



## JUDEȚUL VÂLCEA CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA

Str. General Praporgescu nr.1 / 240595 - Râmnicu Vâlcea  
Tel : 0250/73.29.01; Fax: 0250/73.56.17; CIF: 2540929; www.cjvalcea.ro  
E-mail: consiliu@cjvalcea.ro ; cjvalcea@vl.e-adm.ro



Nr. 10791 din 26.04 2024

### Anunț referitor la elaborarea unui proiect de hotărâre

Astăzi, 26.04.2024 Președintele Consiliului Județean Vâlcea anunță deschiderea procedurii de transparență decizională a procesului de elaborare a proiectului următorului act normativ :

**Proiect de dispoziție privind aprobarea unor măsuri active pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, precum și aprobarea unor măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, aplicabile personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea.**

Ținând cont de prevederile art. 3<sup>1</sup> lit.(d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, elaborarea politicii interne din domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, este adusă la cunoștința publicului larg.

Documentația aferentă proiectului de act administrativ include:

- Proiectul de dispoziție înregistrat sub nr. 10791 din 26.04.2024;
- Referatul înregistrat sub nr. 10441 din 23.04.2024;

Documentația poate fi consultată:

- pe pagina de internet a Consiliului Județean Vâlcea <http://www.cjvalcea.ro/index.php/transparența-decizională/proiecte-de-acte-administrative-cu-caracter-normativ-supuse-dezbaterii-publice>;
- la sediul Consiliului Județean Vâlcea din strada General Praporgescu nr.1, Râmnicu Vâlcea;
- proiectul de dispoziție se poate obține, în copie, pe bază de cerere depusă la Consiliul Județean Vâlcea.

Propuneri, sugestii, opinii cu valoare de recomandare privind proiectul de act normativ supus procedurii de transparență decizională se pot depune până la data de 07.05 2024.

- prin formularul online disponibil pe pagina de internet a instituției <http://www.cjvalcea.ro/index.php/transparența-decizională/formular-on-line-pentru-colectarea-de-propuneri-opinii-recomandari>;

- ca mesaj în format electronic la adresa: [consiliu@cjvalcea.ro](mailto:consiliu@cjvalcea.ro);/ [consiliuljudeteanvalcea@gmail.com](mailto:consiliuljudeteanvalcea@gmail.com);/ [cjvalcea@vl.e-adm.ro](mailto:cjvalcea@vl.e-adm.ro);

- prin poștă la adresa: Consiliul Județean Vâlcea, strada General Praporgescu nr.1, Râmnicu Vâlcea;

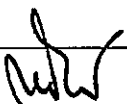

- la sediul instituției, strada General Praporgescu nr.1, Râmnicu Vâlcea la Compartimentul Registratură, între orele 8-16<sup>30</sup> de luni până-joi, iar vineri între orele 8-14<sup>00</sup>.

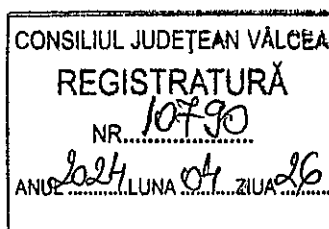
Materialele transmise vor purta mențiunea: *"Propuneri referitoare la proiectul de dispoziție privind aprobarea unor măsuri active pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, precum și aprobarea unor măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, aplicabile personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea"*. Propunerile, sugestiile, opiniile cu valoare de recomandare vor fi publicate pe pagina de internet a instituției, la linkul <http://www.cjvalcea.ro/index.php/transparența-decizională/proiecte-de-acte-administrative-cu-caracter-normativ-supuse-dezbaterii-publice>;

Nepreluarea recomandărilor formulate și înaintate în scris va fi justificată în scris.

Pentru informații suplimentare, vă stăm la dispoziție la următoarele date de contact : telefon 0250/732901 int 155, persoana responsabilă pentru relația cu societatea civilă : Tîrîș Nadia, consilier în cadrul Serviciului Cancelarie, Direcția Generală Administrație Locală.

ROMÂNIA  
PREȘEDINTE,  
\* CONSILIUL \*  
Constantin RADULESCU  
JUDEȚUL VÂLCEA  
1

Prenume, Nume	Funcția	Semnătură	Verificat, Șef Serviciu Cancelarie, Elena - Simona Predescu	Data
Întocmit: Nadia Tîrîș Nr.ex: 1	Consilier			.04.2024



## **DISPOZIȚIE**

**privind aprobarea unor măsuri active pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, precum și aprobarea unor măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, aplicabile personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea**

Constantin Rădulescu, Președinte al Consiliului Județean Vâlcea;

Având în vedere referatul Direcției Generale Administrație Locală - Serviciul Cancelarie, înregistrat sub nr.10441 din 23 aprilie 2024 prin care se propune aprobarea unor măsuri active pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, precum și aprobarea unor măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, aplicabile personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea;

Ținând cont de Avizul favorabil al Sindicatului din Administrație - Consiliul Județean Vâlcea, transmis prin adresa nr.8 din 08 aprilie 2024, înregistrată la Consiliul Județean Vâlcea sub nr.8927 din 08 aprilie 2024, precum și de Avizul transmis de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, transmis prin adresa nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_ 2024, înregistrată la Consiliul Județean Vâlcea sub nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_ 2024;

În conformitate cu prevederile art.190 alin.(3) și alin.(4) și art.191 alin.(1) lit.f) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr.52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale art.2 alin.(5), art.11, art.20 și art.23<sup>2</sup> din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Ordonanței Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale art.1 din Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Anexa la Hotărârea Guvernului nr.970/2023, ale art.3 din

Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobate prin Anexa la Hotărârea Guvernului nr.262/2019, ale Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea violenței sexuale "SINERGIE" 2021-2030 și a Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea violenței sexuale "SINERGIE" 2021-2030, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.592/2021, ale Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, aprobată prin Anexa la Hotărârea Guvernului nr.1.547/2022, precum și ale Dispoziției Președintelui Consiliului Județean Vâlcea nr.620 din 13 decembrie 2023 privind desemnarea persoanei responsabile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru personalul contractual și funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea;

În temeiul art.196 alin.(1) lit.b din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, emit următoarea:

## **DISPOZIȚIE**

**Art.1** Se aprobă Planul de acțiune al Consiliului Județean Vâlcea 2024 - 2028 privind implementarea principiului de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, prevăzut în anexa nr.1 care face parte integrantă din prezenta dispoziție.

**Art.2** Se aprobă Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aplicabil personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea, prevăzut în anexa nr.2 care face parte integrantă din prezenta dispoziție.

**Art.3** Se aprobă Procedura informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevăzută în anexa nr.3, care face parte integrantă din prezenta dispoziție.

**Art.4** Secretarul General al Județului Vâlcea va comunica, prin Serviciul Cămară, prezenta dispoziție, structurilor funcționale și personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea, în vederea aducerii la îndeplinire a prevederilor ei.

**PREȘEDINTE,**



**CONTRASEMNEAZĂ**  
**SECRETAR GENERAL AL JUDEȚULUI**

*D. Calianu*  
Daniela CALIANU

**Râmnicu Vâlcea**

**Nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 2024**

Prenume, Nume	Funcția	Semnătura	Verificat: Șef Serviciul Juridic	Data
Întocmit: Mirela Ciucă 1 ex.	Consilier juridic	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	24 aprilie 2024

# CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA

Anexa nr.1  
la Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea  
nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 2024

## PLAN DE ACȚIUNE AL CONSILIULUI JUDEȚEAN VÂLCEA 2024-2028

privind implementarea principiului de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen

Domenii de intervenție/ Obiective	Măsuri	Indicatori de performanță	Responsabil	Buget	Termene de realizare
<b>1. IMPLEMENTAREA PRINCIPIULUI: PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>					
Implementarea principiului promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Desemnarea unei persoane cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Dispoziție privind desemnarea unei persoane responsabile cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Președintele Consiliului Județean Vâlcea	Cumul de funcții	Permanent
	Elaborarea, avizarea și aprobarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Planul de acțiune	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Organizația sindicală constituită la nivelul instituției; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Aprilie 2024

Domenii de intervenție/ Obiective	Măsuri	Indicatori de performanță	Responsabil	Buget	Termene de realizare
			Responsabil resurse umane;		
	Implementarea Planului de acțiune	Analiza anuală a implementării Planului de acțiune/raport anual	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Decembrie, anual
	Introducerea normelor pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentul de organizare și funcționare și în regulamentul intern, precum și introducerea sancțiunilor disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.	Revizuire și actualizarea ROF/ROI/Cod de etică : interzicerea discriminării bazate pe criteriul de sex și prevederea sancțiunilor disciplinare (Legea nr.202/2002; O.G. 137/2000 )	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane; Consilier etică	-	Permanent
	Instituirea unui circuit instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Instituirea unui circuit al documentelor în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate să solicite informații (ANES, AJOFM, ITM)	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Decembrie 2024

2. COMUNICARE , CONȘTIENTIZARE ȘI INSTRUIRE					
Promovarea egalității de gen și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen	Comunicarea la nivelul Consiliului Județean Vâlcea a Planului de acțiune, inclusiv actualizarea acestuia	Comunicări către personalul Consiliului Județean Vâlcea prin e-mail	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Ulterior datei de aprobare și de modificare a acestuia
	Informarea permanentă a angajaților asupra drepturilor privind respectarea egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă	Acțiuni de informare a angajaților cu privire la egalitatea de gen, prin e-mail	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Decembrie, anual
	Instruirea persoanei cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	Cursuri de perfecționare în domeniu	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Responsabil Resurse Umane	-	Anual, conform legislației în vigoare
	Linie telefonică gratuită pentru ajutor specializat 0800 500 333 HELPLINE cu număr unic la nivel național destinat victimelor violenței domestice - pentru a semnală situații de violență domestică, trafic de persoane, discriminare de gen sau discriminare multiplă. Acest serviciu este asigurat 24/24 ore, 7/7 zile. Numărul este apelabil gratuit.	Afișare în sediul instituției a numărului unic	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	-	Permanent



3. CARIERA PROFESIONALĂ: REPREZENTAREA ECHILIBRATĂ A FEMEILOR ȘI BĂRBAȚILOR					
Proceduri operaționale privind recrutarea și selecția noilor angajați, formarea continuă și dezvoltarea carierei profesionale	Revizuirea procedurii operaționale privind recrutarea funcționarilor publici și a personalului contractual la nivelul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea	Introducerea legislației din domeniul promovării egalității de gen și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriile de gen, precum și a legislației privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane care a elaborat procedura	-	Iunie 2024
	Revizuirea procedurii operaționale privind formarea profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea	Introducerea legislației din domeniul promovării egalității de gen și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriile de gen, precum și a legislației privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane	-	Iunie 2024
		% femei și bărbați care beneficiază de formare profesională	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane	-	Decembrie, anual

	Ocuparea funcțiilor de conducere	% femei și bărbați care dețin funcții de conducere/delegare de atribuții	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane		Decembrie, anual
<b>4. ASIGURAREA TRATAMENTULUI EGAL LA SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ ȘI ASIGURAREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ</b>					
Asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și asigurarea condițiilor la locul de muncă	Instruiri în domeniul securității și sănătății în muncă incluzând principiul egalității de gen (asigurarea condițiilor optime la locul de muncă)	Instruiri în domeniul securității și sănătății în muncă incluzând principiul egalității de gen (asigurarea condițiilor optime la locul de muncă) Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea egalității de gen pentru sănătate și securitate în muncă	Responsabili SSM	-	Iunie, anual
	Verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Analiza asupra remunerației aferentă 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;	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane	-	Decembrie, anual

	Modificare raport de muncă/ contract de muncă (schimbarea locului de muncă/delegare/detașare/ etc)	% femei și bărbați	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane		Decembrie, anual
<b>5. ECHILIBRUL ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ SAU DE FAMILIE</b>					
Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie	Includerea și aplicarea dispozițiilor legale pentru: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale	Actualizarea legislației în ROI/ROF; Numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane		Permanent, conform legislației în vigoare
	Asigurarea modalităților speciale de organizare a timpului de lucru (timp de lucru parțial, telemuncă, program de lucru flexibil etc.)	Numărul măsurilor adoptate privind organizarea timpului de lucru	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane; Responsabil SSM		Permanent, conform legislației în vigoare

6. COMBATAREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ					
Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Constituirea Comisiei pentru primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală din cadrul Consiliului Județean Vâlcea	Dispoziție a Președintelui Consiliului Județean Vâlcea	Președintele Consiliului Județean Vâlcea		Aprilie 2024
	Aprobarea, la nivelul personalului al Consiliului Județean Vâlcea, a ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă	Aprobare ghid prin dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;		Aprilie 2024
	Instituirea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe tot întreg parcursul derulării acestei procedurii	Instituirea unei proceduri privind depunerea plângerilor legate de hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă (circuit confidențial și sigur); Dispoziție privind constituirea Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală din cadrul Consiliului Județean Vâlcea	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Comisia constituită	-	Iunie 2024
	Evaluarea angajaților privind gradul de cunoaștere al prevenirii hărțuirii la locul de muncă	Chestionare	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Decembrie, anual

	Monitorizarea aplicării Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă	Numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.	Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și Comisia constituită		Sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent
--	---	--	--	--	--

**PREȘEDINTE,**

**Constantin RĂDULESCU**

# CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA

## Anexa nr.2 la Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 2024

**Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aplicabil personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea**

### CAPITOLUL 1: Principii directoare

Prin adoptarea și implementarea prevederilor prezentului ghid, Consiliul Județean Vâlcea se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată 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.

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

În cadrul Consiliului Județean Vâlcea se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la încetarea raportului de serviciu/ încheierea raportului de muncă, după caz. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul Consiliul Județean Vâlcea, Președintele va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

## **CAPITOLUL 2: Cadrul legal**

### **SECȚIUNEA 1 Cadrul legal european:**

- 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).

Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, Președintele Consiliului Județean Vâlcea și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

### **SECȚIUNEA 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 Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- 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.

### **CAPITOLUL 3: Scop și Obiectiv**

Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziția personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă.

Obiectivul principal al ghidului este acela de a asigura, un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, și de a asigura personalului, indiferent de sex, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului general.

### **CAPITOLUL 4: Aplicabilitatea**

Prevederile ghidului se aplică personalului/angajaților din cadrul Consiliului Județean Vâlcea, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.

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 dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

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). Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.



## CAPITOLUL 5: Definiții

### SECȚIUNEA 1 Definierea conceptului de hărțuire

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 unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

### SECȚIUNEA 2 Exemple de hărțuire

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

**1. Conduita fizică:** contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

**2. Conduita verbală:** comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, 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 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.

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

- *stiluri de conducere puternice sau dure;*
- *o relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;*
- *o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;*
- *o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;*
- *comportamentul unui coleg sau unui superior care „nu-i tolerează ușor pe proști”;*
- *incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.*

**3. Comportament nonverbal:** afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluișărituri, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

"1.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 (bullying/intimidare/desconsiderare)

2.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."

#### **4. Alte exemple:**

- a) manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- b) insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat (batjocoră, glume sau remarci obscene);
- c) folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- d) comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- e) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- f) 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;
- g) 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;
- h) avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- i) 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.

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

- a) supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;

- b) ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- c) ia măsuri disciplinare rezonabile;
- d) dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- e) solicită actualizări sau rapoarte;
- f) aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

## **CAPITOLUL 6: Roluri și responsabilități**

### **SECȚIUNEA 1 Președintele Consiliului Județean Vâlcea:**

- a) se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința personalului, prin intermediul persoanei cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- b) se asigură de 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;
- c) 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 salariați;
- d) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
- e) constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, (conform secțiunii 2:6.2. );
- f) se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- g) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;
- h) demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei;
- i) ia orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;

### **SECȚIUNEA 2 Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire**

- (1) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea;

Un tabel cu membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta Consiliului Județean Vâlcea și diseminat tuturor angajaților, având datele de contact menționate (telefon; e-mail). Președintele Consiliului Județean Vâlcea are rolul de a pune în aplicare prezentul ghid fără a putea face parte din comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor). Desemnarea unei alte persoane responsabile se poate face numai prin dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea;

(2) La momentul numirii membrilor în Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, membrii comisiei 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.

(3) La nominalizarea Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire se va ține seama de:

- a) echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate;
- b) conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;
- c) nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și Președintele Consiliului Județean Vâlcea;
- d) după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaților;
- e) nevoia de a include persoane cu competențe în domeniul egalității de șanse;
- f) posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

(4) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, va fi constituită din cel puțin 3 membri titulari și un membru supleant. De asemenea, comisia va avea un secretar cu 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) păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

(5) Comisia are următoarele atribuții:

1. asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
2. asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;

3. participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
4. raportează Președintelui Consiliului Județean Vâlcea toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
5. cooperează cu salariații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
6. gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu Președintele Consiliului Județean Vâlcea;

## **CAPITOLUL 7: Procedura de plângere/sesizare și de soluționare**

Procedurile de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul Consiliului Județean Vâlcea, au caracter administrativ.

Circuitul sesizării privind hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă până la soluționarea acesteia este prevăzut în anexa la prezentul ghid.

### **SECȚIUNEA 1 Procedura informală**

Angajații care sunt supuși hărțuirii 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 percepe 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 sau reprezentantului sindical. În acest context, persoanele menționate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să își dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă.

### **SECȚIUNEA 2 Procedura formală**

Procedura formală se realizează prin intermediul Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire

- I. Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire trebuie:

1. să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;
2. să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea 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 Consiliului Județean Vâlcea.

În acest sens, Președintele Consiliului Județean Vâlcea va numi un consilier și va oferi, conform legislației în vigoare, formare specifică, pentru a-l abilita în asistarea victimelor hărțuirii.

Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical 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.

### **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).

### **Raportul de caz**

Comisia 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 și 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.
- d) să se asigure că victima știe că poate depune reclamația și în afara Consiliului Județean Vâlcea, conform legislației în vigoare;

### **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 Consiliului Județean Vâlcea 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 Președintelui Consiliului Județean Vâlcea, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

#### **Ancheta**

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse: Președintelui Consiliului Județean Vâlcea și după caz, biroului de resurse umane, persoanei cu competențe în domeniul egalității de șanse, consilierului de etică.

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 (luând în considerare scuzele, schimbarea dacă victima a fost mutată, ca urmare a hărțuirii, consilierea hărțuitorului, sancțiuni disciplinare);
- 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.

### **SECȚIUNEA 3 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 Președintelui Consiliului Județean Vâlcea.

### **SECȚIUNEA 4 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 Vâlcea;

- a) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- b) instanța de judecată competentă;
- c) organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

## **CAPITOLUL 8: Sancțiuni**

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 de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

Sancțiunile aplicabile 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.



Conform legislației în vigoare, fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, sau discriminat direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Cei care săvârșesc acte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului Intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală pentru faptele respective.

Angajatul care a devenit victimă a hărțuirii morale la locul de muncă **trebuie să dovedească elementele hărțuirii morale**, sarcina probei revenind Consiliului Județean Vâlcea, în condițiile legii. **Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.**

## CAPITOLUL 9: Monitorizare și evaluare

Președintele Consiliului Județean Vâlcea cunoaște importanța monitorizării prezentului ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și se va asigura de aplicarea acestuia permanent.

Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și responsabili cu gestionarea cazurilor de hărțuire din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea vor monitoriza și vor raporta Președintelui Consiliului Județean Vâlcea modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.

**P R E Ș E D I N T E,**

**Constantin RĂDULESCU**

## CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA

### Anexa la Ghidul aprobat prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea nr. \_\_\_ din \_\_\_ 2024

#### **Circuitul sesizării privind hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă până la soluționarea acesteia**

Procedura formală se realizează prin intermediul Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală din cadrul Consiliului Județean Vâlcea (denumită în continuare comisie).

**În vederea depunerii plângerii/sesizării, angajatul Consiliului Județean Vâlcea, hărțuit moral și/sau pe criteriul de sex la locul de muncă, are la dispoziție una dintre următoarele posibilități confidențiale și sigure:**

1. Să transmită plângerea comisiei, la următoarea adresă de e-mail: hartuire@cjvalcea.ro (responsabil cu primirea fiind secretarul comisiei) Acces la e-mailul menționat are doar persoana responsabilă, prin verificarea periodică (o dată pe săptămână);
2. Să înmâneze sesizarea scrisă unuia dintre membrii comisiei, în plic sigilat, cu mențiunea "*sesizare hărțuire la locul de muncă*";
3. Să discute personal/simultan cu membrii comisiei, caz în care va întocmi un proces-verbal;
4. Să aleagă opțiunea pentru raportare. Aceasta este foarte importantă, ținând cont de faptul că pot apărea și situații de limitare a capacității victimei de a recurge la procedura de plângere. Dacă, de exemplu, hărțuitorul este membru/ secretarul comisiei sau dacă victima își dorește să raporteze mai degrabă unei femei decât unui bărbat sau unui bărbat decât unei femei. În aceste cazuri, opțiunea de raportare va fi la alegerea sa.

Sesizarea scrisă va cuprinde obligatoriu:

- a. datele de identificare ale victimei și semnătura acesteia;

- b. numele, prenumele și funcția presupusului hărțuitor (sau suficiente date ori semnalmamente care să conducă la identificarea presupusului hărțuitor, dacă victima nu-i cunoaște numele, prenumele și funcția);
- c. data și orele incidentului/incidentelor petrecute;
- d. prezentarea datelor sau indiciilor care susțin hărțuirea;
- e. aspecte cu privire la faptul că hărțuirea a implicat mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv;

Sesizarea verbală va respecta elementele celei scrise cu excepția semnăturii, care va fi trecută, ulterior întocmirii procesului - verbal, prevăzut de lege în obligația comisiei.

Comisia are la dispoziție, cel puțin, un birou (spațiu) pentru audieri, acces la un sistem informatic și un dulap cu cheie.

Adresă de email personalizată cu denumirea "*hartuire@cjvalcea.ro*" care va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților.

Angajatul care a devenit victimă a hărțuirii morale la locul de muncă **trebuie să dovedească elementele hărțuirii morale**, sarcina probei revenind Consiliului Județean Vâlcea, în condițiile legii. **Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.**

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.

**Comisia va proceda la soluționarea sesizării conform legislației din domeniu, precum și a politicii interne a Consiliului Județean Vâlcea care vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă.**

Pe parcursul procedurii de soluționare a sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul Consiliului Județean Vâlcea. În acest sens, Președintele Consiliului Județean Vâlcea va numi un consilier și va oferi, conform legislației în vigoare, formare specifică, pentru a-l abilita în asistarea victimelor hărțuirii.

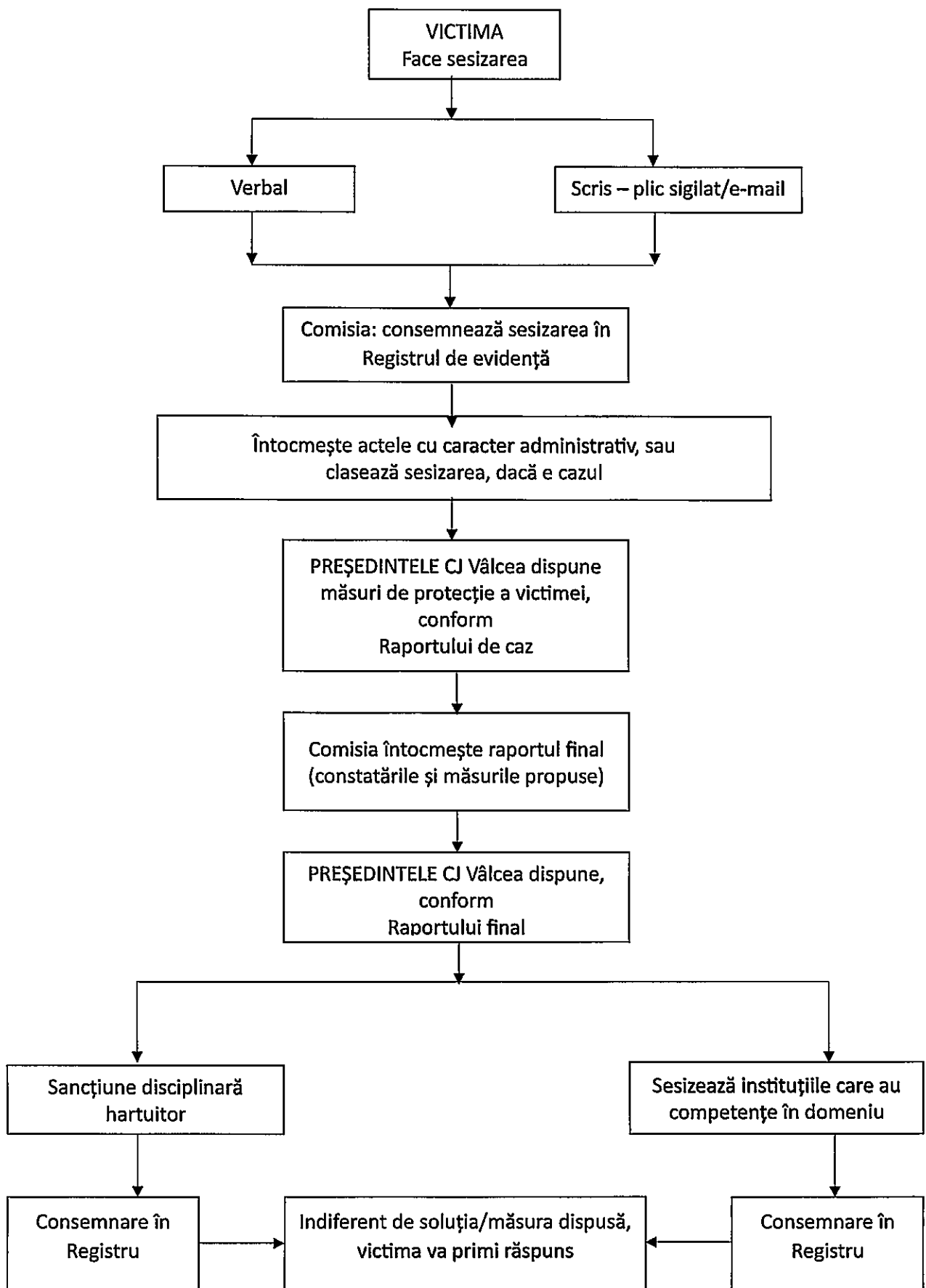
Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical pe parcursul procedurii de soluționare a sesizării. Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea.

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

Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform Ordonanței Guvernului nr.137/2000, orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Circuitul depunerii sesizării privind hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă și de soluționare a sesizării este prevazut schematic și în diagrama.



**Procedura informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**

Agentia Națională pentru Egalitate de Sanse între Femei și Bărbați poate solicita informații de la Consiliul Județean Vâlcea, acesta având obligația de a furniza datele solicitate.

De asemenea, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, instanțele și instituțiile publice competente (inspectoratul teritorial de muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării) sindicatul și/sau organele de cercetare penală, în cazul hărțuirii care se încadrează în formele prevăzute de Codul penal, pot solicita informații și date de la Consiliul Județean Vâlcea.

Procedura informării va respecta prevederile:

- Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr.286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Normele Metodologice pentru aplicarea prevederilor Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.262/2019;
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Pentru a păstra caracterul confidențial al datelor solicitate/furnizate, circuitul corespondenței se realizează între Registratura Generală, Președintele Consiliului Județean Vâlcea, Secretarul General al Județului și persoana responsabilă pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru personalul contractual și funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea sau, după caz, și Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală din cadrul Consiliului Județean Vâlcea (denumită în continuare Comisia).

În cazul în care persoana responsabilă pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru personalul contractual și funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea sau Comisia nu deține toate informațiile solicitate, aceasta va colabora cu compartimentul ce deține astfel de informații sau date și va întocmi corespondența.

**PREȘEDINTE,**

**Constantin RĂDULESCU**

REFERAT

**privind aprobarea unor măsuri active pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, precum și aprobarea unor măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, aplicabile personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea**

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificarea și completările ulterioare, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România. Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

I. Potrivit prevederilor art 2 alin. (5) din Legea nr.202/2002, persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie.

În conformitate cu art. 3 din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 privind aprobarea Normelor Metodologice din 2019 de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, planul de acțiune se elaborează de către persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse, cu consultarea departamentului de resurse umane, **și se supune avizării organizației sindicale în cazul în care acesta este constituită la nivelul entității, iar, ulterior, se înaintează spre aprobare conducerii.**

(2) Planul de acțiune cuprinde următoarele măsuri active din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați privind:



- a) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex;
- b) prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;
- c) procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;
- d) procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;
- e) 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;
- f) formarea continuă și dezvoltarea carierei;
- g) diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijire a copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemuncă, programul de lucru flexibil și modalitățile de sprijin pentru îngrijirea copiilor;
- h) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;
- i) dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri;
- j) asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.

Planurile de acțiune pot avea atât o abordare anuală, cât și multianuală, în funcție de strategiile specifice existente și aprobate.

Consiliul Județean Vâlcea a comunicat cu adresa nr.7645/27.03.2024 Sindicatului din Administrație - Consiliul Județean Vâlcea, proiectul Planului de acțiune al Consiliului Județean Vâlcea 2024-2028 privind implementarea principiului de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen. Potrivit adresei nr.8 din 08.04.2024, înregistrată la Consiliul Județean Vâlcea sub nr. 8927 din 08.04.2024, Sindicatul din Administrație al Consiliului Județean Vâlcea a **avizat favorabil proiectul planului.**

II. Potrivit prevederilor art.11 din Legea nr.202/2002, cu modificările și completările ulterioare "constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală”.

Având în vedere prevederile art.1 din Anexa la 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 ” în scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, [...], instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private au obligația de a pune în aplicare metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, denumită în continuare metodologia, pe baza Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzut în anexa metodologiei”.

În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **angajatorii trebuie să aplice măsuri de prevenire și acțiune, una dintre acestea fiind elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire.**

**În conformitate cu prevederile art.5 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobate prin Hotărârea de Guvern nr. 262/2019:**

- (3) Structura orientativă a politicii interne va cuprinde următoarele elemente:
- a) principii directoare;
  - b) cadrul legal;
  - c) scopul și domeniul de aplicare;
  - d) hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
  - e) hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
  - f) măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă;
  - g) măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților;
  - h) reguli de confidențialitate;
  - i) măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului;
  - j) modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului;

k)stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse la nivelul angajatorului.

Ținând cont de prevederile art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, elaborarea politicii interne din domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, este adusă la cunoștința publicului larg (principiul transparenței), respectiv proiectul de dispoziție va fi supus Legii nr.52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Conform art. 7 alin. (4) și (8) din Legea nr.52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare, "proiectul de act normativ se transmite spre analiză și avizare autorităților publice interesate numai după definitivare, pe baza observațiilor și propunerilor formulate potrivit alin. (4).

De asemenea, conform art.23<sup>2</sup> coroborat cu art.20 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

" (1) Instituțiile și autoritățile publice:

a)elaborează anual planuri de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât și în politicile, programele și proiectele specifice domeniului de activitate;

b)raportează ANES, anual, progresele obținute.

(2)Instituțiile, autoritățile și organizațiile prevăzute la art. 22 alin. (1) și (2) raportează ANES, anual, stadiul privind reprezentarea femeilor și bărbaților la nivel decizional, precum și măsurile propuse și realizate pentru îmbunătățirea situațiilor care nu respectă principiul reprezentării echilibrate.

(3)Planurile de acțiune prevăzute la alin. (1) sunt evaluate și avizate de ANES, care urmărește aplicarea lor".

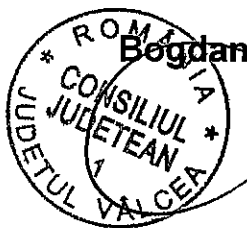
Prin adresa nr.9108 din 10.04.2024 Consiliul Județean Vâlcea a transmis *Proiectul Planului de acțiune al Consiliului Județean Vâlcea 2024-2028 privind implementarea principiului de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen* Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), în vederea avizării.

Având în vedere aspectele menționate, precum și prevederile art.196 alin.(1) lit.b) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, vă rugăm să emiteți dispoziția privind aprobarea, la nivelul Consiliului Județean Vâlcea, a unor măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, precum și aprobarea unor măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, respectiv:

- A. Aprobarea Planului de acțiune al Consiliului Județean Vâlcea 2024-2028 privind implementarea principiului de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, prevăzut în anexa nr.1.
- B. Aprobarea Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aplicabil personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea, prevăzut în anexa nr.2.
- C. Procedura informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevăzută în anexa nr.3.

**DIRECTOR GENERAL,**

Bogdan - Paul Lăstun



**ȘEF SERVICIU,**

Elena - Simona Predescu

Prenume, Nume	Funcția	Semnătură	Data
Întocmit: Nadia Tîrîș, Nr.ex: 1	Consilier		15.04.2024

**CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA****Anexa nr.1  
la Referatul nr. 1044/ din 23.04.2024****PROIECT****PLAN DE ACȚIUNE AL CONSILIULUI JUDEȚEAN VÂLCEA 2024-2028****privind implementarea principiului de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen**

Domenii de intervenție/ Obiective	Măsuri	Indicatori de performanță	Responsabil	Buget	Termene de realizare
<b>1. IMPLEMENTAREA PRINCIPIULUI: PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</b>					
Implementarea principiului promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Desemnarea unei persoane cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Dispoziție privind desemnarea unei persoane responsabile cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Președintele Consiliului Județean Vâlcea	Cumul de funcții	Permanent
	Elaborarea, avizarea și aprobarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Planul de acțiune	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Organizația sindicală constituită la nivelul instituției; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil resurse umane;	-	Aprilie 2024

Domenii de intervenție/ Obiective	Măsuri	Indicatori de performanță	Responsabil	Buget	Termene de realizare
	Implementarea Planului de acțiune	Analiza anuală a implementării Planului de acțiune/raport anual	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Decembrie, anual
	Introducerea normelor pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentul de organizare și funcționare și în regulamentul intern, precum și introducerea sancțiunilor disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.	Revizuire și actualizarea ROF/ROI/Cod de etică : interzicerea discriminării bazate pe criteriul de sex și prevederea sancțiunilor disciplinare (Legea nr.202/2002; O.G. 137/2000 )	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane; Consilier etică	-	Permanent
	Instituirea unui circuit instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Instituirea unui circuit al documentelor în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate să solicite informații (ANES, AJOFM, ITM)	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Decembrie 2024

2. COMUNICARE , CONȘTIENTIZARE ȘI INTRUIRE					
Promovarea egalității de gen și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriile de gen	Comunicarea la nivelul Consiliului Județean Vâlcea a Planului de acțiune, inclusiv actualizarea acestuia	Comunicări către personalul Consiliului Județean Vâlcea prin e-mail	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Ulterior datei de aprobare și de modificare a acestuia
	Informarea permanentă a angajaților asupra drepturilor privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă	Acțiuni de informare a angajaților cu privire la egalitatea de gen, prin e-mail	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	-	Decembrie, anual
	Instruirea persoanei cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;	Cursuri de perfecționare în domeniu	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Responsabil Resurse Umane	-	Anual, conform legislației în vigoare
	Linie telefonică gratuită pentru ajutor specializat 0800 500 333 HELPLINE cu număr unic la nivel național destinat victimelor violenței domestice - pentru a semnaliza situații de violență domestică, trafic de persoane, discriminare de gen sau discriminare multiplă. Acest serviciu este asigurat 24/24 ore, 7/7 zile. Numărul este apelabil gratuit.	Afișare în sediul instituției a numărului unic	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	-	Permanent

3. CARIERA PROFESIONALĂ: REPREZENTAREA ECHILIBRATĂ A FEMEILOR ȘI BĂRBAȚILOR					
Proceduri operaționale privind recrutarea și selecția noilor angajați, formarea continuă și dezvoltarea carierei profesionale	Revizuirea procedurii operaționale privind recrutarea funcționarilor publici și a personalului contractual la nivelul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea	Introducerea legislației din domeniul promovării egalității de gen și eliminarea discriminării directe și indirecte după criterii de gen, precum și a legislației privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane care a elaborat procedura	-	Iunie 2024
	Revizuirea procedurii operaționale privind formarea profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea	Introducerea legislației din domeniul promovării egalității de gen și eliminarea discriminării directe și indirecte după criterii de gen, precum și a legislației privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane	-	Iunie 2024
		% femei și bărbați care beneficiază de formare profesională	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane	-	Decembrie, anual



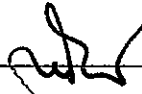

	Ocuparea funcțiilor de conducere	% femei și bărbați care dețin funcții de conducere/delegare de atribuții	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane		Decembrie, anual
<b>4. ASIGURAREA TRATAMENTULUI EGAL LA SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ ȘI ASIGURAREA CONDIȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ</b>					
Asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă și asigurarea condițiilor la locul de muncă	Instruiri în domeniul securității și sănătății în muncă incluzând principiul egalității de gen (asigurarea condițiilor optime la locul de muncă)	Instruiri în domeniul securității și sănătății în muncă incluzând principiul egalității de gen (asigurarea condițiilor optime la locul de muncă) Numărul măsurilor întreprinse pentru asigurarea egalității de gen pentru sănătate și securitate în muncă	Responsabili SSM	-	Iunie, anual
	Verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați	Analiza asupra remunerăției aferentă 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;	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane	-	Decembrie, anual

	Modificare raport de muncă/ contract de muncă (schimbarea locului de muncă/delegare/detașare/ etc)	% femei și bărbați	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane	Decembrie, anual
<b>5. ECHILIBRUL ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ SAU DE FAMILIE</b>				
Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie	Includerea și aplicarea dispozițiilor legale pentru: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale	Actualizarea legislației în ROI/ROF; Numărul măsurilor adoptate în vederea asigurării concilierii vieții profesionale cu cea personală	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane	Permanent, conform legislației în vigoare
	Asigurarea modalităților speciale de organizare a timpului de lucru (timp de lucru parțial, telemuncă, program de lucru flexibil etc.)	Numărul măsurilor adoptate privind organizarea timpului de lucru	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; Responsabil Resurse Umane; Responsabil SSM	Permanent, conform legislației în vigoare

6. COMBATAREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ					
Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă	Constituirea Comisiei pentru primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală din cadrul Consiliului Județean Vâlcea	Dispoziție a Președintelui Consiliului Județean Vâlcea	Președintele Consiliului Județean Vâlcea		Aprilie 2024
	Aprobarea, la nivelul personalului al Consiliului Județean Vâlcea, a ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă	Aprobare ghid prin dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;		Aprilie 2024
	Instituirea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe tot întreg parcursul derulării acestei proceduri	Instituirea unei proceduri privind depunerea plângerilor legate de hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă (circuit confidențial și sigur); Dispoziție privind constituirea Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală din cadrul Consiliului Județean Vâlcea	Președintele Consiliului Județean Vâlcea; Comisia constituită		Iunie 2024
	Evaluarea angajaților privind gradul de cunoaștere al prevenirii hărțuirii la locul de muncă	Chestionare	Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;		Decembrie, anual

Monitorizarea aplicării Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă	Numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.	Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și Comisia constituită	Sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent
---	--	--	--

**DIRECTOR GENERAL,**  
  
**Bogdan - Paul LĂȘTUN**

Prenume, Nume	Funcția	Semnătură	Verificat, Șef Serviciu Cancelarie, Elena - Simona Predescu	Data
Întocmit: Nadia Tîrș	Consilier			09.04.2024

**Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aplicabil personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea**

**CAPITOLUL 1: Principii directoare**

Prin adoptarea și implementarea prevederilor prezentului ghid, Consiliul Județean Vâlcea se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată 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.

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

În cadrul Consiliul Județean Vâlcea se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la încetarea raportului de serviciu/ încheierea raportului de muncă, după caz. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul Consiliul Județean Vâlcea, Președintele va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate

persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

## **CAPITOLUL 2: Cadrul legal**

### **SECȚIUNEA 1 Cadrul legal european:**

- 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).

Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, Președintele Consiliului Județean Vâlcea și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

### **SECȚIUNEA 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 Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

- 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.

### **CAPITOLUL 3: Scop și Obiectiv**

Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziția personalului din cadrul Consiliului Județean Vâlcea instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă.

Obiectivul principal al ghidului este acela de a asigura, un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, și de a asigura personalului, indiferent de sex, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului general.

### **CAPITOLUL 4: Aplicabilitatea**

Prevederile ghidului se aplică personalului/angajaților din cadrul Consiliului Județean Vâlcea, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.

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 dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

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). Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

### **CAPITOLUL 5: Definiții**

#### **SECȚIUNEA 1 Definierea conceptului de hărțuire**

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 unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente

și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

## SECȚIUNEA 2 Exemple de hărțuire

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

**1. Conduita fizică:** contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

**2. Conduita verbală:** comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, 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 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.

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

- *stiluri de conducere puternice sau dure;*
- *o relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;*
- *o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;*
- *o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;*
- *comportamentul unui coleg sau unui superior care „nu-i tolerează ușor pe proști”;*
- *incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.*

**3. Comportament nonverbal:** afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

"1.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 (bullying/intimidare/desconsiderare)

2.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."

#### **4. Alte exemple:**

- a) manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- b) insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat (batjocoră, glume sau remarci obscene);
- c) folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- d) comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- e) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- f) 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;
- g) 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;
- h) avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- i) 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.

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

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

## **CAPITOLUL 6: Roluri și responsabilități**

### **SECȚIUNEA 1 Președintele Consiliului Județean Vâlcea:**

- a) se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința personalului, prin intermediul persoanei cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- b) se asigură de 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;
- c) se asigură de crearea tuturor pârgھیilor necesare pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de salariați;
- d) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
- e) e)constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, (conform secțiunii 2:6.2. );
- f) se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidentiale și analizate cu atenția cuvenită;
- g) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;
- h) demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei;
- i) ia orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;

### **SECȚIUNEA 2 Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire**

(1) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea;

Un tabel cu membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta Consiliului Județean Vâlcea și diseminat tuturor angajaților, având datele de contact menționate (telefon; e-mail). Președintele Consiliului Județean Vâlcea are rolul de a pune în aplicare prezentul ghid fără a putea face parte din comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor). Desemnarea unei alte persoane responsabile se poate face numai prin dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea;

(2) La momentul numirii membrilor în Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, membrii comisiei 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.

(3) La nominalizarea Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire se va ține seama de:

- a) echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate;
- b) conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;
- c) nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și Președintele Consiliului Județean Vâlcea;
- d) după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaților;
- e) nevoia de a include persoane cu competențe în domeniul egalității de șanse;
- f) posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

(4) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, va fi constituită din cel puțin 3 membri titulari și un membru supleant. De asemenea, comisia va avea un secretar cu 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) păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

(5) Comisia are următoarele atribuții:

1. asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
2. asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
3. participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
4. raportează Președintelui Consiliului Județean Vâlcea toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
5. cooperează cu salariații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
6. gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu Președintele Consiliului Județean Vâlcea;

## **CAPITOLUL 7: Procedura de plângere/sesizare și de soluționare**

Procedurile de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul Consiliului Județean Vâlcea, au caracter administrativ.

Circuitul sesizării privind hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă până la soluționarea acesteia este prevăzut în anexa la prezentul ghid.

### **SECȚIUNEA 1 Procedura informală**

Angajații care sunt supuși hărțuirii 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 percepe 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 sau reprezentantului sindical. În acest context, persoanele menționate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să își dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă.

### **SECȚIUNEA 2 Procedura formală**

Procedura formală se realizează prin intermediul Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire

I. Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire trebuie:

1. să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;
2. să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea 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 Consiliului Județean Vâlcea.

În acest sens, Președintele Consiliului Județean Vâlcea va numi un consilier și va oferi, conform legislației în vigoare, formare specifică, pentru a-l abilita în asistarea victimelor hărțuirii.

Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical 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.

### **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).

### **Raportul de caz**

Comisia 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 și 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.
- d) să se asigure că victima știe că poate depune reclamația și în afara Consiliului Județean Vâlcea, conform legislației în vigoare;

#### **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 Consiliului Județean Vâlcea 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 Președintelui Consiliului Județean Vâlcea, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

#### **Ancheta**

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse: Președintelui Consiliului Județean Vâlcea și după caz, biroului de resurse umane, persoanei cu competențe în domeniul egalității de șanse, consilierului de etică.

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 (luând în considerare scuzele, schimbarea dacă victima a fost mutată, ca urmare a hărțuirii, consilierea hărțuitorului, sancțiuni disciplinare);
- 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.

#### **SECȚIUNEA 3 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 Președintelui Consiliului Județean Vâlcea.

#### **SECȚIUNEA 4 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 Vâlcea;

- a) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- b) instanța de judecată competentă;
- c) organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

## CAPITOLUL 8: Sancțiuni

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 de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

Sancțiunile aplicabile 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.

Conform legislației în vigoare, fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, sau discriminat direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă. Cei care săvârșesc acte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului Intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală pentru faptele respective.

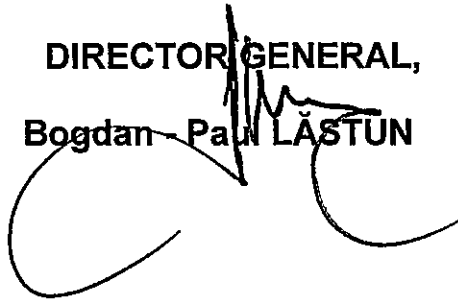
Angajatul care a devenit victimă a hărțuirii morale la locul de muncă **trebuie să dovedească elementele hărțuirii morale**, sarcina probei revenind Consiliului Județean Vâlcea, în condițiile legii. **Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.**

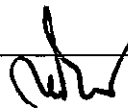
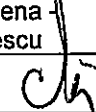
## CAPITOLUL 9: Monitorizare și evaluare

Președintele Consiliului Județean Vâlcea cunoaște importanța monitorizării prezentului ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și se va asigura de aplicarea acestuia permanent.

Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și responsabili cu gestionarea cazurilor de hărțuire din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea vor monitoriza și vor raporta Președintelui Consiliului Județean Vâlcea modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.

**DIRECTOR GENERAL,**  
Bogdan-Paul LĂSTUN



Prenume, Nume	Funcția	Semnătură	Verificat, Șef Serviciu Cancelarie, Elena-Simona Predescu	Data
Întocmit: Nadia Tîrîș Nr.ex: 2	Consilier			15.04.2024



## CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA

### Anexa la Ghidul aprobat prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Vâlcea nr. \_\_\_ din \_\_\_ 2024

#### **Circuitul sesizării privind hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă până la soluționarea acesteia**

Procedura formală se realizează prin intermediul Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală din cadrul Consiliului Județean Vâlcea (denumită în continuare comisie).

**În vederea depunerii plângerii/sesizării, angajatul Consiliului Județean Vâlcea, hărțuit moral și/sau pe criteriul de sex la locul de muncă, are la dispoziție una dintre următoarele posibilități confidențiale și sigure:**

1. Să transmită plângerea comisiei, la următoarea adresă de e-mail hartuire @cjvalcea.ro (responsabil cu primirea fiind secretarul comisiei) Acces la e-mailul menționat are doar persoana responsabilă, prin verificarea periodică (o dată pe săptămână);
2. Să înmâneze sesizarea scrisă unuia dintre membrii comisiei, în plic sigilat, cu mențiunea *"sesizare hărțuire la locul de muncă"*;
3. Să discute personal/simultan cu membrii comisiei, caz în care va întocmi un proces-verbal;
4. Să aleagă opțiunea pentru raportare. Aceasta este foarte importantă, ținând cont de faptul că pot apărea și situații de limitare a capacității victimei de a recurge la procedura de plângere. Dacă, de exemplu, hărțuitorul este membru/ secretarul comisiei sau dacă victima își dorește să raporteze mai degrabă unei femei decât unui bărbat sau unui bărbat decât unei femei. În aceste cazuri, opțiunea de raportare va fi la alegerea sa.

Sesizarea scrisă va cuprinde obligatoriu:

- a. datele de identificare ale victimei și semnătura acesteia;

- b. numele, prenumele și funcția presupusului hărțuitor (sau suficiente date ori semnalmamente care să conducă la identificarea presupusului hărțuitor, dacă victima nu-i cunoaște numele, prenumele și funcția);
- c. data și orele incidentului/incidentelor petrecute;
- d. prezentarea datelor sau indiciilor care susțin hărțuirea;
- e. aspecte cu privire la faptul că hărțuirea a implicat mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv;

Sesizarea verbală va respecta elementele celei scrise cu excepția semnăturii, care va fi trecută, ulterior întocmirii procesului - verbal, prevăzut de lege în obligația comisiei.

Comisia are la dispoziție, cel puțin, un birou (spațiu) pentru audieri, acces la un sistem informatic și un dulap cu cheie.

Adresă de email personalizată cu denumirea "*hartuire@cjvalcea.ro*" care va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților.

Angajatul care a devenit victimă a hărțuirii morale la locul de muncă **trebuie să dovedească elementele hărțuirii morale**, sarcina probei revenind Consiliului Județean Vâlcea, în condițiile legii. **Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.**

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.

**Comisia va proceda la soluționarea sesizării conform legislației din domeniu, precum și a politicii interne a Consiliului Județean Vâlcea care vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă.**

Pe parcursul procedurii de soluționare a sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul Consiliului Județean Vâlcea. În acest sens, Președintele Consiliului Județean Vâlcea va numi un consilier și va oferi, conform legislației în vigoare, formare specifică, pentru a-l abilita în asistarea victimelor hărțuirii.

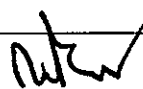

Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical pe parcursul procedurii de soluționare a sesizării. Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

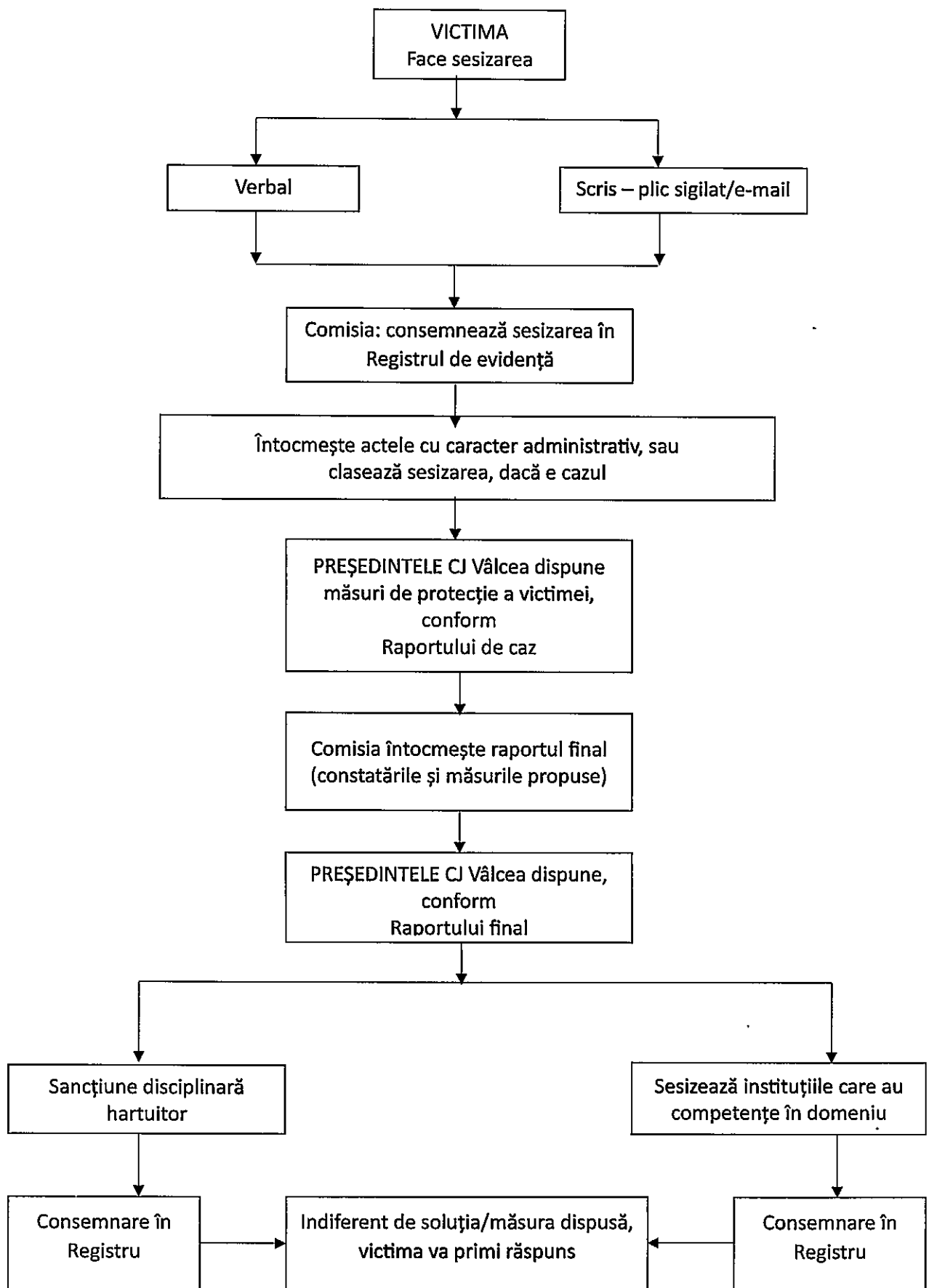
Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului intern al aparatului de specialitate al Consiliului Județean Vâlcea.

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

Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform Ordonanței Guvernului nr.137/2000, orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Circuitul depunerii sesizării privind hărțuirea și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă și de soluționare a sesizării este prevazut schematic și în diagrama.

Prenume, Nume	Funcția	Semnătură	Verificat, Șef Serviciu Cancelarie, Elena- Simona Predescu	Data
Întocmit: Nadia Tîrîș Nr.ex: 2	Consilier			15.04.2024



## CONSILIUL JUDEȚEAN VÂLCEA

Anexa nr.3  
la Referatul nr. 1041 din 23.04 2024

### **Procedura informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**

Agentia Națională pentru Egalitate de Sanse între Femei și Bărbați poate solicita informații de la Consiliul Județean Vâlcea, acesta având obligația de a furniza datele solicitate.

De asemenea, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, instanțele și instituțiile publice competente (inspectoratul teritorial de muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării) sindicatul și/sau organele de cercetare penală, în cazul hărțuirii care se încadrează în formele prevăzute de Codul penal, pot solicita informații și date de la Consiliul Județean Vâlcea.

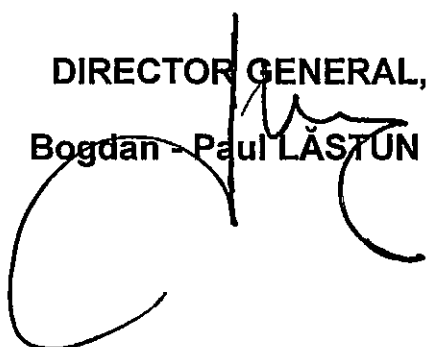
Procedura informării va respecta prevederile:

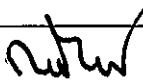

- Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Normele Metodologice pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.262/2019;
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Pentru a păstra caracterul confidențial al datelor solicitate/furnizate, circuitul corespondenței se realizează între Registratura Generală, Președintele Consiliului Județean Vâlcea, Secretarul General al Județului și persoana responsabilă pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru personalul contractual și funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Consiliul Județean Vâlcea sau, după caz, și Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală din cadrul Consiliului Județean Vâlcea (denumită în continuare Comisia).

În cazul în care persoana responsabilă pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru personalul contractual și funcționarii publici din cadrul aparatului de specialitate al Consiliul Județean Vâlcea sau Comisia nu deține toate informațiile solicitate, aceasta va colabora cu compartimentul ce deține astfel de informații sau date și va întocmi corespondența.

DIRECTOR GENERAL,  
Bogdan - Paul LĂȘTUN



Prenume, Nume	Funcția	Semnătură	Verificat, Șef Serviciu Cancelarie, Elena Simona Predescu	Data
Întocmit: Nadia Tîrîș Nr.ex: 2	Consilier			15.04.2024