



Ram Termo Verde S.R.L.

C.U.J. NO4286090
11/05/2020
Str. Unirii Nr. 13 Ap. Etaj 1
Tel: 0238.401400 Fax: 0238.401434
web: www.ramtermoverde.ro
email: office@ramtermoverde.ro



Nr. certificat : 4568
ISO 9001:2015



Nr. certificat : 3067
ISO 14001:2015

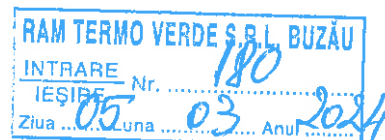


Nr. certificat : 3182
ISO 45001:2018

GHID PRIVIND COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ, APLICABIL ÎN CADRUL RAM TERMO VERDE SRL

CUPRINS

1. PRINCIPII DIRECTOARE
2. CADRUL LEGAL
3. SCOP
4. APLICABILITATEA
5. DEFINIȚII
6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI
- 6.1 CONDUCEREA RAM TERMO VERDE
- 6.2 PERSOANA RESPONSABILĂ
7. PROCEDURA DE RECLAMAȚIE
- 7.1 SOLUȚIONAREA INFORMALĂ
- 7.2 SOLUȚIONAREA FORMALĂ
- 7.3 PROCESUL DE RECLAMAȚIE EXTERNĂ
8. SANȚIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE
9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE
10. MECANISME INTERNE PENTRU PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ



1. PRINCIPII DIRECTOARE

RAM TERMO VERDE se angajează 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 precum și orice 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 în care se respectă și se promovează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală în societate și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este stric interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

RAM TERMO VERDE 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.

În cadrul RAM TERMO VERDE, se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, acestea putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă.

La nivelul societății, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații în care toate reclamațiile de hărțuire vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de





confidențialitate. În tot procesul de investigare a plangerilor toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație egale și se va evita victimizarea și revictimizarea.

2. CADRUL LEGAL

2.1 CADRUL EUROPEAN

Directiva europeană 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.

2.2 LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Hotărârea de Guvern nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei
- Legea nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă
- Codul Muncii – (Legea nr. 53/2003)
- Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

2. SCOP/OBIECTIVE

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

3. APLICABILITATEA

Prezenta politică anti-hărțuire la locul de muncă este aplicabilă tuturor angajaților RAM TERMO VERDE

RAM TERMO VERDE recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de aceeași sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor derula investigații și se va analiza încadrarea faptelor în categoria hărțuirii.

RAM TERMO VERDE susține că 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. RAM TERMO VERDE recunoaște că relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime) și de aceea își asumă, cu atât mai mult în situațiile de hărțuire,





Ram Termo Verde S.R.L.

C.I.E. RO4286590
J16/25/2020
Str. Unirii nr. 13-AD Etaj 1
Tel.: 0238.401400 Fax: 0238.401434
web: www.ramtermoverde.ro
email: office@ramtermoverde.ro



Nr. certificat : 4668
ISO 9001:2015



Nr. certificat : 3097
ISO 14001:2015



Nr. certificat : 3152
ISO 45001:2018

promovarea unei culturi organizaționale libere de stereotipuri și prejudecăți. Orice tip de hărțuire este interzis în mediul de muncă al RAM TERMO VERDE.

5. DEFINIȚII

DEFINIREA 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 o persoană este rugată 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/sau acțiuni care constituie hărțuire fizică, verbală și non-verbală.

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

- Conduita fizică: contact fizic nedorit, inclusiv prinderi, ciupiri, frecări, sărutări, îmbrățișări, mângâieri, atingeri necorespunzătoare, pe cap sau pe corp; violența fizică, inclusive agresiunea sexuală; utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.
- Conduita verbală: comentariile privind vârsta, aspectul, viața privată a unui angajat etc; comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală; avansuri sexuale; invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică; insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale; observații condescendente sau paternaliste; trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare).
- Comportament non-verbal: afișarea materialelor explicite sexual sau sugestive; gesturi sugestive sexual; fluierături; priviri insistente.
- Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Legii nr.167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă:
- Orice comportament exercitat cu privire la un angajat care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.
- Orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

EXEMPLE DE HĂRȚUIRE

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjenală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;





- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia.
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări;
- sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
- priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal neneccesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;
- răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, și religie sau credință).

EXEMPLE DE 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:

- „ciocnire între personalități” – pentru descrierea unei relații profesionale;
- „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele” sau „o problemă de atitudine” – pentru a caracteriza o persoană;
- „nu-i tolerează ușor pe proști” – pentru a descrie comportamentul unui coleg sau unui manager.

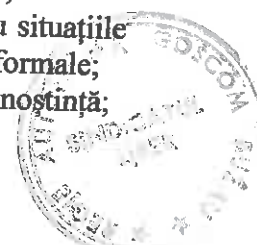
6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

6.1 CONDUCEREA RAM TERMO VERDE

- Se asigură ca toți salariații să cunoască prevederile politicii anti-hărțuire la locul de muncă;
- Se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- Se asigură de crearea tuturor părghiilor necesare, pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;
- Informează când este cazul autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în definițiile Codului Penal);
- Se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu politica aplicabilă;
- Numește o persoană responsabilă pentru primirea reclamațiilor (consilierul de etică);
- Se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri de orice natură pentru a comunica starea de fapt și că situațiile prezentate sunt tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;
- Demarează toate acțiunile necesare, pentru a se asigura că cei care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt tratați în conformitate cu procedura de cercetare disciplinară, în vigoare la nivelul RAM TERMO VERDE.

6.2 PERSOANA RESPONSABILĂ

- Furnizează consultanță și informații oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- Asigură suport și consiliere pentru angajații afectați în mod negativ de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;
- Participă, nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- Raportează conducerii societății toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;





Ram Termo Verde S.R.L.

C.U.I. RO42206590
318051/2020
Str. Livada Nr. 13 AB Etaj 1
Tel: 0238.201490 Fax: 0238.401434
web: www.termoverde.ro
email: office@termoverde.ro



Nr. certificat : 2058
ISO 9001:2015



Nr. certificat : 3057
ISO 14001:2015



Nr. certificat : 3182
ISO 45001:2018

- Cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
- Identifică și soluționează cazurile de nerespectare a legislației și politicilor aplicabile domeniului;
- Gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea RAM TERMO VERDE.

7. PROCEDURA DE RECLAMAȚIE

Angajații RAM TERMO VERDE care sunt supuși hărțuirii, ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant.

RAM TERMO VERDE recunoaște că pot apărea situații de hărțuire în relații inegale (adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană aflată în poziție de subaltern) 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 unul dintre membrii personalului desemnați responsabili pentru primirea plângerilor de hărțuire. Această persoană ar putea fi un alt reprezentant cu rol de conducere, un angajat al Compartimentului Juridic, Achiziții Publice, Informatic, Resurse Umane, Relații Publice, Secretariat și/sau o persoană din conducerea societății.

Atunci când persoana desemnată la nivelul RAM TRMO VERDE primește o plângere de hărțuire, acesta 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 RAM TERMO VERDE pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă, împreună cu victima, unul dintre următorii pași de acțiune: plângere informală sau formală, înțelegere 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 în afara RAM TERMO VERDE, în baza cadrului legislativ/legislației relevante.

De asemenea, RAM TERMO VERDE recunoaște faptul că hărțuirea poate apărea și în relații inegale la locul de muncă, fapt ce determină victimele să aibă rețineri în a lua atitudine și în a depune

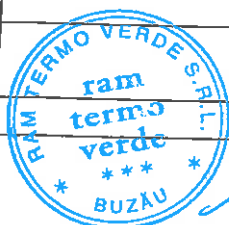
plângere. RAM TERMO VERDE înțelege necesitatea de a sprijini victimele în momentul depunerii unei plângeri de hărțuire.

PASUL 1 – DEPUNEREA PLÂNGERII:

Plângerea depusă de persoana vătămată poate fi formală (document scris trimis în format fizic sau electronic) sau informală (discuție avută cu persoanele responsabile);

Persoane responsabile, desemnate prin Decizia conducerii -
RAM TERMO VERDE:

NR CRT	NUME ȘI PRENUME	STRUCTURĂ	E-mail	Telefon
1		Resurse Umane		
2		Juridic		





Ram Termo Verde S.R.L.

C.I.L. RO226699
J18/51/2024
Str. Unirii Nr. 13 Al. Etal 1
Tel: 0239.401400 Fax: 0239.401434
web: www.ramtermoverde.ro
email: office@ramtermoverde.ro



Nr. certificat : 4568
ISO 9001:2015



Nr. certificat : 2887
ISO 14001:2015



Nr. certificat : 3162
ISO 45001:2018

3		Personal de conducere		
4		Sindicat		

RAM TERMO VERDE va afișa tabelul cu persoanele desemnate în incinta societății și va disemina informația tuturor angajaților.

Persoanele responsabile vor furniza victimei opțiuni diverse pentru raportarea situațiilor de hărțuire. Nevoia de opțiuni pentru raportare 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 și persoana desemnată, dacă aceasta se află în concediu sau dacă victima își dorește să raporteze mai degrabă unei femei decât unui bărbat sau unui bărbat decât unei femei și persoana desemnată este bărbat, femeie etc.

PASUL 2 – RAPORTUL DE CAZ

Persoana desemnată, care a primit inițial plângerea, va demara realizarea unui raport de caz, care va cuprinde:

a) Datele din plângere.

- Vor fi înregistrate imediat toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului (incidentelor).

b) Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a victimei.

Persoana responsabilă sesizată trebuie:

- să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- să se asigure că victima cunoaște și înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă împreună cu victima unul dintre următorii pași de acțiune;
- să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să o îndrume către consiliere psihologică, juridică;
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația în afara RAM TERMO VERDE, prin intermediul legislației relevante;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

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

Persoana responsabilă sesizată trebuie:

- să ofere o posibilitate presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamații;
- să informeze presupusul făptuitor cu privire la politica RAM TERMO VERDE în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- să informeze presupusul făptuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

Raportul de caz se realizează în termen de maxim 7 zile lucrătoare de la depunerea reclamației!

PASUL 3 – ANCHETA

Raportul de caz este înaintat, în funcție de situația semnalată, departamentului de resurse umane/conducerei instituției/expertului egalitate de șanse/consilierului de etică. Se declanșează astfel mecanismul de constituire a echipei de anchetă.





Echipele care efectuează ancheta (cercetarea) trebuie:

- să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- să decidă dacă incidentele au avut loc sau nu;
- să întocmească un raport, care să detalieze investigațiile, constatările și orice recomandări;
- în cazul în care faptele au avut loc, să decidă care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu victima (luând în considerare scuzele, consilierea hărțuitorului, sancțiuni disciplinare – ca urmare a constatării abaterii disciplinare);
- să urmărească evenimentele post-decizionale, pentru a se asigura că recomandările sunt implementate și că acțiunile de hărțuire s-au oprit;
- 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 (informare, conștientizare);
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- să se asigure că procesul se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută reclamația.

7.1 SOLUȚIONAREA INFORMALĂ

În cazul în care victima dorește să se ocupe de acest aspect în mod informal, persoana desemnată (consilierul din cadrul RAM TERMO VERDE) are obligația:

- să ofere o posibilitate presupusului hărțuitor de a răspunde 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 să fie 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 hărțuirea s-a oprit;
- să se asigure că soluționarea informală este rapidă, respectându-se termenul de cel mult 45 zile lucrătoare de la depunerea reclamației.

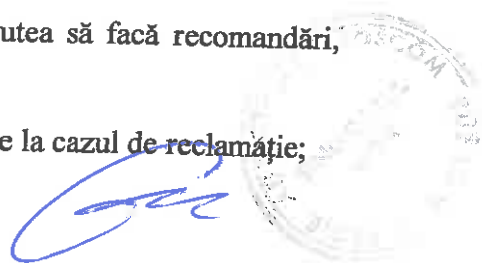
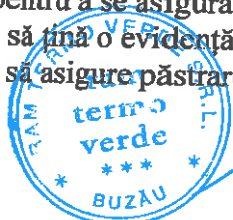
7.2 SOLUȚIONAREA FORMALĂ

La acest mod de acțiune se recurge, 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 transmite situația completă mai departe către conducere,

pentru efectuarea unei cercetări disciplinare în conformitate cu Regulamentul Intern (RI).

Persoana care efectuează ancheta 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, consilierea hărțuitorului, sancțiuni disciplinare – ca urmare a constatării abaterii disciplinare);
- să urmărească evenimentele post-decizionale, pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire;
- dacă nu poate determina dacă a avut loc hărțuirea, consilierul ar putea să facă recomandări, pentru a se asigura că activitatea de muncă nu este afectată;
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul de reclamație;





- să se asigure că întreg procesul se realizează cât mai repede posibil, în cel mult 45 zile de la data la care a fost făcută reclamația.

7.3 PROCESUL DE RECLAMAȚIE EXTERNĂ

O persoană care a fost supusă hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere în afara RAM TERMO VERDE. Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr.202/2002 republicată, la:

- Inspectoratul Teritorial de Muncă
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
- Instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în definițiile Codului Penal.

8. SANCTIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE

Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire în urma investigațiilor cercetării disciplinare), încălcând condițiile politicii anti-hărțuire, poate fi supusă uneia dintre următoarele sancțiuni:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

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

Răspunderea contravențională, în cazul comiterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în conformitate cu prevederile cuprinse în Legea nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă:

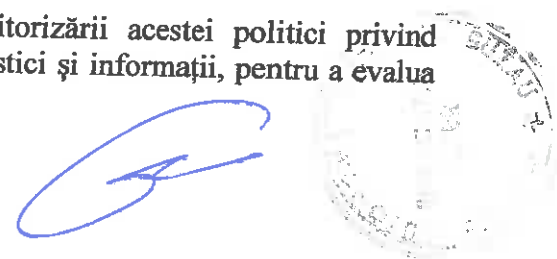
Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua 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.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a obligației constând în interzicerea stabilirii de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

RAM TERMO VERDE cunoaște importanța monitorizării acestei politici privind hărțuirea și se va asigura că va colecta, în mod anonim, statistici și informații, pentru a evalua aplicarea politicii și eficiența aplicării sale.





Ram Termo Verde S.R.L.

C.U.I. RO42866990
J18/257/2020
Soc. Unică în J18 Al. Stei 1
Tel: 0238.401400 Fax: 0238.401434
web: www.ramtermoverde.ro
email: office@ramtermoverde.ro



Nr. certificat : 1608
ISO 9001:2015



Nr. certificat : 2007
ISO 14001:2015



Nr. certificat : 9102
ISO 45001:2018

Persoanele responsabile cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și raporta respectarea acestei politici, inclusiv numărul de incidente înregistrate, modul în care acestea au fost soluționate și recomandările trasate. Raportarea se va realiza anual. Ca urmare a acestui raport, RAM TERMO VERDE va evalua eficiența acestei politici și va opera schimbările care se impun.

10. MECANISME INTERNE PENTRU PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ

Punerea în aplicare a acestei politici RAM TERMO VERDE se va asigura că politica anti-hărțuire la locul de muncă este adusă la cunoștință tuturor salariaților.

Este responsabilitatea conducerii RAM TERMO VERDE să se asigure că toți angajații cunosc prevederile politicii anti-hărțuire.

