



Decizia nr. 38 / 11.03.2026

privind aprobarea Politicii interne de prevenire a oricărei forme de discriminare și/sau hărțuire la locul de muncă, de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și procedura de depunere și soluționare a unei plângeri/sesizări

Având în vedere Referatul nr. 534/11.03.2026 al Serviciului Achiziții, Investiții, Juridic, Resurse Umane și Administrativ, prin care se propune aprobarea Politicii interne de prevenire a oricărei forme de discriminare și/sau hărțuire la locul de muncă, de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și procedura de depunere și soluționare a unei plângeri/sesizări,

luând în considerare faptul că la nivelul Muzeului Satului Bănățean Timișoara nu există o politica internă aprobată în domeniul relațiilor de muncă, ce vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire, precum și o procedură de depunere și soluționare a unei plângeri/sesizări de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă,

Managerul Muzeului Satului Bănățean Timișoara numit prin Dispoziția C.J.Timiș nr. 863 din 17.09.2025, emite prezenta

DECIZIE:

Art. 1 - Se aprobă Politica internă de prevenire a oricărei forme de discriminare și/sau hărțuire la locul de muncă, de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și procedura de depunere și soluționare a unei plângeri/sesizări, conform anexei care face parte integrantă din prezenta decizie.

Art. 2 - Cu aducerea la îndeplinire se încredințează Serviciul Achiziții, Investiții, Juridic, Resurse Umane și Administrativ.

Art. 3 - Prezenta decizie se publică pe site-ul propriu, și se comunică tuturor structurilor funcționale din cadrul Muzeului Satului Bănățean Timișoara.

Manager
Radu TRIFAN

Vizat pentru legalitate
Consilier juridic
Horga-Iancovici Eduard-Ion



Anexa la Decizia nr. 38 / 11.03.2026

Politica internă de prevenire a oricărei forme de discriminare și/sau hărțuire la locul de muncă, de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și procedura de depunere și soluționare a unei plângeri/sesizări

1. Considerații generale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Problematica promovării egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați: "luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora" și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex.

Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) definește egalitatea de gen ca drepturi, responsabilități și oportunități egale pentru femei și bărbați, fete și băieți. În accepțiunea aceasta: "Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat. Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor, cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile. Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și al democrației axate pe om."

Egalitatea de șanse se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex.

Managerul Muzeului Satului Bănățean Timișoara își asumă angajamentul să asigure un mediu organizațional pentru a sprijini egalitatea de gen și o cultură incluzivă, prezentul document stabilind liniile directoare ale planului de acțiune menit să asigure egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea prevederilor legislației naționale și europene.

Egalitatea de gen recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

2. Principii directoare

Prezentul document urmărește asigurarea unui 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 sau pe baza oricărui 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 șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

- 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;

- principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

- principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

- principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

- principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelurile vieții publice.

3. Cadrul legal

În România, legea cadru în materia egalității de șanse între femei și bărbați este Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Aceasta reglementează măsurile pentru promovarea și implementarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe sex, în toate sferele vieții sociale, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Legea cadru transpune:

a) art. 10 și 12 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr. 348 din 28 noiembrie 1992];

b) clauza 2 din Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 68 din 18 martie 2010;

c) art. 10 alin. (1) și (2), art. 11, art. 12, art. 20 alin. (3) din Directiva 2019/1.158/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 188 din 12.07.2019;

De asemenea, norma de transpunere a legislației europene din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, dispune: "Prezenta ordonanță de



urgență transpune parțial 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), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 204 din 26 iulie 2006, respectiv art. 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, precum și parțial Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului, respectiv art. 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13.”

Cadrul legal european este reglementat de:

– Directiva 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 (reformă).

Pe lângă Legea nr. 202/2002, cadrul legislativ național în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cuprinde și următoarele acte normative relevante:

- a) Constituția României;
- b) Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- c) Legea nr. 210/1999 cu privire la concediul paternal;
- d) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- e) H.G. nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- f) H.G. nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- g) H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- h) 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;
- i) Codul muncii (Legea nr. 53/2003);
- j) Codul administrativ (O.U.G. nr. 57/2019);
- k) Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- l) H.G. nr. 1547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;
- m) Codul penal (Legea nr. 286/2009);
- n) H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.



Lista nu este exhaustivă, întrucât există reglementări cu impact asupra egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în acte normative care nu au un obiect de reglementare direct asociat. Acest lucru este explicat prin faptul că principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are caracter esențialmente transversal, intersectând inevitabil toate domeniile și sferele vieții sociale. De asemenea, în prezentarea cadrului juridic aplicabil, nu trebuie pierdut din vedere nici faptul că este posibil ca, pentru anumite aspecte ale problematicei, să nu existe încă reglementări.

4. Definiții și termeni utilizați

Legea nr. 202/2002 reglementează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Termenii specifici utilizați sunt în concordanță cu Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dar și cu documentele strategice și de politici publice adoptate la nivel național, după cum urmează:

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;

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 sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

g) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

h) prin acțiuni pozitive se înțelege că sunt acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

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;

k) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

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

m) prin stereotipuri de gen se înțelege orice sistem organizat de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;

n) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.

o) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;

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 violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

q) prin «concediu de îngrijitor» se înțelege un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;

r) prin sintagma «formule flexibile de lucru» se înțelege posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

5. Scop și domeniu de aplicare

Scopul acestei politici este acela de a pune la dispoziția angajaților și angajatelor instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. Obiectivul principal al politicii anti-hărțuire este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane și de a asigura tuturor angajaților și angajatelor condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului public.

Prezenta politică anti-hărțuire la locul de muncă este aplicabilă tuturor angajaților Muzeului Satului Bănățean Timișoara, precum și persoanelor cu care instituția interacționează în timpul programului de lucru (ex: parteneri, beneficiari, invitați etc.). Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același 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) și de aceea își asumă, cu atât mai mult în situațiile de hărțuire, promovarea unei culturi organizaționale libere de



stereotipuri și prejudecăți. Orice tip de hărțuire este interzis în mediul de muncă al Muzeului Satului Bănățean Timișoara, atât în incinta instituției, cât și în afara acesteia, inclusiv când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, precum și în relație cu beneficiarii instituției.

6. Hărțuirea la locul de muncă

Muzeul Satului Bănățean Timișoara adoptă măsuri cu scopul de a evita orice tip de discriminare între bărbați și femei în relațiile de muncă.

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

Egalitatea de tratament în cadrul relațiilor de muncă presupune aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Egalitatea de tratament presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. Codul muncii prevede următoarele:

- Art.5.1 „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”.

- Art. 5.2 „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, (...) vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă”.

Art. 159 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede: la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

De asemenea, art. 6 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prevede că sistemul de salarizare reglementat prin această lege are la bază anumite principii, printre care și principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție, precum și principiul egalității prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală.

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

- 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 profesională;
- 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;



MUZEUL SATULUI BĂNĂŢEAN TIMIŞOARA

INSTITUŢIE DE CULTURĂ FINANŢATĂ DE CJ TIMIŞ



CONSILIUL JUDEȚEAN
TIMIȘ

- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Muzeul Satului Bănăţean Timişoara asigură întreg cadrul organizatoric pentru evitarea tuturor formelor de discriminare, directă sau indirectă, față de orice salariat, pe motiv că acesta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale, ori datorită convingerilor, sexului, orientării sexuale, vârstei, handicapului, infectării HIV, apartenenței la o categorie defavorizată, manifestată în ceea ce privește:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de perfecționare;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

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:

– conduita fizică: contact fizic nedorit, inclusiv prinderi, ciupiri, frecări, sărutări, îmbrățișări, mângâieri, atingeri necorespunzătoare, pe cap sau pe corp; violența 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 etc; comentarii sexuale, 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 sugestive sexual; fluierături; priviri insistente.

– hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Legii nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă:

– orice comportament exercitat cu privire la un angajat (...) 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: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.

– 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. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Alte exemple de hărțuire:

- insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate;



- 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 de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune 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 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;
- priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal nenecesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;
- 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).

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

- supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările 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;
- aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

7. Măsuri preventive

- accesul la informațiile din sfera de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare;
- asigurarea egalității de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel;
- revizuirea regulamentului intern al Muzeului Satului Bănățean Timișoara și completarea cu informații referitoare la egalitatea de șanse, ori de câte ori este cazul;
- informarea permanentă a angajaților, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- documentarea în ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament, prin consultarea de materiale informative și site-uri specializate, cu informații relevante în domeniu;
- acordarea consultanței de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

8. Roluri și responsabilități

Instituția oferă tuturor angajaților egalitate de șanse, un mediu de lucru sănătos, liber de hărțuire și/sau discriminare, unde toți angajații să fie tratați cu respect, demnitate și bunăvoință.



A. Conducerea Muzeului Satului Bănățean Timișoara:

- se asigură că prevederile prezentei politici interne sunt aduse la cunoștința salariaților;
- se asigură de implicarea tuturor angajaților 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 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, instanțele de judecată, dacă este cazul);
- se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu politica aplicabilă;
- asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;
- 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;
- 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.

B. Persoanele aflate în funcție de conducere vor ține cont în desfășurarea activității de următoarele aspecte:

- tratarea personalului cu respect și demnitate;
- tratarea situațiilor de hărțuire în mod sensibil și confidențial;
- comunicarea deschisă și încurajarea comunicării în orice situație;
- oferirea unui exemplu personal de comportament adecvat la locul de muncă;
- încurajarea unui mediu de muncă armonios, liber de intimidare, ostilitate, jignire și orice formă de hărțuire și/sau abuz de autoritate;
- combaterea oricăror prejudecăți legate de vârstă, sexul religia, naționalitatea, originea etnică, orientarea sexuală, dizabilitatea, originea socială, sau oricare alt statut al oricărei persoane;
- îndrumarea persoanelor care consideră că sunt discriminate sau hărțuite sexual și/sau psihologic către Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pentru consultanță de specialitate și soluționarea eventualelor plângeri;

C. Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin decizie a managerului Muzeului Satului Bănățean Timișoara și va avea următoarele atribuții:

- asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- 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 instituției/angajatorului 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 soluţionarea unui caz de hărţuire;

- sesizează comisia de disciplină în termen de 5 zile de la data luării la cunoştinţă de fapta reclamată;
- gestionează procesele de soluţionare a plângerilor şi/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituţiei.

E. Salariaţii se pot aştepta:

- să fie trataţi cu respect şi demnitate la locul de muncă;
- să fie protejaţi împotriva unor măsuri ilegale pentru raportarea hărţuirii sau cooperarea la cercetarea acesteia;
- ca egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi să se aplice tuturor persoanelor angajate în instituţie;
- la găsirea unor soluţii cât mai adecvate pentru rezolvarea situaţiei respective;
- la soluţionarea unei plângeri de discriminare sau hărţuire semnalate, în mod obiectiv;
- să aibă dreptul la un tratament echitabil şi la respectarea confidenţialităţii pe parcursul investigaţiei.

9. Reguli de confidenţialitate

La nivelul instituţiei, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toţi angajaţii, în care toate reclamaţiile de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine şi în condiţii de confidenţialitate.

Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire asigură confidenţialitatea situaţiilor expuse, precum şi a tuturor discuţiilor şi înregistrărilor referitoare la cazul investigat. Comisia sesizată trebuie să se asigure că se păstrează un registru confidenţial despre desfăşurarea anchetei.

10. Procedura de depunere şi soluţionare a unei plângeri/sesizări

A. Procedura informală

Angajaţii care sunt supuşi hărţuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărţuitor că percep comportamentul în cauză drept nedorit şi deranjant.

Pot apărea situaţii de hărţuire în relaţii inegale, adică între o persoană cu funcţie de conducere şi o persoană cu funcţie de execuţie.

De asemenea, pot exista situaţii în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărţuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit şi deranjant; (exemplu: presupusul hărţuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărţuire sau superiorul victimei).

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărţuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărţuitor despre comportamentul nedorit şi deranjant.

De asemenea, va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituţiei/ reprezentantului sindical/reprezentantului salariaţilor. În acest context, persoanele menţionate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluţionării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să îţi dorească şi o rezolvare formală, în cazul în care hărţuirea continuă.

B. Procedura formală

Atunci când Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire primeşte o plângere/sesizare de hărţuire, aceasta trebuie:

1. să înregistreze plângerea/sesizarea şi informaţiile relevante în registru;
2. să se asigure că victima înţelege procedurile pentru soluţionarea plângerii/sesizării;



3. să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
4. să respecte alegerea victimei;
5. să se asigure că victima știe că poate depune plângere/sesizare 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/angajatorului. Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical sau al salariaților pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării. Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

Etapa nr. 1 - Depunerea plângerii/sesizării

Plângerea/sesizarea poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură 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).

Etapa nr. 2 - Raportul de caz

Comisia 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

Comisia sesizată trebuie:

- a) să comunice victimei posibilitățile de soluționare, să analizeze solicitările acesteia și să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit și să consemneze decizia luată;
- b) să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată;
- c) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

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

Comisia sesizată trebuie:

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

Raportul de caz se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz comisia propune managerului Muzeului Satului Bănățean Timișoara, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

Etapa nr. 3 - Ancheta

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse: conducerii instituției/departamentului de resurse umane.

Comisia trebuie:



- a) să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- b) să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- c) să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- d) 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;
- e) 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, respectiv: informare, conștientizare, grupuri de suport;
- f) să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- g) să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- h) 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.

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 managerului Muzeului Satului Bănățean Timișoara.

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

11. Stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse

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 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.

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.

Prin această politică, managerul Muzeului Satului Bănățean Timișoara se angajează să ofere un mediu de lucru sigur pentru tot personalul, un mediu liber de discriminare și/sau hărțuire pe orice temei, inclusiv hărțuirea sexuală.



MUZEUL SATULUI BĂNĂȚEAN TIMIȘOARA

INSTITUȚIE DE CULTURĂ FINANȚATĂ DE CJ TIMIȘ



CONSILIUL JUDEȚEAN
TIMIȘ

Managerul Muzeului Satului Bănățean Timișoara va aplica o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire în relațiile de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

Manager
Radu TRIFAN



Întocmit
Inspector de specialitate
Adina Mărgan-Ciurusniuc

