a se exprima;
- victima este frecvent întreruptă când vorbește;
- colegii împiedică victima să se exprime;
- colegii țipă, jignesc victima;
- este criticată activitatea victimei;
- este criticată viața privată a victimei;
- victima este terorizată prin apeluri telefonice;
- victima este amenințată verbal;
- amenințarea victimei în scris;
- refuzarea contactului cu victima;
- ignorarea prezenței victimei;

5.2.1.4.2. Acțiuni vizând izolarea victimei:

- nu se vorbește niciodată cu victima;
- victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane;
- victimei i se atribuie un alt post care o îndepărtează și izolează de colegi;
- li se interzice colegilor să vorbească cu victima;
- se neagă prezența fizică a victimei;



5.2.1.4.3. Acțiuni ce presupun desconsiderarea victimei în fața colegilor:

- victima este vorbită de rău sau calomniată;
- se lansează zvonuri la adresa victimei;
- victima este ridiculizată;
- se pretinde că victima este bolnavă mintal;
- victima este constrânsă pentru a se prezenta la un examen psihiatric;
- se inventează o infirmitate a victimei;
- se imita acțiunile, gesturile, vocea victimei pentru a o ridiculiza mai bine;
- sunt atacate credințele religioase sau convingerile politice ale victimei;
- se glumește pe seama vieții private a victimei;
- se glumește pe seama originii sau naționalității victimei;
- victima este obligată să accepte activități umilitoare;
- evaluarea inechitabilă a muncii victimei;
- deciziile victimei sunt contestate;
- agresarea victimei în termeni obsceni sau insultători;
- hărțuirea sexuală a victimei (gesturi sau propuneri).

5.2.1.4.4. Discreditarea profesională a victimei:

- nu i se atribuie sarcini de realizat;
- privarea de orice ocupație și asigurarea ca victima să nu-și găsească singură vreo ocupație;
- încredințarea unor sarcini inutile sau absurde;
- acordarea de activități inferioare competențelor;
- atribuirea în permanență a unor sarcini noi;
- impunerea executării unor sarcini umilitoare;
- încredințarea unor sarcini superioare calificării în scopul discreditării victimei.

5.2.1.4.5. Compromiterea sănătății victimei:

- încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate;
- amenințarea cu violențe fizice;
- agresarea fizică a victimei, fără gravitate, ca un avertisment;
- agresarea fizică gravă;
- se provoacă intenționat victimei cheltuieli, cu intenția de a-i produce prejudicii;
- provocarea de neplăceri la domiciliu sau la locul de muncă;
- agresarea sexuală a victimei.

5.2.1.5. Exemple de expresii utilizate pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:

- „ciocnire între personalități” - pentru descrierea unei relații profesionale;
- „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele” sau „o problemă de atitudine”- pentru a caracteriza o persoană;



- „nu-i tolerează ușor pe proști” - pentru a descrie comportamentul unui coleg sau unui manager, stiluri de conducere puternice sau dure, incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.

5.2.2 Hărțuirea sexuală reprezintă 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;

Aceasta include situațiile în care o persoană este rugată să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situații care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor.

5.2.2.1 Exemple de hărțuire pe criteriul de sex

- priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal, precum atingerea în treacăt de alte persoane;
- efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- 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.

Niciun angajat din Agenția pentru Protecția Mediului Brașov nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă și hărțuirii pe criteriul de sex.

Funcționarii publici și personalul contractual din Agenția pentru Protecția Mediului Brașov care săvârșesc acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului intern al Agenției pentru Protecția Mediului Brașov.

Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

Agenția pentru Protecția Mediului Brașov și persoana desemnată de directorul executiv al instituției, care intervin în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire 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

6.1 Directorul Executiv al Agenției pentru Protecția Mediului Brașov

- se asigură ca toți salariații să cunoască prevederile politicii antihărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă la locul de muncă;
- se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- se asigură de crearea tuturor pârghiilor 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;
- 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, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în formele prevăzute de Codului Penal);
- se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu politica aplicabilă;
- numește o persoană responsabilă sau decide formarea unei comisii pentru primirea reclamațiilor;
- 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;
- asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;
- demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.



6.2 Persoana responsabilă

- furnizează consultanță și informații oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- 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;
- participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- raportează conducătorului institutiei toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
- cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
- identifică și soluționează cazurile de nerespectare a legislației și politicilor aplicabile domeniului;
- gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea institutiei.

În cadrul Agenției pentru Protecția Mediului Brașov, persoana responsabilă cu primirea și soluționarea plângerilor privind hărțuirea la locul de muncă este domnul Daniel - Dragoș VERDEȘ - consilier asistent în cadrul serviciului Monitorizare și Laboratoare, desemnat prin Decizia Directorului Executiv nr. 80/13.03.2024.

Datele de contact ale persoanei desemnate sunt următoarele:

Nume și prenume: Daniel - Dragoș VERDEȘ

E-mail: dragos.verdes@apmbv.anpm.ro

Tel. 0268/419013 - int.24

7 PROCEDURA DE PLÂNGERE / SESIZARE ȘI DE SOLUȚIONARE

Procedurile de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul **Agenciei pentru Protecția Mediului Brașov**, au caracter administrativ.

Presupusa victimă are posibilitatea de a depune plângere/sesizare în oricare dintre aceste situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă, cu privire la următoarele aspecte:

- a) apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera;
- b) instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane;
- c) o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția conducătorului Agenției pentru Protecția Mediului Brașov, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;



d) stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă.

7.1. PROCEDURA INFORMALĂ

Etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt:

a) abordarea directă a presupusului hărțuitor prin care victima să-l informeze pe hărțuitor că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant.

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, deoarece, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei.

b) abordarea superiorului ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant, dacă victima nu poate aborda direct presupusul hărțuitor, sau a unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituției/ reprezentantului salariaților sau reprezentantului sindical, care 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.

c) informarea persoanei responsabile de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;

d) încercarea soluționării amiabile a cauzei;

În cazul în care persoana care se consideră hărțuită sexual, moral, psihologic sau discriminată la locul de muncă, nu reușește să soluționeze cauza după parcurgerea etapelor menționate la lit.a)-d) poate opta pentru una dintre următoarele căi de acțiune:

I. sesizarea persoanei responsabile cu combaterea și prevenirea hărțuirii din cadrul APM Brașov și urmarea procedurii de soluționare internă;

II. sesizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă;

III. sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;

IV. sesizarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

V. sesizarea instanței de judecată;

7.2. PROCEDURA FORMALĂ

Atunci când persoana desemnată la nivelul institutiei primește o plângere/sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

- să înregistreze imediat datele, orele și faptele incidentului (incidentelor);
- să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii;



- să prezinte și să aleagă, împreună cu victima, unul dintre următorii pași de acțiune: plângere informală sau formală, înțelegerea faptului că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să-și dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă;
- păstrarea unei evidențe confidentiale a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victima știe că poate depune plângere/sesizare de hărțuire și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul instituției

Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical sau al salariaților pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/ sesizării.

Persoana responsabilă cu primirea și soluționarea plângerilor privind hărțuirea la locul de muncă se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

7.2.1 DEPUNEREA PLÂNGERII

Persoana care se consideră hărțuită sexual, moral, psihologic sau discriminată la locul de muncă, va raporta incidentul printr-o plângere/sesizare înaintată persoanei responsabile cu primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire, în oricare dintre situațiile specificate, în formă scrisă, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia, sau poate depune o sesizare verbală persoanei responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces verbal, însă nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la producerea incidentului.

Plângerea/sesizarea va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire/discriminare, indicarea persoanei sau a persoanelor presupuse ca hărțuitoare, data și împrejurările în care a avut loc evenimentul de hărțuire/discriminare, martori, dacă există, alte mijloace doveditoare.

7.2.2 RAPORTUL DE CAZ

Persoana desemnată care a primit plângerea/sesizarea, va demara realizarea unui raport de caz, care va cuprinde:

1) Datele din plângere

- vor fi înregistrate imediat toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului/incidentelor.

2) Date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei

Persoana responsabilă sesizată trebuie:

- să comunice victimei posibilitățile de soluționare;
- să analizeze solicitările acesteia;
- să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;



- să consemneze decizia luată ;
- să se asigure că victima cunoaște și înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă împreună cu victima unul dintre următorii pași de acțiune;
- să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația în afara instituției, prin intermediul legislației subsecvente;

3) Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire

Persoana responsabilă sesizată trebuie:

- să ofere o posibilitate presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamații;
- să informeze presupusul făptuitor cu privire la politica instituției în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- să informeze presupusul făptuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- să faciliteze, dacă este cazul, și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

Raportul de caz se realizează în termen de maxim 7 zile lucrătoare, de la depunerea plângerii/sesizării.

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse, conducătorului instituției, structurii de resurse umane, consilierului de etică, expertului de egalitate de șanse din instituție.

Prin raportul de caz persoana responsabilă propune conducătorului, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei, cu respectarea prevederilor legale.

7.2.3 ANCHETA

Persoana desemnată pentru prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, trebuie să:

- intervieveze separat atât presupusa victimă, cât și presupusul hărțuitor/persoana care a săvârșit un act de discriminare;
- intervieveze separat toate părțile implicate;
- decidă dacă incidentele au avut loc sau nu;
- întocmească un **Raport al anchetei**, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;



- se asigure că procesul de soluționare a plângerii/ sesizării se realizează cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută plângerea/sesizarea.

7.3. SOLUȚIONAREA PLÂNGERII/SESIZĂRII

Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia persoana responsabilă întocmește un **Raport Final** prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, pe care îl va înainta conducerii instituției.

În cazul în care nu se poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, persoana desemnată, prin intermediul Raportului final:

- face recomandări pentru a fi asigurat un climat de muncă adecvat prin acțiuni de informare și conștientizare la nivelul instituției;
- propune clasarea sesizării dacă se constată că sesizarea primită nu se confirmă.

În cazul în care faptele au avut loc, persoana desemnată, prin intermediul Raportului final:

- face propuneri de soluționare a sesizării, luând în considerare care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultarea cu aceasta;
- face propuneri de sancționare a persoanei găsită vinovată de acte de hărțuire, conform prevederilor legale,

Raportul final se va înainta părților și conducătorului instituției, în termen de 3 zile lucrătoare; comunicarea se va face prin: e-mail sau prin înmânare personală sub semnătură proprie.

Reguli de confidențialitate

Persoanei care semnalează o faptă de hărțuire i se va proteja identitatea.

Persoana care semnalează o faptă de hărțuire nu va fi expusă public, nu va amenințată sau intimidată pentru a-și retrage sau modifica sesizarea/plângerea.

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

Încălcarea regulilor de confidențialitate atrage răspunderea disciplinară.

7.4 PROCESUL DE RECLAMAȚIE EXTERNĂ

Un angajat care a fost supus hărțuirii poate, de asemenea, 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:

- Inspectoratul Teritorial de Muncă
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați



- Instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât formele se circumscriu infracțiunilor din Codul Penal.

7.4.1 Sesizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă (ITM) ;

Inspekția Muncii este un organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței.

Inspekția Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, instituții cu personalitate juridică, care se organizează în fiecare județ și în municipiul București.

Sesizarea ITM în domeniul discriminării și hărțuirii este supusă regulilor generale privind soluționarea petițiilor (O.G. nr. 27/2002).

Sesizarea se formulează în scris și poate fi depusă la registratura Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov (de care aparține angajatorul APM Brașov), on-line sau prin poștă cu confirmare de primire.

Plângerea /sesizarea trebuie să conțină:

- ✓ datele de identificare ale persoanei care formulează petiția;
- ✓ numărul de telefon și adresa de corespondență pentru a putea fi contactată de Inspectorul de muncă în vederea solicitării unor informații suplimentare;
- ✓ detalierea faptelor de discriminare/hărțuire, precum și orice altă informație care ar putea ajuta la soluționarea cazului;
- ✓ datele de identificare ale persoanei/instituției acuzate de discriminare/hărțuire, pentru a fi contactată de către Inspectorul de muncă în vederea audierii sau pentru investigații suplimentare;

Conform Legii nr. 202/2002, ITM are competență în sancționarea următoarelor fapte de discriminare și hărțuire la locul de muncă:

7.4.1.1. Nerespectarea egalității de șanse între femei și bărbați în relațiile de muncă, care presupune acces nediscriminatoriu la (art. 7 alin. 1 din Legea nr. 202/2002):

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale; venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;



- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea; - prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare;

7.4.1.2. Nerespectarea de către angajator a obligațiilor pentru prevenirea și eliminarea discriminării pe criteriul sex, (art. 8 din Legea nr. 202/2002) ca de exemplu:

- introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne;
- prevederea unor sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare sau prin acțiuni de discriminare;
- informarea permanentă a angajaților, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în legătură cu respectarea egalității de șanse;
- după ce a fost sesizat cu o faptă care încalcă principiul egalității de șanse și tratament, să informeze imediat autoritățile publice competente;

7.4.1.3. Discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la (art. 9 al.1 din Legea nr. 202/2002):

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; - stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea remunerației;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

7.4.1.4. Discriminarea care are legătură cu sarcina sau maternitatea (art. 10 din Legea nr. 202/2002):

- Tratamente mai puțin favorabile aplicate unei femei, legat de sarcină sau concediu de maternitate;
- Tratamente mai puțin favorabile aplicate unui bărbat sau unei femei în legătură cu concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal;
- Solicitarea unei candidate, la angajare, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă;



- Concedierea unei femei salariate pe durata în care este însărcinată sau în concediu de maternitate ;
- Concedierea unei femei sau a unui bărbat, aflați în concediu pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- Concedierea unui bărbat care se află în concediu paternal;
- Încălcarea dreptului salariaților aflați în concediu de maternitate, de creștere a copilului, sau în concediu paternal de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și beneficiind de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței;

7.4.1.5. Hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă (art. 11 din Legea nr. 202/2002)

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

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

7.4.1.6. Discriminarea angajaților hărțuiți care au înaintat sesizare sau reclamație la persoana responsabilă/conducerea Agenției sau au depus acțiune în instanță (art. 12 din Legea nr.202/2002)

Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

7.4.2 Sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD);

CNCD este o autoritate administrativ-jurisdicțională care are competența de a investiga, constata și sancționa faptele de discriminare.

CNCD este competent să primească petiții privind discriminarea pe orice criteriu.

De asemenea, CNCD se poate pronunța asupra faptelor de discriminare, indiferent de contextul în care acestea au avut loc, cu excepția situațiilor în care o lege specială prevede un alt mecanism de sancționare.

CNCD poate fi sesizat prin petiție de către persoana vătămată.



Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei

Prin cererea introdusă persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

Petiția poate fi formulată în scris și trimisă CNCD prin unul din mijloacele legale (poștă, e-mail, fax) sau poate fi formulată oral, prin notă de audiență (atunci când persoana vătămată apelează la serviciul de audiențe al CNCD).

CNCD se poate autosesiza cu privire la orice situație, anunt sau eveniment, în privința cărora există indicii despre existența unor fapte care presupun săvârșirea unei fapte de discriminare.

Petiția se depune în numărul de exemplare corespunzător numărului de reclamanți plus unul, pentru CNCD și trebuie să conțină:

- numele și prenumele persoanei vătămate sau al persoanei care sesizează presupusa faptă de discriminare;
- adresa de corespondență;
- conținutul plângerii;
- faptele discriminatorii care trebuie expuse detaliat;
- datele prezentate trebuie susținute detaliat, să conțină data la care s-a petrecut fapta pe care o reclamă persoana vătămată, contextul acesteia, împrejurările, martorii și dovezile pe care se susțin cele reclamate, precum și criteriul de discriminare (motivul care stă la baza respectivei fapte - de ex. etnic, naționalitate, sex, boală cronică necontagioasă etc. - vezi O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare republicată) -
- datele de identificare ale persoanei acuzate de discriminare (numele și prenumele, adresa de corespondență sau, după caz, denumirea persoanei juridice, adresa sediului acesteia etc.);
- semnătura;
- dovezi - petiția trebuie însoțită de probele relevante pentru susținerea constatării faptei de discriminare. Astfel, se pot depune orice înscrisuri/documente, declarațiile scrise sau audio/video ale martorilor, înregistrări audio/video relevante (de ex, înregistrarea unei emisiuni) împreună cu transcript-ul acestora, articole de presă/ mass-media, capturi ecran/ foto pentru conținut de pe internet;

7.4.3. Sesizarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați se află în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale are printre atribuții primirea de reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private, pe care le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigură consilierea victimelor în condițiile legii.



7.4.4. Sesizarea instanței de judecată;

Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.

Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea CNCD.

Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a CNCD.

Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.

În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatoare, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile ordonanței nr.137/2000.

Hotărârea pronunțată de instanța de judecată se comunică și CNCD.

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:

- a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;
- f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul (CNCD) aplică, în condițiile legii, oricare dintre măsurile prevăzute la alin. lit. a) și e).

8. SANȚIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE

Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/ sesizare, a fost găsită vinovată de hărțuire, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de:

Agencia pentru Protecția Mediului Brașov

Adresa: Str. Politehnicii, nr.3, Brașov, Cod Poștal 500019

Tel.: +4 0268 419013

e-mail: office@apmbv.anpm.ro

website: <http://apmbv.anpm.ro>

Pagină 20 din 23



- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului 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.

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a se asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile .

8.1. Sancțiunile disciplinare aplicabile funcționarilor publici sunt:

- a) mustrarea scrisă;
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;
- d) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la 1 la 3 ani;
- e) retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f) destituirea din funcția publică.

8.2. Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului contractual sunt:

- a) avertisment scris;
- b) retrogradarea din funcție (în cadrul aceleiași profesii) cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

8.3. Răspunderea contravențională a angajatului, în cazul comiterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, se stabilește în conformitate cu prevederile cuprinse în 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:

- Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă **săvârșită de către un angajat**, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei. (art. 26 alin. 1[^]1 din OUG nr. 137/2000)

Sancțiunile aplicabile **angajatorului** se regăsesc în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și se aplică proporțional cu gravitatea faptelor.



- Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la **30.000 lei la 50.000 lei** neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. (art. 26 alin. 1² , lit.a din OUG nr. 137/2000)
- Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la **50.000 lei la 200.000 lei** nerespectarea de către angajator a obligației constând în interzicerea stabilirii de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. . (art. 26 alin. 1² , lit.b din OUG nr. 137/2000)
- Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la **100.000 lei la 200.000 lei** neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse de către CNDC, respectiv de obligare a angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul hărțuit și de obligare a angajatorului la plata către angajatul hărțuit a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care acesta are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii; Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducerea la îndeplinire a obligațiilor prevăzute (art. 26 alin. 2³ din OUG nr. 137/2000)
- constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la **3.000 lei la 10.000 lei**, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune, încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (1¹) și (2)-(4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-22 și art.29 din Legea nr.202/2002 (37 din Legea nr. 202/2002)

9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Agenția pentru Protecția Mediului Brașov cunoaște importanța monitorizării politicii privind hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă și se va asigura că va colecta, în mod anonim, statistici și informații, pentru a evalua aplicarea politicii și eficiența aplicării sale.

Conducătorii serviciilor, compartimentelor și responsabilul cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și raporta conducerii instituției modalitatea de respectare a acestei politici, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.

La nivelul Agenției pentru Protecția Mediului Brașov, se va înființa registrul de semnalare a cazurilor în care vor fi înregistrate plângerile/sesizările cu privire la hărțuire/discriminare. Registrul va conține numărul de înregistrare a plângerii/sesizării, faza hărțuirii/discriminării, soluțiile identificate.

Agenția pentru Protecția Mediului Brașov se va asigura că politica anti-hărțuire la locul de muncă este adusă la cunoștință tuturor salariaților.



Persoanele nou angajate vor fi instruite cu privire la conținutul politicii antihărțuire din cadrul Agenției pentru Protecția Mediului Brașov, de către conducătorii serviciilor în care își vor desfășura activitatea sau de responsabilul cu gestionarea cazurilor de hărțuire (în cazul în care nu există conducători de structură).

Prevederile prezentei politici se completează cu dispozițiile cap. III , IV și VIII din Regulamentul Intern.

Politică antihărțuire privind hărțuirea la locul de muncă va fi publicată pe pagina web a Agenția pentru Protecția Mediului Brașov și se va posta la avizier și pe serverul Instituției.

Întocmit,
Simona Bucuța
Consilier - Compartiment B.F.A.R.U.

