

**PROCEDURA TEATRULUI MUNICIPAL „CSÍKI JÁTÉKSZÍN”  
PRIVIND ABORDAREA CAZURILOR DE HĂRȚUIRE PE CRITERIU DE SEX,  
PRECUM ȘI HĂRȚUIRE MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ**

Teatrul Municipal „Csíki Játékszín” , numit în continuare „Teatru”, se angajează să ofere un mediu de lucru sigur, respectuos și incluziv pentru toți angajații.

În conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 970/2023, care vine în completarea legislației existente privitoare la promovarea egalității de gen și a unui mediu de lucru sigur, fără violență și hărțuire, Teatrul implementează măsuri și proceduri clare pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă.

**Teatrul va aplica o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire ce îi sunt aduse la cunoștință. Toți angajații Teatrului au dreptul la un mediu de lucru sigur și respectuos.**

Orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană va fi sanționată disciplinar, sancțiunile putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă, conform prevederilor prezentei proceduri.

Toate reclamațiile de hărțuire vor fi investigate în mod prompt, obiectiv și vor fi tratate în condiții de confidențialitate.

Persoanele care depun plângeri de hărțuire nu vor fi transformate în victime în urma depunerii lor, nu vor fi supuse represaliilor sau tratamentului discriminatoriu în urma raportării.

### **Angajamentul față de Diversitate și Incluziune**

Teatrul își asumă angajamentul ferm față de promovarea diversității și incluziunii în cadrul instituției. Recunoaștem că fiecare angajat aduce cu sine un set unic de experiențe, perspective și talente, și că diversitatea în cadrul instituției noastre este o sursă de bogăție și inovație.

Procedura noastră anti-hărțuire subliniază că hărțuirea poate să apară nu doar pe criteriul de gen, ci și în contextul altor forme de discriminare, cum ar fi originea, orientarea sexuală, identitatea de gen sau alte caracteristici protejate de lege. Este esențial ca toți angajații să se simtă în siguranță

și respectați în mediul de lucru, indiferent de cine sunt sau de ce caracteristici îi definesc.

În cadrul Teatrului, ne angajăm să protejăm și să oferim sprijin tuturor angajaților în fața oricăror forme de hărțuire sau discriminare. Ne asumăm responsabilitatea de a crea un mediu de lucru incluziv și respectuos, în care fiecare individ să se simtă valorizat și susținut.

### **Definirea conceptului de hărțuire**

Hărțuirea reprezintă un comportament nedorit care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Acest comportament poate fi de natură sexuală sau non-sexuală (psihologică) și poate include unul sau mai multe incidente și acțiuni fizice, verbale sau non-verbale care crează un mediu ostil, umilitor sau intimidant la locul de muncă.

Hărțuirea psihologică la locul de muncă este definită în legislația muncii ca fiind o sumă de situații abuzive (gesturi, cuvinte, atitudini) repetate, care aduc atingere demnității ori integrității psihice a unui angajat. Este un comportament anormal care afectează climatul de muncă. Termenul uzual folosit pentru un astfel de comportament este cel de *mobbing*.

Mobbingul reprezintă bullying-ul la locul de muncă și se poate manifesta asupra unei persoane dintr-o colectivitate sau poate afecta un grup de salariați și este, deseori, o manifestare a discriminării sau a unor relații interumane incorecte și neprincipiale.

Mobbingul este o formă de agresiune la locul de muncă care încalcă drepturile omului și poate lua forma de hărțuire, abuz verbal sau abuz fizic. Majoritatea acestor forme de violență sunt susținute de un dezechilibru de putere între agresor și victimă și este posibil ca persoanele implicate să nu fie angajate ale aceleiași instituție.

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

- Conduită fizică
  - contact fizic nedorit, inclusiv, frecări, sărutări, îmbrățișări, mângâieri, atingeri necorespunzătoare, pe cap sau pe corp;
  - violență fizică, inclusiv agresiunea sexuală;
  - contact fizic nedorit: atingerea, ciupirea;
  - utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă pentru a solicita favoruri sexuale.
  
- Conduită verbală
  - comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui lucrător etc;
  - comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală;
  - avansuri sexuale;
  - invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică;

- insulte legate de sexul lucrătorului;
  - desconsiderarea în fața colegilor;
  - discreditarea profesională în public;
  - observații care reflectă o atitudine de superioritate morală sau de îndrumare disprețuitoare, în care cineva încearcă să controleze sau să influențeze pe altcineva;
  - trimiterea mesajelor explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare).
- Comportament non-verbal
    - afișarea materialelor explicite sexual sau sugestive;
    - gesturi sugestive sexual;
    - fluierături exprimate într-un mod care poate fi perceput ca fiind degradant, în special într-un context sexual sau sugestiv;
    - menținerea unui contact vizual prelungit sau repetat, în special când este insistent sau sugestiv, în scopuri de intimidare, obiectificare sau crearea unui context sexual.

Oricine poate fi o victimă a hărțuirii, indiferent de genul destinatarului și al hărțuitorului.

Teatrul recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de gen diferite, dar și între persoane de același gen. Pentru acțiuni care încalcă conduita normală și care nu sunt dorite sau bine primite de destinatar, putem concluziona că acesta este supus hărțuirii.

Teatrul susține că hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate întâmpla inclusiv în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu între manager sau supraveghetor și angajat.

Oricine, inclusiv angajații Teatrului, colaboratorii ocazionali, parteneri sau vizitatori care hărțuiesc un altul vor fi sancționați în conformitate cu prezenta.

Sancțiunea poate consta în avertisment scris sau alte consecințe, astfel cum sunt detaliate în prezentă procedură, inclusiv încetarea colaborării cu un colaborator/partener care se face vinovat de hărțuire.

Orice tip de hărțuire este interzis, atât în incinta Teatrului cât și în afara acesteia, inclusiv la evenimente, spectacole, deplasări, etc.

### **Procedura de reclamație**

Oricine este supus hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant.

Teatrul recunoaște că pot apărea situații de hărțuire în relații inegale (adică între un superior și angajatul său) și că există situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor.

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, aceasta poate aborda pe unul

dintre membrii personalului desemnați responsabili pentru primirea plângerilor de hărțuire.

Persoana desemnata din cadrul Teatrului care se va ocupa de soluționarea cazurilor de hărțuire pe criteriu de sex, precum și hărțuire morală la locul de muncă este:.....

- adresa de e-mail la care poate fi contactată:
  
- număr de telefon mobil:

De asemenea, plângerile de hărțuire pot fi aduse la cunoștința unui superior sau unui membru din conducerea Teatrului. Oricare dintre acestepersoane care primește o plângere de hărțuire o va înainta persoanei responsabile cu soluționarea cazurilor de hărțuire din cadrul Teatrului.

#### **Plângerile de hărțuire vor conține întotdeauna următoarele elemente:**

- Descrierea detaliată a incidentului – se va furniza o relatare precisă și detaliată a evenimentelor care au avut loc, inclusiv locul, circumstanțele și orice alte detalii relevante;
- Numele hărțuitorului, dacă acesta este cunoscut, în caz contrar detalii despre această persoană pentru a putea fi identificată;
- Ora și data la care s-au petrecut faptele semnalate și dacă acestea au avut caracter repetitiv (specificând și în acest caz ora și data);
- Dacă au fost prezente și alte persoane (fie angajați, fie persoane din afara Teatrului) și dacă pot susține cele afirmate de reclamant;
- Alte mărturii sau dovezi – dacă există mărturii sau dovezi care pot susține plângerea, cum ar fi martori la eveniment, mesaje scrise sau alte înregistrări, acestea trebuie menționate în plângere;
- Efectele asupra reclamantului – se va descrie impactul emoțional, psihologic și/sau profesional pe care l-a avut hărțuirea asupra reclamantului (ex: stres, anxietate, scăderea performanței la locul de muncă sau orice alte consecințe negative);
- Orice măsuri luate anterior depunerii reclamației – dacă reclamantul a încercat să rezolve chestiunea în cauza înainte de a face plângere oficiala (ex. prin discuții cu hărțuitorul sau raportarea incidentului către un superior). Se vor preciza aceste eforturi, cât și rezultatele lor;
- Solicitarea de acțiune – se va specifica ce măsuri dorește reclamantul să fie luate în urma plângerii, cum ar fi investigarea incidentelor, sancționarea hărțuitorului sau implementarea unor măsuri de prevenire a hărțuirii în viitor;
- Confidențialitate – se va specifica dacă reclamantul dorește ca plângerea să fie tratată confidențial sau să fie luate anumite măsuri pentru a îi fi protejată confidențialitatea reclamantului.

Reclamantul se va asigura că plângerea este redactată într-un mod clar și că toate informațiile sunt

prezentate în mod cât mai detaliat posibil pentru a putea fi investigate ulterior. Este important să fie respectate procedurile și politicile Teatrului referitoare la raportarea hărțuirii și să fie luați în considerare orice cerințe specifice ale Teatrului în ceea ce privește formatul sau conținutul plângerii.

Atunci când persoana desemnată primește o plângere de hărțuire sexuală, acesta trebuie:

- să înregistreze imediat datele, orele și faptele incidentului(lor) semnalate;
- să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- să se asigure că victima înțelege procedurile Teatrului pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă împreună cu victima unul dintre pașii următori de acțiune: plângere informală sau formală, înțelegând că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să-și dorească și o rezolvare formală în cazul în care hărțuirea continuă;
- păstrarea unei evidențe confidențiale a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația și în afara Teatrului conform cadrului legal relevant.

Teatrul recunoaște faptul că hărțuirea poate apărea adesea în relații inegale la locul de muncă, fapt ce determină victimele să simtă că nu pot lua atitudine și nu pot depune plângere.

Teatrul înțelege necesitatea de a sprijini victimele în momentul depunerii unei plângeri de hărțuire.

În cazul în care se dovedește că angajatul este o victimă a hărțuirii sexuale la locul de muncă, Teatrul oferă suport emoțional și psihologic victimei. Acest lucru poate include accesul la consiliere profesională sau grupuri de suport intern sau extern.

### **Reclamația informală**

În cazul în care victima dorește să se ocupe de acest aspect în mod informal, persoana desemnată are obligația:

- să ofere o posibilitate presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamații;
- să faciliteze discuțiile între cele două părți pentru a obține o rezoluție informală care este acceptabilă pentru reclamant;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei;
- să se asigure că deciziile luate în urma reclamației au fost aplicate și hărțuire s-a oprit;
- să se asigure că cele de mai sus se fac rapid, în termen de 30 zile calendaristice de la depunerea reclamației.

### **Reclamația formală**

Acest mod de acțiune se utilizează dacă victima dorește să depună o plângere formală sau dacă procesul informal de reclamație nu a condus la un rezultat satisfăcător pentru victimă.

Persoana desemnată, care a primit inițial plângerea, va efectua investigația în cel mai scurt timp posibil.

Persoana care efectuează investigația trebuie:

- să intervieveze separat victima și presupusul hărțuitor;
- să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- să decidă dacă incidentul de hărțuire a avut loc sau nu;
- să întocmească un raport care să detalieze investigațiile, constatările și orice recomandări;
- în cazul în care hărțuirea a avut loc, să decidă care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu victima (luând în considerare scuzele, schimbarea aranjamentelor de lucru, instruirea pentru hărțuitor, sancțiuni disciplinare, suspendare, concediere);
- să urmărească evenimentele post-decizionale pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire s-au oprit și că victima este mulțumit de rezultat;
- dacă nu poate determina că a avut loc hărțuirea, persoana desemnată ar putea să facă recomandări pentru a se asigura că productivitatea și activitatea de muncă nu sunt afectate;
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul de reclamație;
- să se asigure că procesul se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de maximum 30 zile calendaristice de la data la care a fost făcută reclamația.

### **Procesul de reclamație externă**

O persoană care a fost supusă hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere în afara Teatrului.

Aceste plângeri se pot face apelând la **Inspectoratul Teritorial de Muncă** sau chiar la **Poliție**, dacă fapta este atât de gravă încât intra sub incidența dispozițiilor Codului Penal.

Depunerea unei reclamații interne, în cadrul Teatrului, nu înlătură posibilitatea victimei de a depune și o reclamație externă.

### **Sanțiuni și măsuri disciplinare**

Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire în urma investigațiilor, încălcând condițiile prezentei proceduri, poate fi supusă oricăror dintre următoarele sancțiuni, prevăzute în **Regulamentul de Ordine Interioară** al instituției:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care se

- dispune retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 (șaizeci) de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- d) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire.

Se vor aplica sancțiuni proporționale și ferme, pentru a ne asigura că incidentele de hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală, nu sunt tratate ca fiind comportamente normale.

Anumite cazuri grave (violența fizică, de exemplu) vor duce la concedierea imediată a hărțuitorului.

### **Raportarea incidentelor de hărțuire**

Angajații au dreptul și responsabilitatea de a raporta incidente de hărțuire, chiar dacă acestea nu îi privesc în mod direct.

Raportarea nu va atrage sancțiuni împotriva raportorilor, cu excepția cazurilor de denunțuri false, în sens de răzbunare sau de rea-credință.

### **Prevenirea hărțuirii la locul de muncă**

Teatrul recunoaște că prevenirea hărțuirii este la fel de importantă precum tratarea incidentelor de hărțuire atunci când acestea apar. Toți angajații au responsabilitatea de a contribui la crearea unui mediu de lucru sigur, respectuos și incluziv.

În acest sens, Teatrul recomandă următoarele strategii și măsuri preventive:

- **Promovarea unei culturi a respectului.** Fiecare angajat ar trebui să fie conștient de importanța respectului față de colegi și să încurajeze un comportament respectuos în toate interacțiunile profesionale.
- **Formare și conștientizare.** Compania va oferi formare regulată cu privire la procedura anti-hărțuire, identificarea comportamentelor inacceptabile și modul de raportare a incidentelor de hărțuire. Angajații sunt încurajați să participe activ la aceste sesiuni de formare și să își îmbunătățească înțelegerea asupra hărțuirii.
- **Promovarea comunicării deschise.** Angajații sunt încurajați să comunice deschis și să-și exprime nemulțumirile sau îngrijorările în legătură cu comportamentul inadecvat al colegilor sau al superiorilor.
- **Respectarea limitelor personale.** Toți angajații ar trebui să respecte limitele personale ale colegilor și să evite comentariile sau comportamentele care ar putea fi percepute ca

fiind ofensatoare sau inadecvate.

- **Sustinerea colegilor.** În cazul în care un angajat observă un comportament care ar putea constitui hărțuire, este important să ofere sprijin colegului și să îl încurajeze să raporteze incidentul.
- **Conștientizarea privilegiilor și puterii.** Angajații ar trebui să fie conștienți de privilegiile și puterea pe care le dețin în cadrul organizației și să evite abuzul acestora în detrimentul colegilor.
- **Rolul managerilor și liderilor.** Managerii și liderii au responsabilitatea de a promova o cultură a respectului și de a interveni prompt în cazul apariției unor situații de hărțuire. Ei trebuie să fie modele de conduită respectuoasă și să ofere sprijin angajaților care raportează incidente de hărțuire.

Aceste strategii și măsuri preventive sunt fundamentale pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații instituției noastre.

### **Punerea în aplicare a Procedurii privind abordarea cazurilor de hărțuire pe criteriu de sex, precum și hărțuire morală la locul de muncă**

Teatrul se va asigura că această procedură este adusă la cunoștința tuturor angajaților.

Anual, Teatrul va oferi informare tuturor angajaților cu privire la procedura anti-hărțuire, semnificația și impactul acesteia, precum și modalități de prevenire și intervenție.

Este responsabilitatea fiecărui manager să se asigure că toți angajații sunt conștienți și cunosc prevederile procedurii anti-hărțuire și să fie implicați activ în prevenirea și gestionarea situațiilor de hărțuire.

### **Monitorizare și evaluare**

Teatrul cunoaște importanța monitorizării acestei proceduri privind hărțuirea și se va asigura că va colecta în mod anonim statistici și informații pentru a vedea cum este aplicată procedura și dacă aplicarea este eficientă.

**Cei responsabili** cu tratarea cazurilor de hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală, vor monitoriza și raporta respectarea acestei proceduri, inclusiv numărul de incidente înregistrate, modul în care acestea au fost tratate și recomandările făcute.



Ca urmare a acestui raport, Teatrul va evalua eficiența acestei proceduri și va face orice schimbare va fi considerată necesară.

Prezenta Procedura privind abordarea cazurilor de hărțuire pe criteriu de sex, precum și hărțuire morală la locul de muncă va fi actualizată ori de câte ori Teatrul va considera necesar, luând în calcul nu doar modificările legislative survenite, ci și eficiența procedurilor aplicate și a rapoartelor întocmite.

Data: 15 aprilie 2024

**Teatrul Municipal „Csíki Játékszín”**