



MINISTERUL MEDIULUI,
APELOR ȘI PĂDURILOR
ADMINISTRAȚIA NAȚIONALĂ DE METEOROLOGIE



Aprob,

Director General

dr. Elena MATEESCU



**POLITICA ANTI-HĂRTUIRE / ANTI-DISCRIMINARE
LA LOCUL DE MUNCĂ**
aplicabilă în cadrul Administrației Naționale de Meteorologie

1. Introducere

Administrația Națională de Meteorologie, se angajează să asigure un mediu de lucru fără comportamente discriminatorii sau de hărțuire pentru toți angajații săi.

În acest sens, **Administrația Națională de Meteorologie** aplică o politică de toleranță zero pentru orice formă de discriminare sau de hărțuire morală/sexuală la locul de muncă și tratează cu seriozitate 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, clasă socială sau etnie, stare civilă sau stare de sănătate, vîrstă, dizabilități, orientare sexuală, religie, convingeri politice, funcție sau nivel profesional.

3. Aplicabilitate

Prezenta politică este aplicabilă tuturor salariaților Administrației Naționale de Meteorologie - angajați la sediul central și sucursale, puncte de lucru, precum și persoanelor cu care salariații interacționează în timpul programului de lucru (vizitatori, parteneri, beneficiari, s.a.)

4. Definiții

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

c) 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;

d) 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; Poate fi un comportament repetitiv sau se poate întâmpla o singură dată, poate viza un singur individ sau un grup de persoane.

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

- Comentarii, glume și insinuări jignitoare sau înjosoitoare;
- Propuneri sexuale, avansuri sau solicitări de întâlniri;
- Afisarea, 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 inadecvate;
- Comportamente care sunt considerate infracțiune conform legislației penale.

e) 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;

f) prin **bullying** se înțelege acțiunea sau seria de acțiuni fizice, verbale, relationale 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;
- Învinuirea unei singure persoane atunci când există o problemă comună;
- Tipatul la colegi pentru a-și îndeplini sarcinile;
- Subminarea constantă a unei persoane și a capacitatei 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 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 înjosire, de exemplu răspândirea de bârfe, zvonuri și aluzii răutăcioase;
- Critică neconstructivă constantă și/sau „căutarea de nod în papură”;
- Atribuirea de sarcini imposibile, suprasolicitarea sau stabilirea unor termene limită nerealiste;
- Folosirea autorității ierarhice pentru a solicita realizarea de comisioane/sarcini personale.
- violența 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, mușcatul, scuiatul sau orice alt tip de contact fizic direct, atacul cu cuțite, pistoale, bâte sau orice alt tip de armă, împinsul, îmbrâncirea, punerea unei piedici, apucarea brutală, orice altă formă de contact fizic indecent.

Acțiunile de management legitime și rezonabile, care pot fi duse la îndeplinire într-un mod rezonabil, nu reprezintă bullying la locul de muncă. Acțiunile de management rezonabile includ (fără a se limita la): stabilirea de obiective de performanță, standarde și termene limită realiste; atribuirea de sarcini; oferirea de feedback constructiv;

inițierea unui proces de management al performanței; informarea unei persoane referitor la un comportament necorespunzător; emiterea de instrucțiuni legitime (legale și rezonabile).

- g) prin **sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- h) prin **gen** desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;".
- i) prin **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;
- j) prin **discriminare bazată pe criteriul de sex** se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;
- l) prin **discriminare multiplă** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- m) prin **statut familial** se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adoptie cu altă persoană;
- n) 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;
- o) prin **statut marital** se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.
- p) prin **violență de gen** se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violență care afectează femeile în mod disproportionat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violență domestică, violență sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

r) prin **egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă** se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- exercitarea liberă a unei profesii sau activității;
- 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.

5. Roluri și responsabilități

a. Conducerea Administrației Naționale de Meteorologie

- Se asigură ca toți salariații să cunoască această politică anti-hărțuire și anti-discriminare la locul de muncă;
- Se asigură de eliminarea situațiilor 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;

- Numește ca persoană responsabilă pentru primirea reclamațiilor, consilierul de etică;
- Se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au rețineri în a-și spune îngrijorările și că situațiile expuse sunt tratate cu grijă, sensibilitate și confidențialitate deplină.
- Se asigură că cei care se dovedesc vinovați 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 formale 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 și/sau disciplinare împreună cu conducerea unității;

6. Procedura de reclamație

Oricine este supus hărțuirii/discriminării la locul de muncă va informa, dacă este posibil, presupusul hărțuitor, despre comportamentul nedorit și deranjant. Administrația Națională de Meteorologie recunoaște că pot apărea situații de hărțuire în relații inegale la locul de muncă (adică între un șef și angajatul din subordinea sa) și că există situații în care nu este posibil ca victimă să îl informeze pe presupusul hărțuitor.

Având în vedere că, în general, victimele apreciază că nu pot lua atitudine și nu pot depune plângere, Administrația Națională de Meteorologie 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. Responsabilul Administrației Naționale de Meteorologie desemnat pentru primirea plângerilor este consilierul de etică. Victima are posibilitatea de a se adresa și Directorului General în orice situație de prezumtivă discriminare/hărțuire, dar mai ales, pentru cazurile de abuz de autoritate, în care victimelor le este frică să vorbească deschis la locul de muncă, de teama represaliilor sau a altor acțiuni similare.

Astfel, dacă victimă 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 (în limba pe care reclamantul o preferă) sau verbal, în cazul în care nu poate scrie, 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 persoana desemnată primește 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 victimă înțelege regulile și principiile pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă împreună cu victimă unul dintre următorii pași de acțiuni: plângere informală sau formală, în înțelegere că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victimă să-și dorească și o rezolvare formală în cazul în care hărțuirea continua.
- Soluționarea informală presupune o discuție cu persoana reclamată care, poate că nu a conștientizat că a avut un comportament nedosit sau comportamentul ei este greșit înțeles, urmând să înceteze.
- Soluționare formală presupune analizarea situației de către responsabilul desemnat; acesta va analiza documentele scrise puse la dispozitie de catre reclamant și va audia toate părțile implicate (colegi, martori).

Interviurile sunt formale și toți cei care participă au dreptul de a fi însoțiti de un reprezentant al sindicatului.

Dată 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 pe ascuns, 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 Șanse între Femei și Bărbați, organism care primește 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, 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 hotărârii directorului general/directorului coordinator/directorului de sucursală/comitetului director.
- Responsabilul desemnat arhivează plângerile și documentele acestora într-o evidență strictă, confidențială.

7. Sancțiuni și măsuri disciplinare

Orice salariat împotriva căruia s-a dovedit o vinovătie privind o situație de discriminare/hărțuire/bullying poate fi sancționat disciplinar, potrivit prevederilor Codului Muncii, ale Contractului Colectiv de Muncă și ale Regulamentului Intern, cu:

- a) avertismențul scris;
- b) retrogradarea din funcție, 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.

Natura sanctiunilor va depinde de gravitatea și amplitudinea actelor de hărțuire. Se vor aplica sanctiuni proporționale și ferme, pentru asigurarea că 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 Muncii, ale Contractului Colectiv de Muncă și ale Regulamentului Intern.

8. Monitorizare și evaluare

Administrația Națională de Meteorologie 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. Cei responsabili cu tratarea cazurilor de hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală, vor monitoriza și raporta respectarea acestei politici, inclusiv numărul de incidente, modul în care acestea au fost tratate și recomandările făcute. Acest lucru se va face anual. Ca urmare a acestui raport, unitatea va evalua eficiența acestei politici și va face orice schimbare necesară.

8. Punerea în aplicare a acestei politici

Administrația Națională de Meteorologie se va asigura că această politică este adusă la cunoștința tuturor angajaților, prin publicarea ei pe pagina web www.meteoromania.ro.