

Dosar I.2

DECIZIA

nr. 3 din 03.01.2024

privind aprobarea Politicii interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aplicabilă în cadrul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș

Managerul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș,

Având în vedere:

- Referatul nr.2350 din 27.12.2023 prezentat de d-na Covaciu Ileana-Cristina, având funcția de director adjunct al instituției, prin care se propune aprobarea Politicii interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aplicabilă în cadrul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș,

În conformitate cu prevederile:

- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbați, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

- Hotărârii Guvernului nr.262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între bărbați şi femei;

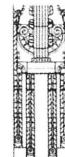
- Hotărârii Guvernului nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă,

În temeiul art.12 lit.gg) din Regulamentul de Organizare și Funcționare al Filarmonicii de Stat Târgu Mureș, aprobat prin Hotărârea Consiliului Județean Mureș nr.22 din 15 febr.2018 privind aprobarea Organigramei, Statului de funcții și Regulamentului de Organizare și Funcționare ale Filarmonicii de Stat Târgu Mureș, cu modificările ulterioare,

d e c i d e :

Art.1. Cu data prezentei decizii, se aprobă Politica internă privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aplicabilă în cadrul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș, prevăzută în anexa ce face parte integrantă din prezenta decizie.

Art.2. (1) În vederea informării angajaților, prezenta Politica internă privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă va fi publicată pe pagina web a Filarmonicii de Stat Târgu Mureș: www.filarmonicams.ro (secțiunea *Informații de interes public- Regulamente*), afișată la avizierul instituției și transmisă salariaților prin poșta electronică, prin grija Compartimentului Organizare concerte- Relații publice.



Dosar I.2



REFERAT

nr.2350 din 27.12.2023

privind aprobarea Politicii interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aplicabilă în cadrul Filarmonicii de Stat Târgu Mureş

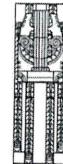
Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei, prevede la art. 5 alin.(1) că în vederea prevenirii, combaterii şi eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplique măsuri de prevenire şi acțiune, printre care elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă şi măsuri antihărțuire.

Având în vedere prevederile art. 2 alin. (55) şi alin. (10) lit. a din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi prevederile pct. 3.4.c) din Strategia națională privind promovarea egalității de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi prevenirea şi combaterea violenței domestice pentru perioada 2022- 2027, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1547/2022, care prevede "elaborarea unui ghid de bune practici folosite la nivel european şi internațional pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă de către autoritățile responsabile, cum ar fi Inspecția Muncii", prin Hotărârea Guvernului nr.970/2023 s-a aprobat Metodologia privind prevenirea şi combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărțuirii morale la locul de muncă.

Potrivit art.1 din Hotărârea Guvernului nr.970/2023, în scopul asigurării egalității de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui cetățean la un mediu de lucru fără violență şi hărțuire, pentru încurajarea şi menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect şi demnitate reciprocă, instituțiile şi autoritățile administrației publice centrale şi locale, civile şi militare, precum şi companiile private au obligația de a pune în aplicare metodologia privind prevenirea şi combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărțuirii morale la locul de muncă, pe baza Ghidului privind prevenirea şi combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărțuirii morale la locul de muncă, denumită *metodologia*, prevăzută în anexa la actul normativ menționat mai sus.



CONSILIUL
JUDEȚEAN
MUREȘ



FILARMONICA
DE STAT
TÎRGU MUREŞ

ANEXĂ

la Decizia managerului nr.3 din 03.01.2024

**POLITICA INTERNĂ PRIVIND PREVENIREA ȘI
COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX,
PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE
MUNCĂ, APPLICABILĂ ÎN CADRUL
FILARMONICII DE STAT TÂRGU MUREŞ**

CUPRINS

| | |
|--|--------|
| CAP.I. PRINCIPII DIRECTOARE..... | PAG. 3 |
| CAP.II. CADRUL LEGAL..... | PAG. 4 |
| CAP.III. SCOP..... | PAG. 4 |
| CAP.IV. APPLICABILITATEA..... | PAG. 5 |
| CAP.V. DEFINIȚII..... | PAG.6 |
| CAP.VI. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI..... | PAG. 8 |
| CAP.VII. PROCEDURA DE PLÂNGERE/ SESIZARE ȘI DE SOLUȚIONARE | PAG.11 |
| CAP.VIII. SANCTIUNI..... | PAG.14 |
| CAP.IX. MONITORIZARE ȘI EVALUARE..... | PAG.15 |
| CAP.X. DISPOZIȚII FINALE..... | PAG.15 |

CAPITOLUL I. PRINCIPII DIRECTOARE

ART.1.

Prin adoptarea și implementarea prevederilor prezentei Politici interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, denumită în continuare *politica*, Filarmonica de Stat Târgu Mureș se obligă să asigure un mediu optim de lucru pentru toți angajații, să asigure egalitatea de şanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui cetățean la un mediu de lucru fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vîrstă, 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 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.

Asigurarea egalității de şanse 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.

Filarmonica de Stat Târgu Mureș aplică o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire la locul de muncă, tratând cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire. În funcție de gravitatea faptei, se va sănctiona disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, acestea putând conduce inclusiv la încetarea contractului individual de muncă al salariatului, în conformitate cu prevederile Legii nr.53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș, conducerea asigură un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire 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, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

ART.2.

Principiile pe care se fundamentează prezenta politică internă sunt:

- 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 transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința tuturor anajaților.

La acestea, se adaugă principiile aplicabile conduite profesionale a personalului contractual.

CAPITOLUL II. CADRUL LEGAL

(1) CADRUL LEGAL 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 încalcă demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).

(2) LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ:

- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- 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 de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sanctiunea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului 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 Guvernului nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

(3) ALTE REGLEMENTĂRI CU CARACTER INTERN:

- Regulament de organizare și funcționare al Filarmonicii de Stat Târgu Mureș, aprobat prin Hotărârea Consiliului Județean Mureș;
- Regulamentul intern aplicabil la nivelul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș;
- Codul de conduită aplicabil la nivelul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș.

CAPITOLUL III. SCOP ȘI OBIECTIVE

ART.3.

Scopul acestei politici interne este acela de a pune la dispoziția personalului contractual din cadrul Filarmonicii de Stat instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă.

ART.4.

(1) 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 public.

(2) Obiectivele secundare ale acestei politici sunt următoarele:

- a) să promoveze asigurarea egalității de şanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- b) să sprijine persoanele care se află în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;
- c) să ofere un instrument de lucru pentru experții/tehnicienii în egalitate de şanse și pentru angajații cu atribuții în domeniul egalității de şanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) să asigure prevenirea, combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă prin introducerea de măsuri care să vizeze:
 - stabilirea de modalități de analiză, gestionare și soluționare a sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și al hărțuirii morale la locul de muncă;
 - prevenirea actelor de hărțuire, ca urmare a analizei și soluționării cazului la nivelul instituției;
 - stabilirea rolului și responsabilităților concrete în ceea ce privește prezentul domeniu, atât în sarcina angajatorului/conducătorului, cât și a angajaților;
 - implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
 - crearea 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;
 - se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare.

CAPITOLUL IV. APPLICABILITATEA

ART.5.

Prevederile prezentei politici se aplică personalului contractual din cadrul Filarmonicii de Stat, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru (ex: colaboratori, parteneri, beneficiari, artiști 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 conduitelor 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 personalul contractual din cadrul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș, 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).

Orice tip de hărțuire este interzis în mediul de muncă al instituției, atât în incinta cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse acțiuni culturale, evenimente, deplasări în interesul acesteia, sesiuni de formare, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

CAPITOLUL V. DEFINIȚII

ART.6.

(1) Prin raportare la prevederile Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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; (
- d) prin sex se înțelege ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- e) prin gen se înțelege ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați; f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
- g) 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;
- h) 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;
- i) constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:
 - de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
 - 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.

(2) Prin raportare la prevederile Hotărârii Guvernului nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală,

care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. 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.

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

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

- a) Conduita fizică - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violență fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.
- b) Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetitive și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulте legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.
- c) Comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Alte exemple de hărțuire:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, insulте sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- 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;
- 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;
- întrebări nejustificate, inopertune sau persistente despre vârsta, 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;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetitive 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.

Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:

- supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind aşteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;
- ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- ia măsuri disciplinare rezonabile;
- dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- solicită actualizări sau rapoarte;
- aproba sau refuză solicitările de timp liber.

(3) Prin raportare la prevederile Ordonanței Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

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

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

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

Nu sunt considerate discriminări:

- a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

CAPITOLUL VI. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

ART.7.

Responsabilități generale:

Toți angajații instituției trebuie să respecte prevederile privind egalitatea de şanse între femei și bărbați, să evite orice comportament discriminatoriu sau de hărțuire la locul de muncă, să respecte îndatoririle corespunzătoare funcției deținute și a normelor de conduită profesională prevăzute de lege.

Angajatorul și persoanele desemnate de către conducerea 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 şanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirekte 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 şanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- e) elaborarea unor rapoarte, studii, analize și/sau programe privind aplicarea principiului egalității de şanse 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 şanse între femei și bărbați.

ART.8.

Conducerea Filarmonicii de Stat Târgu Mureș are următoarele responsabilități:

- Se asigură ca tot personalul să cunoască prevederile prezentei politici;
- Se asigură de implicarea întregului personal în eliminarea situațiilor de hărțuire 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 personalul contractual din cadrul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș;
- Se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
- Constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor privind hărțuirea pe criterii de sex sau hărțuire morală la locul de muncă;
- Se asigură că personalul instituției conștientizează că va fi ascultat în situațiile pe care le expune, că nu are constrângeri de orice natură pentru a comunica starea de fapt și că situațiile prezentate sunt tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;

- Demarează toate acțiunile necesare, pentru a se asigura că cei care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

ART.9.

Comisia pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor privind hărțuirea pe criterii de sex sau hărțuire morală la locul de muncă:

Conducătorul instituției constituie prin act administrativ o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor privind hărțuirea pe criterii de sex sau hărțuire morală la locul de muncă, denumită în continuare *comisia*.

La momentul numirii membrilor în *Comisie*, aceștia vor semna un acord de confidențialitate sub sancțiunile prevederilor art. 26 alin. (2) și ale art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art.227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

Comisia va fi constituită din 5 membri titulari și 1 membru supleant. Din rândul membrilor comisiei, este desemnat un președinte, prin actul administrativ de constituire a comisiei. De asemenea, comisia va avea un secretar.

La nominalizarea membrilor comisiei, se ține seama de următoarele aspecte:

- a) echilibrul între sexe- reprezentare paritară femei/bărbați, ținând cont de specificul domeniului de activitate;
- b) conduită etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;
- c) nu pot face parte din comisie niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul instituției;
- d) din Comisie pot face parte reprezentantul sindical/al salariaților, respectiv un expert sau tehnician egalitate de şanse/expert extern.

Înlocuirea unui membru al comisiei se poate face numai prin decizia managerului Filarmonicii de Stat Târgu Mureş.

Comisia are următoarele atribuții:

Președintele comisiei are următoarele atribuții:

- a) stabilește locul, data și ora ședințelor comisiei;
- b) conduce ședințele comisiei;
- c) coordonează activitatea comisiei și a secretariatului acesteia.

Membrii comisiei au următoarele atribuții:

- a) asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- b) asigură suport și consiliere pentru personalul afectat în mod negativ de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;
- c) participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;

- d) raportează conducătorului instituției toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
- e) cooperează cu personalul instituției în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
- f) gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea Filarmonicii de Stat Târgu Mureș.

Secretarul comisiei are următoarele atribuții:

- a) primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei;
- b) convocarea comisiei;
- c) redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul comisiei;
- d) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările. Registrul va conține: număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;
- e) păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie, cu asigurarea confidențialității datelor și informațiilor.

Tabelul cu membrii comisiei și funcția lor, desemnați prin decizia managerului Filarmonicii de Stat Târgu Mureș, întocmit după modelul de mai jos, va fi publicat pe pagina web a Filarmonicii de Stat Târgu Mureș, afișat la avizierul instituției și diseminat întregului personal.

| Nr. | Numele și prenumele | Structură/Departament | E-mail | Telefon |
|------|---------------------|---|--------|---------|
| 1. | | Resurse umane | | |
| 2. | | Juridic | | |
| 3. | | Personal de conducere | | |
| 4. | | Reprezentantul sindical/al salariaților | | |
| 5... | | | | |

CAPITOLUL VII. PROCEDURA DE PLÂNGERE/ SESIZARE ȘI DE SOLUȚIONARE

ART.10.

PROCEDURA INFORMALĂ

Angajații instituției care sunt supuși hărțuirii pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor că percep 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 percep comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant, de exemplu, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei.

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. De asemenea va comunica

unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituției/ reprezentantului salariaților sau reprezentantului sindical.

ART.11.

PROCEDURA FORMALĂ

Atunci când Comisia primește o plângere/sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

- să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante într-un registru deschis în acest scop;
- să se asigure că victimă încelege procedurile pentru soluționarea plângerii/ sesizării;
- să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victimă știe că poate depune plângerea/sesizarea și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii, în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât să se încadreze în formele prevăzute de Codul penal.

Pe parcursul procedurii de depunere și soluționare a plângerii/sesizării, victimă poate beneficia de suportul unui salariat din cadrul instituției și poate fi asistată de un reprezentant sindical sau al salariaților.

În acest sens, managerul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș va numi un salariat și va oferi, conform legislației în vigoare, formare specifică, pentru a-l abilita în asistarea victimelor hărțuirii.

La solicitarea victimei, sindicatul va desemna un reprezentant care să o asiste pe parcursul desfășurării procedurii.

Art.12.

Sintetizând, pașii de urmat sunt:

PASUL 1 - DEPUNEREA PLÂNGERII/SESIZĂRII:

Plângerea/sesizarea poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnatură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia) sau verbală (discuție cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces - verbal).

PASUL 2 - RAPORTUL DE CAZ

După înregistrarea plângerii/ sesizării, Comisia va întocmi un raport de caz, care va cuprinde:

- Datele din plângere:* vor fi înregistrate toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului (incidentelor).
- Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a victimei*

Comisia trebuie:

-să comunice victimei posibilitățile de soluționare și să analizeze solicitările acesteia și să clarifice opinile victimei cu privire la rezultatul dorit și să consemneze decizia luată;

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

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

Comisia sesizată trebuie:

- să ofere posibilitate presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;
- să informeze presupusul hărțuitor 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 și se înaintează conducătorului instituției.

Prin raportul de caz, comisia propune conducătorului instituției, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei, cu respectarea prevederilor legale. Conducătorului instituției, în funcție de situația reclamată și măsurile dispuse, va transmite raportul de caz către compartimentul resurse umane/ persoana desemnată cu respectarea și monitorizarea normelor de conduită la nivelul Filarmonicii de Stat Târgu Mureș/ comisia de disciplină/ organele abilitate ale statului.

PASUL 3 - ANCHETA

Pe durata anchetei, comisia trebuie:

- să intervieweze separat victimă și persoana acuzată;
- să intervieweze separat alte părți terțe relevante;
- să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatăriile și măsurile dispuse;
- în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalități de soluționare a sesizării, luând în considerare care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu aceasta;
- în cazul în care nu poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, să facă recomandări, pentru a se asigura că nu este afectat climatul de muncă;
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- să 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.

Art.13.

SOLUȚIONAREA PLÂNGERII/SESIZĂRII

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

Deciziile comisiei se iau prin votul majorității membrilor prezenți.

Conducătorul instituției analizează raportul final și dispune demararea tuturor acțiunilor necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale, în funcție de tipul de răspundere atrasă de fapta săvârșită și asigură măsuri de protecție a victimei.

Art.14.

PLÂNGERA/SESIZAREA EXTERNA

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;
- instanțele de judecată;
- organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

CAPITOLUL VIII. SANȚIUNI

Art.15.

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

- 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 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 amplitudinea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a ne asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

Art.16.

Sancțiunile aplicabile angajatorului/conducătorului 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.

CAPITOLUL IX. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Art.17.

Filarmonica de Stat Târgu Mureş cunoaște importanța monitorizării politicii interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale 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 structurilor funcționale ale instituției și Comisia pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor privind hărțuirea pe criterii de sex sau hărțuire morală la locul de muncă constitută la nivelul instituției vor monitoriza și raporta conducerii instituției modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentei politici interne, până la sfârșitul lunii ianuarie, al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.

Raportul anual va fi transmis către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Ca urmare a acestui raport, Filarmonica de Stat Târgu Mureş va evalua eficiența acestei politici și va opera schimbările care se impun.

CAPITOLUL X. DISPOZIȚII FINALE

Art.18.

(1) Prevederile prezentei Politici interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă intră în vigoare începând cu data aprobării acesteia prin decizia managerului Filarmonicii de Stat Târgu Mureş.

(2) Politica internă privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă poate fi modificată sau completată prin decizia managerului Filarmonicii de Stat Târgu Mureş, ori de câte ori situația o impune, în condițiile legii.

(3) Prevederile prezentei Politici interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții speciale în materie sunt aplicabile categoriei de personal contractual.

Art.19.

(1) În vederea informării angajaților, prezenta Politica internă privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă va fi publicată pe pagina web a Filarmonicii de Stat Târgu Mureş: www.filarmonicams.ro (secțiunea *Informații de interes public- Regulamente*), afișată la avizierul instituției și transmisă salariaților prin poșta electronică.

(2) Noii angajați vor lua la cunoștință prevederile prezentei politici interne în momentul semnării contractului individual de muncă.

(3) Tabelul cu membrii Comisiei pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor privind hărțuirea pe criterii de sex sau hărțuire morală la locul de muncă va fi publicat pe pagina web a Filarmonicii de Stat Târgu Mureş: www.filarmonicams.ro (secțiunea *Integritate instituțională-Ghiduri/ materiale informative relevante*), afișat la avizierul instituției și transmis salariaților prin poșta electronică.