REGIA NAȚIONALĂ A PĂDURILOR - ROMSILVA

REGIA NAȚIONALĂ A PĂDURILOR
ROMSILVA
REGISTRATURA GENERALĂ
Nr. 12538
Anul 2019 luna 10 ziua 27

Politica antihărțuire la locul de muncă

Regia Națională a Pădurilor - Romsilva se angajează să ofere un mediu de muncă sigur pentru toți angajații săi, liberi de la discriminarea pe orice temei și de la hărțuirea la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală.

Regia Națională a Pădurilor - Romsilva aplică 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. Orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoana va fi sancționată disciplinar, sancțiunile putând duce inclusiv până la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Toate reclamațiile de hărțuire vor fi tratate cu celeritate și în condiții de confidențialitate. Persoanele care depun plângeri de hărțuire nu vor fi transformate în victime în urma depunerii plângerii.

Definirea conceptului de hărțuire

Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simta ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care o persoană este obligată să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situații care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor.

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

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

- contact fizic nedorit: atingerea, ciupirea, inclusiv prinderi, frecări, sărutări, îmbrățișări, mângâieri, atingeri necorespunzătoare pe cap sau pe corp;
- violența fizică, inclusiv agresiunea sexuală;
- utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă pentru a solicita favoruri sexuale.

Conduita verbală care implică hărțuire:

- 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;
- observații condescendente sau paternaliste;

- trimiterea mesajelor explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare).

Comportament non-verbal care implică hărțuire:

- afișarea materialelor explicite sexual sau sugestive;
- fluierături;
- priviri insistente.

Oricine poate fi o victimă a hărțuirii, indiferent de sexul destinatarului și de sexul hărțuitorului. Regia Națională a Pădurilor - Romsilva recunoaște că hărtuirea poate să apară atât între persoane de sexe diferite, dar și între oameni din același sex. Pentru acțiuni care încalcă conduita normală și care nu sunt dorite sau bine primite de destinatar, putem concluziona că acesta este supus hărțuirii.

Orice tip de hărțuire este interzis, atât în interiorul Regiei Naționale a Pădurilor – Romsilva, cât și în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, deplasări interne sau externe, sesiuni de formare profesională sau conferințe organizate de companie.

Procedura de reclamație

Oricine este supus hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. Regia Națională a Pădurilor – Romsilva recunoaște că pot apărea situații de hărțuire în relații inegale (adică între un șef și un angajat) 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, el/ea poate aborda pe unul dintre membrii conducerii. Această persoană ar putea fi un alt șef de compartiment, un membru al compartimentului de resurse umane sau o persoană din conducerea executivă a regiei.

Responsabilul activității de certificare a managementului forestier este responsabil și pentru politica anti-hărțuire la locul de muncă.

Atunci când o persoană desemnată primește o plângere de hărțuire, aceasta trebuie:

- să înregistreze imediat datele, orele și faptele incidentului (incidentelor);
- să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- să se asigure că victima înțelege procedurile regiei pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă împreună cu victima unul dintre următorii pași de acțiune: *plângere informală sau formală, în înțelegerea 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 confidențialității tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația și în afara regiei.

Reclamația informală

În cazul în care victima dorește să se ocupe de acest aspect în mod informal, persoana desemnată din cadrul Regiei Naționale a Pădurilor – Romsilva să se ocupe de caz, are obligația:

- să ofere posibilitatea 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 sau să sesizeze un mediator desemnat din cadrul regiei pentru a rezolva problema;
- să se asigure că se pastrează confidentialitatea desfășurării cercetării;
- să se asigure că deciziile luate în urma reclamației au fost aplicate și hartuirea s-a oprit;
- să se asigure că cele de mai sus se fac rapid, în termen de 30 zile 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 satisfacator pentru victimă.

Persoana desemnată, care a primit inițial plângerea, va transmite situația completă către compartimentul de resurse umane pentru a se iniția o cercetare formală. Conducătorul compartimentului de resurse umane se poate ocupa personal de cercetare, sau se poate adresa pentru cercetare unei comisii formate din alte trei persoane, în conformitate cu politica internă a Regiei Naționale a Pădurilor – Romsilva.

Persoana care efectuează cercetarea trebuie:

- să intervieveze separat victima și presupusul hărțuitor;
- să intervieveze separat alte parți terțe relevante;
- să decidă dacă incidentul de hărțuire a avut loc sau nu;
- să întocmească un raport care să detalieze cercetările, 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, o promovare dacă victima a fost retrogradată ca urmare a hărțuirii, instruirea pentru hărțuitor, sancțiuni disciplinare)
- să urmarească evenimentele post-decizionale pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire s-au oprit și că victima este mulțumită de rezultat;
- dacă nu poate determina că a avut loc hărțuirea, ar putea să facă recomandări pentru a se asigura că productivitatea și activitatea în muncă nu sunt afectate;
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul reclamat;
- să se asigure că cercetarea se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de 30 zile 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 Regiei Naționale a Pădurilor – Romsilva. Aceste plaâgeri se pot face apelând la Inspectoratul Teritorial de Muncă sau chiar la organele de Politie si Procuratură, dacă hărțuirea este atât de gravă încât se regăsește în definițiile Codului Penal.

Sancțiuni și măsuri disciplinare

Orice persoană care a fost gasită vinovată de hărțuire, încălcând condițiile politicii anti-hărțuire, poate fi supusă următoarele sancțiuni:

Pentru personalul silvic

- mustrare;
- avertisment scris;
- diminuarea salariului şi după caz, a îndemnizaţiei de conducere cu 5% - 30% pe o durată de 1 – 3 luni;
- retrogradarea în funcţie pe o durată de 1- 6 luni;
- suspendarea din funcţie pe o durată de 1-12 luni; perioada de suspendare nu se ia în considerare ca vechime pentru acordarea gradaţiei;
- prelungirea cu 1-3 ani a duratei de acordare a unei gradaţii sau de promovare în grad profesional;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Pentru personalul de altă specialitate decât cea silvică

- avertismentul scris;
- retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- reducerea salariului de bază şi/sau, după caz şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- 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 desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă al hărțuitorului.

Punerea în aplicare a acestei politici

Regia Națională a Pădurilor - Romsilva se asigură anual, prin instruiri, că această politică este adusă la cunoștința tuturor persoanele relevante. Toți noii angajați trebuie instruiți cu privire la conținutul acestei politici, ca parte a introducerii lor în companie.

Este responsabilitatea fiecarui angajat cu funcție de conducere să se asigure că toți angajații sunt conștienți și cunosc prevederile politicii antihărțuire.

DIRECTOR GENERAL

Gheorghe MIHĂILESCU

Data: 25. XI. 2019