



CONSILIUL
JUDEȚEAN
MUREȘ



DIRECȚIA GENERALĂ
DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘI PROTECȚIA COPILULUI

Ghid

privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe
criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la
locul de muncă

la nivelul

Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Mureș

2025

1. Introducere

DGASPC Mureș se angajează să asigure un mediu de lucru fără comportamente discriminatorii sau de hărțuire pentru toți angajații săi.

În acest sens, DGASPC Mureș aplică o politică de toleranță zero pentru orice formă de discriminare sau de hărțuire morală/sexuală la locul de muncă și tratează cu serozitate și promptitudine toate incidentele de acest fel.

2. Scop

Obiectivul politicii are la bază asigurarea unui cadru de implementare solid, bazat pe egalitate și respect pentru demnitatea fiecărei persoane, indiferent de sex, rasă, clasa socială sau etnie, stare civilă sau stare de sănătate, vârstă, dizabilități, orientare sexuală, religie, convingeri politice, funcție sau nivel profesional.

3. Aplicabilitate

Prezenta politică este aplicabilă tuturor salariaților DGASPC Mureș, servicii sociale din structura proprie, precum și persoanelor cu care salariații interacționează în timpul programului de lucru (vizitatori, parteneri, beneficiari...)

4. Principii de lucru

(1) Prezenta metodologie propune obiective și măsuri care vor avea următoarele direcții de acțiune:

- a) creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România;
- b) corectarea acelor atitudini și comportamente care ar putea determina excluderea sau marginalizarea persoanelor, de sex masculin și feminin;
- c) promovarea beneficiilor construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor femeilor și bărbaților;

(2) Angajatorii și profesioniștii 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) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex în următoarele activități:
 - procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;
 - procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie;
 - politica de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de execuție existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați, precum și condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;
 - formarea continuă și dezvoltarea carierei;
- organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă; asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă;
- h) comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul serviciilor/compartimentelor departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;

- c) 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;
 - d) cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
 - e) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
- N participarea efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate de către entitatea în care își desfășoară activitatea din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

5. Cadru legal

5.1. Cadru 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.

5.2. Legislație națională

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată (r3)

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 Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (r2)

Codul Muncii — (Legea nr. 53/2003 republicată)

Hotărâre nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare

6. Definiții

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

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

○ Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanelor în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

○ 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, urmas litor sau jignitor; poate fi un comportament repetitiv sau se poate intampia o singura data, poate viza un singur individ sau un grup de persoane.

Comportamentul definit ca hărtuire sexuală poate include (dar fără a se limita la) următoarele acțiuni nedorite:

- comentarii, glume și insinuări jignitoare sau injositoare;
- propuneri sexuale, avansuri sau sollicitări de întâlniri;
- afișarea, trimiterea, expedierea prin e-mail sau descărcarea de materiale ofensatoare;
- întrebări, comentarii sau insinuări despre activitățile sexuale sau viața privată a unei persoane;
- contact fizic (de ex. sărut, atingere, bătaie ușoară cu palma sau frecarea ușoară de o persoană),
- o amenințare, un beneficiu sau o promisiune directă sau implicită; comportament care creează un mediu de lucru ostil;
- gesturi jignitoare;
- priviri fixe neadecvate;
- comportamente care sunt considerate infracțiuni conform legislației penale,

- Prin hărtuire 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;
- Prin bullying se înțelege acțiunea sau seria de acțiuni fizice, verbale, relaționale și/sau cibernetice, într-un context de muncă sau în structurile funcționale destinate formării profesionale, săvârșite cu intenție, care implică un dezechilibru de putere, care au drept consecință atingerea demnității, ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare: îndreptate împotriva unei persoane sau grup de persoane și vizează aspecte de discriminare și excludere socială, care pot fi legate de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, caracteristicile personale.

Bullying-ul include, fără a se limita la:

- Comportament intimidant, abuziv din punct de vedere fizic sau amenințător;
- Comportament care denigrează, ridiculizează sau umilește o persoană, în special în fața colegilor;
- Invinuirea unei singure persoane atunci când există o problemă comună;
- Țipatul la colegi pentru a-și îndeplini sarcinile;
- Subminarea constantă a unei persoane și a capacității sale de a-și face munca;

Cyberbullying (și anume bullying prin intermediul e-mailului sau rețelelor sociale);

Provocarea intenționată a eșecului unei persoane;

Sarcini fără rost care nu au legătură cu postul ocupat;

Ascunderea intenționată a informațiilor lor necesare unui angajat pentru a-și îndeplini sarcinile în mod corespunzător;

Comunicări scrise și verbale (inclusiv e-mailuri, rețele sociale, mesaje text etc.) care conțin abuzuri, amenințări, sarcasm și alte forme de limbaj de injosire, de exemplu răspândirea de bârfe, zvonuri și aluzii răutăcioase;

Critica neconstructivă constantă și/sau „căutarea de nod în papură”;

Atribuirea de sarcini imposibile, supra solicitarea sau stabilirea unor termene limită nereale;

Folosirea autorității ierarhice pentru a solicita realizarea de comisioane/sarcini personale;

Violenta la locul de muncă - incident în cadrul căruia un angajat este atacat fizic sau amenințat la locul de muncă și include: lovirea cu mâna sau piciorul, zgâriatul,

muscatul, scuipatul sau orice alt tip de contact fizic direct, atacul cu cutite, pistoale, băte sau orice alt tip de armă, împinsul, îmbrâncirea, punerea unem piedici, apucarea brutală, orice altă fomă de contact fizic indecent.

Actiunile de management legitime si rezonabile, care pot fi duse la îndeplinire într-un mod rezonabil, nu reprezintă bullying la locul de muncă.

Actiunile de management rezonabile includ (fără a se limita la):

- Stabilirea de obiective de performanță: standarde si termene limită realiste;
- atribuirea de sarcini;
- oferirea de feedback constructiv;
- initierea unui proces de management al performantei;
- în formarea unei persoane referitor la un comportament necorespunzător; emiterea de instrucțiuni legitime (legale si rezonabile).

Prin **sex** se înțelege ansamblul trăsăturilor biologice si fiziologice prin care se definesc femeile si bărbații;

Prin **gen** se înțelege ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei si, respectiv, pentru bărbați;

Prin **muncă de valoare egală** se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual/sau fizic;

Prin **discriminare bazată pe criteriul de sex** se înțelege discriminarea directă si discriminarea indirectă, hărțutrea si hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau un alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum si orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

Prin **discriminare multiplă** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

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

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

Prin **status marital** se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.

Prin **violenta de gen** se înțelege fapta de violentă direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violenta de gen împotriva femeilor este violenta care afectează femeile în mod disproportionat, Violenta de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violenta domestică, violenta sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat si sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane si prostituția forțată.

Prin **egalitatea de șanse si de tratament între femei si bărbați** în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

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

7. Roluri și responsabilități

a. Conducerea Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Mureș

- Se asigură ca toți salariații să cunoască această politică anti-hărțuire și anti-discriminare la locul de muncă;
- Se asigură de eliminarea situațiilor lor de hărțuire din mediul de lucru prin crearea unei culturi a onestității, a sincerității și a unei abordări pragmatice în gestionarea acestor situații delicate;
- Se asigură că toate situațiile de comportament necorespunzător sunt semnalate proactiv și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;
- Informează imediat după ce a fost sesizată, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Se asigură că incidentele în care se susține existența bullying-ului și de hărțuire sunt investigate amănunțit și raportate în conformitate cu politica aplicabilă;
- Numeste o persoană responsabilă pentru primirea reclamațiilor;
- Se asigură că angajații constientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au retineri în a-i spune îngrijorările și că situațiile expuse sunt tratate cu grijă, sensibilitate și confidențialitate deplină.
- Se asigură că cel care se dovedește vinovat de cazuri confirmate de hărțuire sunt tratați în conformitate cu procedura de cercetare disciplinară în vigoare;

b. Persoana responsabilă

- Oferă consultanță, informații și instruire oricărui salariat referitor la politicile și legislația aplicabile;
- Asigură suport și consiliere pentru angajații afectați în mod negativ de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind tratate cu grijă, sensibilitate și confidențialitate deplină;
- Participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt Normale sau informale;
- Raportează Directorului general toate situațiile de tip discriminare/hărțuire de care ia cunoștință;
- Cooperează cu angajații atunci când aceștia sunt solicitați să ofere informații relevante

pentru soluționarea unui caz;

- Identifică și soluționează cazurile de nerespectare a legislației și politicilor aplicabile în domeniu;
- Gestionează procesele de soluționare a plângerilor/sau disciplinare împreună cu conducerea unității;

8. Procedura de reclamație

Oricine este supus hărțuirii/ discriminării la locul de muncă va informa, dacă este posibil, presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant.

DGASPC Mureș apreciază că pot apărea situații de hărțuire în relații inegale la locul de muncă (adică între un șef și angajatul din subordinea sa) și că pot exista situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor.

Având în vedere că, în general, victimele apreciază că nu pot lua atitudine și nu pot depune plângere, DGASPC Mureș înțelege necesitatea de a sprijini prezumtivele victime.

Din acest motiv se va numi o persoană responsabilă pentru primirea plângerilor de hărțuire morală/sexuală, căreia îi va oferi o formare specifică, pentru a ajuta să asiste victimele hărțuirii/discriminării.

Victima are posibilitatea de a se adresa Directorului general în orice situație de prezumtivă discriminare/hărțuire, dar mai ales, pentru cazurile de abuz de autoritate, în care victimelor le este teamă să vorbească deschis la locul de muncă, de teama represaliilor sau a altor acțiuni similare.

Astfel, dacă victima nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, aceasta va discuta cu responsabilul desemnat.

Persoana care depune plângerea poate fi direct implicată în situația descrisă, ca victimă a incidentului sau poate fi martorul unei astfel de situații.

Plângerea se face în scris, descriind natura discriminării/hărțuirii și detaliile incidentului, precum și orice alte informații referitoare la martori sau alți salariați care sunt de asemenea prezumtive victime.

Atunci când persoanele desemnate primesc o plângere de hărțuire morală/sexuală, aceasta trebuie:

- Să înregistreze datele, orele și faptele incidentului (incidentelor); să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- să se asigure că victima înțelege regulile și principiile pentru soluționarea plângerii
- să prezinte și să aleagă împreună cu victima unul dintre următorii pași de acțiune: plângere informală sau formală, în înțelegere că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să-și dorească și o rezolvare Normală în cazul în care hărțuirea continuă.

Soluționarea informală presupune o discuție cu persoana reclamată care, poate că nu a constientizat că a avut un comportament nedorit sau comportamentul ei este gresit înțeles, urmând să înceteze.

Soluționarea formală presupune analizarea situației de către responsabilul desemnat și comisia de cercetare disciplinară; vor analiza documentele scrise puse la dispoziție de către reclamant și va audia toate părțile implicate (colegi, martori).

Interviurile sunt formale și toți cei care participă au dreptul de a fi însoțit de un reprezentant al sindicatului, după caz.

Data fiind confidențialitatea datelor personale și a discuțiilor, este interzisă înregistrarea

întâlnirilor care au loc în cadrul acestui proces de analiză a situației de fapt, iar în cazul înregistrărilor, persoana va fi sancționată disciplinar.

La finalizarea analizei, responsabilul va prezenta un raport Directorului general. Concluziile raportului pot confirma/infirma plângerea.

Dacă analiza confirmă o situație de discriminare/hărțuire/bullying, Directorul general dispune efectuarea unei cercetări disciplinare. Totodată, va informa salariatul cu privire la posibilitatea de a se adresa Agenției Naționale pentru Egalitatea de Sanse între Femei și Bărbați, organism care primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de sanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigură consilierea victimelor.

Dacă se dovedește că acuzația este superficială, făcută cu rea-credință sau pentru obținerea de avantaje personale, atunci, vor fi luate măsuri disciplinare importante împotriva reclamantului care a acuzat nejustificat un alt salariat sau situația va fi gestionată conform dispoziției directorului general.

Responsabilii desemnați arhivează plângerile și documentele acestora într-o evidență strict confidențială.

9. Sancțiuni și măsuri disciplinare

Orice salariat împotriva căruia s-a dovedit o vinovăție privind o situație de discriminare/hărțuire/bullying poate fi sancționat disciplinar, potrivit prevederilor Codului Administrativ, Codului Muncii, ale Contractului Colectiv de Muncă și ale Regulamentului de Organizare Internă.

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale și ferme, pentru asigurarea ca incidentele de hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală, nu sunt tratate ca fiind comportamente normale. Anumite cazuri grave (violență fizică, de exemplu) vor duce la concedierea hărțuitorului.

Totodată, orice salariat care a formulat acuzații nefondate împotriva altui salariat privind o situație de discriminare/hărțuire/bullying poate fi sancționat disciplinar, potrivit prevederilor Codului Administrativ, Codului Muncii, ale Contractului Colectiv de Muncă și ale Regulamentului Intern.

10. Monitorizare și evaluare

DGASPC Mureș cunoaște importanța monitorizării acestei politici privind hărțuirea și se va asigura că va colecta în mod anonim statistici și informații pentru a vedea cum este aplicată politica și dacă aplicarea este eficientă.

Persoanele responsabile cu tratarea cazurilor de hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală vor monitoriza respectarea acestei politici, inclusiv numărul de incidente, modul în care acestea au fost tratate și recomandările făcute. Autoritatea va evalua eficiența acestei politici și va face orice schimbare necesară, dacă se impune.

11. Puerea în aplicare

DGASPC Mureș se va asigura că această politică este adusă la cunoștința tuturor angajaților prin afișarea la avizier și publicarea pe siteul direcției :www.dgaspcmures.ro

Director General,

MIKLEA Hatal Katalin

