

DISPOZIȚIE

privind aprobarea Politicii interne privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2022-2026, aplicabilă pentru personalul Primăriei Municipiului Târgu Jiu, Direcției de evidență a persoanelor Târgu Jiu, Direcției de protecție socială Târgu Jiu și conducătorii instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Târgu Jiu

Primarul Municipiului Târgu Jiu, domnul Marcel-Laurențiu Romanescu

Având în vedere:

- Proiectul de dispoziție 4522/12.12.2022;
 - Referatul de specialitate nr. 401277/09.12.2022 al Direcției salarizare, resurse umane și guvernanta corporativă din cadrul Aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Târgu Jiu;
 - Prevederile Constituției României;
 - Prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - Prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, r3, cu modificările și completările ulterioare;
 - Prevederile Hotărârii Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei;
 - Prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
 - Prevederile Regulamentului intern pentru personalul Primăriei Municipiului Târgu Jiu, Direcției de evidență a persoanelor Târgu Jiu, Direcției de protecție socială Târgu Jiu și conducătorii instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Târgu Jiu.
- În temeiul art. 196 alin.(1) lit.b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, privind Codul administrativ

DISPUNE:

Art.1. Se aprobă **Politica internă privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2022-2026**, aplicabilă pentru personalul Primăriei Municipiului Târgu Jiu, Direcției de evidență a persoanelor Târgu Jiu, Direcției de protecție socială Târgu Jiu și conducătorii instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Târgu Jiu, **conform Anexei nr.1**, parte integrantă a prezentei dispoziții.

Art.2. (1) Politica internă privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2022-2026 prevăzută la art.1 va fi adusă la cunoștința tuturor salariaților, prin afișare la sediul autorității și publicare pe site-ul propriu – www.targujiu.ro, iar fiecare salariat va fi informat de către superiorul ierarhic cu privire la conținutul acestei politici interne, potrivit aplicabilității.

(2). Prin grija Direcției salarizare, resurse umane și guvernanta corporativă, conducătorii din cadrul Primăriei Municipiului Târgu Jiu și conducătorii instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Târgu Jiu vor certifica prin semnătură luarea la cunoștință despre conținutul Politicii interne privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2022-2026 prevăzută la art.1.

(3). Afișarea la sediul autorității și pe site-ul propriu – www.targujiu.ro, înștiințarea, comunicarea și certificarea prin semnătură de către conducătorii prevăzute la alin. (1) și (2), se va realiza prin grija Direcției salarizare, resurse umane și guvernanta corporativă.

Art.3. (1) Prezenta dispoziție se emite în 4 exemplare originale care se înregistrează potrivit normelor interne de Serviciul administrație publică locală și relația cu Consiliul Local din Direcția informare, administrație publică locală, organizare evenimente, administrativ.

(2). Respectând termenele și condițiile prevăzute în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Serviciul administrație publică locală și relația cu Consiliul Local din Direcția informare, administrație publică locală, organizare evenimente, administrativ comunică prezenta dispoziție după cum urmează:

- 2 exemplare originale Direcției salarizare, resurse umane și guvernanta corporativă din cadrul Primăriei Municipiului Târgu Jiu,

- 1 exemplar original Instituției Prefectului - Județul Gorj,

- 1 exemplar original se păstrează și se arhivează corespunzător de Serviciul administrație publică locală și relația cu Consiliul Local.

Art.4. Direcția salarizare, resurse umane și guvernanta corporativă din cadrul Primăriei Municipiului Târgu Jiu, comunică prezenta dispoziție conducătorilor din cadrul Primăriei Municipiului Târgu Jiu și conducătorilor instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Târgu Jiu, Președintelui Sindicatului Salariaților din Administrația Publică Locală a Municipiului Târgu Jiu, Președintelui Sindicatului Național al polițiștilor și funcționarilor "Meridian"- Organizația locală Poliția Locală Târgu Jiu și Președintelui Sindicatului Polițiștilor Locali din județul Gorj.

PRIMAR,
Marcel-Laurențiu Romanescu



Contrasemnează,
Secretar general al Municipiului,
Grigore Jianu

Târgu Jiu
Nr. 4522 din 12.12. 2022



Primăria Municipiului Târgu Jiu

Bd. Constantin Brâncuși, nr.19, 210192, Târgu Jiu, Județul Gorj, România, CUI RO 4956065
Tel. +40.253.213317, Fax. +40.253.214878, www.targujiu.ro, e-mail: primariatargujiu@targujiu.ro



**DIRECȚIA SALARIZARE, RESURSE UMANE
ȘI GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ**

Anexă nr. 1
la Dispoziția nr. 4522/12.12.2022

Politica internă privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați 2022-2026

1. INTRODUCERE.

Considerații generale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Legea nr. 202/2002 republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Primăria Municipiului Târgu Jiu își asumă angajamentul să asigure un mediu organizațional pentru a sprijini egalitatea de gen.

2. PRINCIPII DIRECTOARE.

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

a) **principiul egalității** potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) **principiul respectării demnității umane** potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

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

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

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

3. CADRUL LEGAL

- a) Constituția României;
- b) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- c) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, r3, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei;
- e) Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- f) Regulamentul intern pentru personalul Primăriei Municipiului Targu Jiu, Direcției de evidența a persoanelor Targu Jiu, Direcției de protecție socială Targu Jiu și conducătorii instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Targu Jiu (publicat pe site-ul autorității – www.targujiu.ro la secțiunea Primăria/Organizare și Funcționare/Aparat Primar/Regulament intern).

4. SCOPUL

Scopul acestei politici interne vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire, în domeniul relațiilor de muncă, pentru personalul salariat în cadrul Primăriei Municipiului Târgu Jiu, Direcției de evidența a persoanelor Târgu Jiu și Direcției de protecție socială Târgu Jiu.

5. DOMENIUL DE APLICARE

Politica internă se aplică tuturor salariaților Primăriei Municipiului Târgu Jiu, Direcției de evidența a persoanelor Târgu Jiu, Direcției de protecție socială Târgu Jiu.

6. DEFINIȚII. COMPORTAMENTE.

6.1. Hărțuirea

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

(2) Toți angajații au dreptul de a munci fără a fi supuși hărțuirii la locul de muncă. Hărțuirea reprezintă un comportament nedorit, care generează efecte vătămătoare. Acestea pot include stresul, lipsa motivației, performanța redusă la locul de muncă, absenteism, demisii și costuri ridicate. Hărțuirea include orice comportament inadecvat și nedorit care, în mod intenționat sau nu, creează sentimente de disconfort, umilire, stânjeneală sau proastă dispoziție persoanei căreia îi este adresat.

(3) Hărțuirea poate implica unul sau mai multe incidente și acțiuni care constituie hărțuire fizică, verbală și non-verbală.

Comportamente și atitudini nedorite:

- a) Manifestarea sau diseminarea unui material ofensator, sau cu conținut indecent;
- b) Insinuări, batjocură, glume sau remarci sexiste/rasiste/homofobe;

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, care cauzează stânjeneală sau suferință;

e) Atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare sau comportament exagerat de familiar;

f) Utilizarea tehnologiilor moderne de comunicare (hărțuire cibernetică) pentru a stânjeni, umili, amenința sau intimida o persoană, în încercarea de a dobândi putere și control asupra acesteia;

g) Efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale sau scrisori nedorite, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;

h) 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;

i) Răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, religie sau credință).

6.2. Hărțuire sexuală

Prin **hărțuire sexuală** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor

Comportamente și atitudini nedorite:

a) Insinuări, batjocura, povești și glume de natura sexuală;

b) Atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;

c) Efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, mesaje pe rețelele sociale sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale;

d) Avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări;

e) Situațiile în care o persoană este rugată să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective;

f) 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;

g) Priviri insistente, gesturi grosolane, sugestive sexual, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal ne-necesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane.

6.3. Discriminare directă

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

6.4. Discriminare indirectă

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

6.5. Hărțuirea morală la locul de muncă

(1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, 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.

(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă 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 Ordonanței de urgență nr.137/2020, republicată, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

7. MĂSURI PREVENTIVE.

(1) Încălcarea prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, r3, cu modificările și completările ulterioare atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

(2) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(3) Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

(4) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

(5) Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor Legii nr. 202/2002, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

(6) Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

(7) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune, încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (11) și (2)-(4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-22 și art. 29 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, r3, cu modificările și completările ulterioare.

8. MĂSURI PROACTIVE.

8.1. Rolul și responsabilitățile angajatorului

(1) Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, Primăria Municipiului Târgu Jiu a luat măsuri privind:

a) asigurarea egalității de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentul de organizare și funcționare și în Regulamentul intern ale autorității;

b) introducerea în Regulamentul intern al autorității sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) - e) și la art. 11 din Legea nr. 202/2002;

c) informarea angajaților (prin afișare la avizier și pe site-ul autorității - www.targujiu.ro la secțiunea Primăria/Organizare și Funcționare/Aparat Primar/Politica internă privind egalitatea de șanse între femei și bărbați) asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

(2) Primăria Municipiului Târgu Jiu nu utilizează practici discriminatorii, care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul autorității;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului de muncă ori contractului individual de muncă;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fisa postului;

d) stabilirea drepturilor salariale;

e) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

f) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

g) promovarea profesională;

h) aplicarea măsurilor disciplinare;

i) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

j) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

8.2. Rolul și responsabilitățile salariaților

(1) Salariații Primăriei Municipiului Târgu Jiu, Direcției de evidența a persoanelor Târgu Jiu și Direcției de protecție socială Târgu Jiu își desfășoară activitatea la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală, sexuală sau alte forme de discriminare.

(2) Salariații promovează și au o atitudine bazată pe respect reciproc și bună colaborare care generează un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line.

(3) În timpul programului de lucru salariații autorității evită:

- orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii;

- orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică, atât în public, cât și în privat;

- de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

- de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, drepturile salariale 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;

- orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății;

- orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex;

- discriminarea legată de statutul familial și cel marital.

9. REGULI DE CONFIDENȚIALITATE.

(1) Orice activitate care implică prelucrarea datelor cu caracter personal realizată în aplicarea dispozițiilor prezentei politici se efectuează cu respectarea prevederilor legislației privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

(2) Persoanele care au acces la datele cu caracter personal au obligația de a păstra confidențialitatea acestora, în condițiile legii.

10. MĂSURI PRELIMINARE ȘI MODALITĂȚI PRIVIND SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR.

10.1. Procedura de sesizare/reclamație.

(1) Orice salariat al autorității care este supus unei forme de hărțuire la locul de muncă, informează, dacă este posibil, presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant.

(2) Totuși, pot apărea situații de hărțuire sexuală în relații inegale (între superior și subordonat) astfel încât, există cazuri în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor.

(3) Dacă o victimă nu poate aborda direct presupusul hărțuitor, ea poate să se adreseze persoanei desemnate cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați din cadrul autorității.

(4) Atunci când persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați din cadrul autorității primește o sesizare/reclamație de hărțuire, acesta parcurge următoarele etape:

- a) înregistrează imediat datele, orele și faptele incidentului reclamat;
- b) clarifică opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- c) se asigură că victima înțelege procedurile autorității pentru soluționarea sesizării / reclamației;
- d) prezintă și alege împreună cu victima unul dintre următorii pași de acțiune: sesizare / reclamație informală sau formală, cu mențiunea că alegerea în mod informal a soluționării sesizării/reclamației nu exclude posibilitatea ca victima să-și dorească și o rezolvare formală în cazul în care hărțuirea continuă;
- e) păstrează confidențialitatea tuturor discuțiilor;
- f) informează victima despre posibilitatea de a depune o sesizare/reclamație și în afara autorității, conform legislației specifice.

10.2. Sesizarea/reclamația informală.

În cazul în care victima dorește rezolvarea în mod informal, persoana desemnată parcurge următoarele etape:

- a) oferă posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- b) se asigură că presupusul hărțuitor înțelege procedurile autorității pentru soluționarea sesizării/reclamației;
- c) facilitează discuții între cele două părți pentru a obține o soluționare informală care este acceptabilă pentru reclamant;
- d) păstrează un dosar confidențial despre desfășurarea anchetei;
- e) se asigură că deciziile luate în urma sesizării/reclamației au fost aplicate și faptele de hărțuire au încetat;
- f) se asigură că toată procedura declanșată de sesizarea/reclamația informală se desfășoară cu celeritate, în termen de 15 zile.

10.3. Sesizarea/reclamația formală.

(1) Acest mod de acțiune se utilizează dacă victima dorește să depună o sesizare/reclamație formală, sau dacă procedura informală nu a condus la încetarea comportamentului nedorit față de victimă.

Persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați din cadrul Primăriei Municipiului Târgu Jiu va transmite situația completă către conducerea autorității pentru a iniția o investigație formală. Conducerea autorității va nominaliza o comisie din care va face parte obligatoriu un reprezentant al Direcției salarizare, resurse umane și guvernare corporativă și unul al sindicatului din care victima face parte.

Comisia care efectuează ancheta îndeplinește următoarele atribuții:

- a) interviează separat victima și presupusul hărțuitor;
- b) interviează separat alte părți implicate;
- c) decide dacă incidentul de hărțuire s-a produs sau nu;
- d) întocmește un raport care să detalieze investigația, constatările și orice recomandare;

e) în cazul în care hărțuirea a avut loc, să decidă care este soluția potrivită (luând în considerare scuzele, posibilitatea schimbării aranjamentelor de lucru, instruirea pentru hărțuitor, sancțiuni disciplinare în conformitate cu prevederile legislației muncii, etc);

f) urmărește evenimentele post-decizionale pentru a se asigura ca recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire au încetat și că victima este mulțumită de rezultat;

g) dacă nu poate determina că hărțuirea a avut loc, comisia poate face recomandări pentru a se asigura că activitatea la locul de muncă nu este afectată;

h) asigură păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul de reclamație;

i) se asigură că procedura declanșată de reclamație formală se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de 30 de zile de la data când a fost făcută reclamația.

10.4. Sesizarea/reclamația externă.

(1) Salariatul care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(2) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

II. PUNEREA ÎN APLICARE A ACESTEI POLITICI.

(1) Prevederile prezentei Politici interne se aplică întregului personal din Primăria Municipiului Târgu Jiu, Direcția de evidență a persoanelor Târgu Jiu, Direcția de protecție socială Târgu Jiu și conducătorilor instituțiilor subordonate Consiliului Local al Municipiului Târgu Jiu care este obligat să o cunoască și să o respecte.

(2) Prezenta Politică internă va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților, prin afișare la sediul autorității și publicare pe site-ul propriu – www.targujiu.ro la secțiunea Primăria / Organizare și Funcționare/Aparat Primar/Politica internă privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, iar fiecare salariat va fi informat de către superiorul ierarhic cu privire la conținutul acestei Politici interne.

(3) Prin grija Direcției salarizare, resurse umane și guvernanta corporativă, personalul cu funcții de conducere din **Primăria Municipiului Târgu Jiu, Direcția de evidență a persoanelor Târgu Jiu, Direcția de protecție socială Târgu Jiu** și conducătorii instituțiilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Târgu Jiu vor certifica prin semnătură luarea la cunoștință despre conținutul prezentei Politici interne.

(4) Persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul Primăriei Municipiului Târgu Jiu, a Direcției de evidență a persoanelor Târgu Jiu și Direcției de protecție socială Târgu Jiu va monitoriza și raporta respectarea acestei politici, inclusiv numărul de incidente înregistrate, modul în care acestea au fost tratate și recomandările făcute. Ca urmare a acestor rapoarte, instituția va evalua eficiența acestei politici și va face orice schimbare necesară.

10. CONCLUZII

Orice salariat poate fi o victimă a hărțuirii, indiferent de sexul hărțuitorului. Primăria Municipiului Târgu Jiu recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sexe diferite, dar și între persoane de același sex.

Primăria Municipiului Târgu Jiu susține că hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate manifesta în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu între superiorul ierarhic și salariatul din subordine.

Orice tip de hărțuire este interzis atât în incinta instituției cât și în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, delegări sau sesiuni de formare profesională organizate de instituție.

Primăria Municipiului Târgu Jiu aplică o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire la locul de muncă, tratând cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și investigând toate acuzațiile de hărțuire. Orice salariat despre care s-a dovedit că a hărțuit un alt salariat va fi sancționat disciplinar, sancțiunile putând duce inclusiv până la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă sau destituirea din funcția publică.

Toate reclamațiile de hărțuire vor fi tratate în condiții de confidențialitate. Salariații care depun sesizări/reclamații de hărțuire nu vor fi transformați în victime în urma depunerii unor astfel de sesizări/reclamații.

Primar,
Marcel-Laurențiu Romanescu



Director executiv,
Maria-Camelia Grecu

A blue ink signature of Maria-Camelia Grecu, the Executive Director, written over the text.

Secretar general al Municipiului,
Grigore Jianu

A blue ink signature of Grigore Jianu, the General Secretary, written over the text.

**Persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității
de șanse și de tratament între femei și bărbați**
Liviu-Stelian Pescaru

A blue ink signature of Liviu-Stelian Pescaru, the designated person for equality of opportunities and treatment between women and men, written over the text.