



CONSILIUL  
JUDEȚEAN  
BUZĂU

**CONSILIUL JUDEȚEAN BUZĂU**  
**TEATRUL „GEORGE CIPRIAN”**  
Buzău, Aleea Castanilor, nr. 1; Tel/Fax: 0238-720.853;  
E-mail: [teatrulgeorgeciprian@yahoo.fr](mailto:teatrulgeorgeciprian@yahoo.fr)  
site: [www.teatrulgeorgeciprian.ro](http://www.teatrulgeorgeciprian.ro)



---

Anexa la Dispoziția nr.23/14.04.2025

# **GHID**

## **PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ**

## CUPRINS

|  |    |
|--|----|
| 1. Principii directoare.....   | 3  |
| 2. Cadrul legal.....   | 3  |
| 3. Scop.....   | 4  |
| 4. Aplicabilitatea.....  | 5  |
| 5. Definiții.....  | 5  |
| 6. Roluri și responsabilități.....   | 7  |
| 6.1 Conducerea Teatrului „George Ciprian” Buzău.....   | 7  |
| 6.2 Persoana responsabilă de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire.....                 | 8  |
| 7. Procedura de reclamație.....  | 10 |
| 8. Sancțiuni și măsuri disciplinare.....   | 13 |
| 9. Monitorizare și evaluare.....   | 14 |
| 10.Mecanisme interne pentru punerea în aplicare a politicii anti-hărțuire la locul de muncă..... | 14 |

## **1. PRINCIPII DIRECTOARE**

Teatrul „George Ciprian” Buzău își propune 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 pentru Teatrul „George Ciprian” Buzău 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.

**Teatrul „George Ciprian” Buzău 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.**

De asemenea, în cadrul Teatrul „George Ciprian” Buzău , 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.

Conducerea Teatrului „George Ciprian” Buzău va asigura un mediu sigur pentru toți angajații și personalul contractual, în care toate reclamațiile de hărțuire 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 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;

- 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, conducerea 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.

## **2.2 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 de Guvern 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 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei;

- 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.

## **3. SCOP/OBIECTIVE**

Scopul acestei politici este acela de a pune la dispoziția angajaților și a personalului contractual din cadrul Teatrului „George Ciprian” Buzău instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă.

Obiectivul principal în ceea ce privește politica 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 angajatelor condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului public.

#### **4. APLICABILITATEA**

Politica anti-hărțuire la locul de muncă este aplicabilă tuturor angajaților și personalului contractual din cadrul Teatrului „George Ciprian” Buzău, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru (ex: parteneri, beneficiari, invitați etc.).

Teatrul „George Ciprian” Buzău 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.

Teatrul „George Ciprian” Buzău 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 (Manager/Contabil-șef/șefi servicii/șefi formație) și angajații și personalul contractual din cadrul instituției, dar nu în mod exclusiv.

Teatrul „George Ciprian” Buzău 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, promovarea unei culturi organizaționale libere de stereotipuri și prejudecăți.

Orice tip de hărțuire este interzis în mediul de muncă al Teatrului „George Ciprian” Buzău, atât în incinta cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, ședințe, deplasări în interesul autorității.

#### **5. DEFINIȚII**

##### **Definirea conceptului de hărțuire și exemple 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, inclusiv agresiunea sexuală; utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

– *Conduita verbală*: comentariile privind aspectul, vârsta, 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 Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările și completările ulterioare constă în:

– 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: 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.

Alte 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 stânjeneală 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, SMSuri, 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 nenesecar, 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 al unui funcționar public de conducere.

## **6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**

**6.1 CONDUCEREA** Teatrul „George Ciprian” Buzău are următoarele responsabilități:

- Se asigură ca tot personalul să cunoască prevederile politicii anti-hărțuire la locul de muncă;
- Se asigură de implicarea întregului personal 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 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 angajații și personalul contractual din cadrul Teatrului „George Ciprian” Buzău;
- Se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu politica aplicabilă;
- Constituie o comisie sau numește o persoană responsabilă pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor;
- Se asigură că personalul conștientizează că va fi ascultat în situațiile pe care le expune, că nu are 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 sancționați în conformitate cu prevederile prezentului *Ghid* și ale *Regulamentului de ordine interioară* pentru Teatrul „George Ciprian” Buzău, în vigoare;
- Asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările. Registrul va conține: număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;
- Asigură toate măsurile de protecție a victimei.

## **6.2 PERSOANA RESPONSABILĂ DE PRIMIREA ȘI SOLUȚIONAREA CAZURILOR DE HĂRȚUIRE**

Persoana responsabilă de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire este numită prin dispoziție a Managerului Teatrului „George Ciprian” Buzău.

La nominalizarea persoanei responsabile de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire se ține seama de:

1. echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate;
2. conduita etică și profesională a persoanei desemnate care va ancheta cazul de hărțuire.

Nu poate fi persoană responsabilă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul unității.

Din Comisie pot face parte reprezentantul sindical / un expert sau tehnician egalitate de șanse / expert extern.

La momentul numirii persoanei responsabile de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire, aceasta va 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.

Tabelul cu persoana responsabilă și funcția, desemnată prin Dispoziția Teatrului „George Ciprian” Buzău, va fi afișat la avizierul instituției și diseminat întregului personal.

| Nr. Crt. | Numele și Prenumele    | Structura/ Departament  | E-mail                       | Telefon    |
|----------|------------------------|-------------------------|------------------------------|------------|
| 1.       | Grigore Oana<br>Monica | Comp.R.U.<br>Salarizare | resurseumane.tgcbz@yahoo.com | 0757571778 |

Înlocuirea persoanei responsabile de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire se poate face numai prin Dispoziția Managerului Teatrului „George Ciprian” Buzău.

Angajații și personalul contractual din cadrul Teatrului „George Ciprian” Buzău vor fi informate periodic cu privire la politica anti-hărțuire, cu accent pe procedura de sesizare a cazurilor.

Persoana responsabilă de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă are următoarele atribuții:

- Furnizează consultanță și informații angajaților și personalului contractual din cadrul instituției, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- Asigură suport și consiliere pentru personalul afectat 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, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- Raportează conducerii toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;

- Cooperează cu angajații și personalul contractual 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 Teatrului „George Ciprian” Buzău.

Persoana responsabilă va realiza activitatea de secretariat, având și următoarele atribuții:

- primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special;
- redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul ședințelor;
- păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

## **7. PROCEDURA DE SESIZARE**

Angajații și personalul contractual din cadrul Teatrului „George Ciprian” Buzău care sunt supuși hărțuirii, ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant.

Teatrul „George Ciprian” Buzău 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 (presupusul hărțuitor este persoana responsabilă de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei).

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate aborda persoana responsabilă de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire, conducerea instituției sau reprezentantul sindical.

Atunci când persoana responsabilă primește o plângere de hărțuire, aceasta trebuie:

- să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante într-un registru deschis în acest scop;
- să se asigure că victima înțelege procedurile Teatrului „George Ciprian” Buzău pentru soluționarea plângerii;
- să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;

- să se asigure că victima știe că poate depune plângerea/sesizarea și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii, în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât să se încadreze în formele prevăzute de Codul penal.

Pe parcursul procedurii de depunere și soluționare a plângerii/sesizării, victima poate beneficia de suportul unui consilier din cadrul Teatrului „George Ciprian” Buzău și poate fi asistată de un reprezentant al sindicatului.

În acest sens, Managerul Teatrului „George Ciprian” Buzău va numi o persoană responsabilă și va oferi, conform legislației în vigoare, formare specifică, pentru a-l abilita în asistarea victimelor hărțuirii.

La solicitarea victimei, sindicatul va desemna un reprezentant care să o asiste pe parcursul desfășurării procedurii.

Teatrul „George Ciprian” Buzău 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. Teatrul „George Ciprian” Buzău înțelege necesitatea de a sprijini victimele în momentul depunerii unei plângeri de hărțuire.

#### *PASUL 1 – DEPUNEREA PLÂNGERII:*

Plângerea poate fi formulată:

- în scris și trimisă în format fizic sau electronic, asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia;

- verbal (discuție avută cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal);

Plângerea poate fi depusă de persoana vătămată sau de o altă persoană din Teatrul „George Ciprian” Buzău, care a fost martoră sau cunoaște fenomenul (de la victimă sau de la alți colegi).

#### *PASUL 2 – RAPORTUL DE CAZ*

După înregistrarea plângerii, persoana responsabilă va întocmi un raport de caz, care va cuprinde:

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

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

Ulterior, persoana responsabilă trebuie:

- să se asigure că victima cunoaște și înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii;
- să analizeze solicitările victimei;
- să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- să comunice victimei posibilitățile de soluționare a sesizării;
- să prezinte și să aleagă împreună cu victima unul dintre pașii de acțiune. Decizia luată va fi consemnată în registrul confidențial despre desfășurarea anchetei;
- să respecte alegerea victimei;
- să o îndrume către consiliere psihologică, juridică. Măsura propusă și agreată de victimă va fi consemnată în registru;
- să se asigure că victima știe că poate depune plângerea/sesizarea și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențialitatea 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 posibilitate presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;
- să informeze presupusul hărțuitor cu privire la politica Teatrul „George Ciprian” Buzău 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 plângerii/sesizării.

Prin raportul de caz, persoana responsabilă propune Managerului Teatrul „George Ciprian” Buzău, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei, cu respectarea prevederilor legale.

Managerul Teatrul „George Ciprian” Buzău va dispune cu privire la aceste măsuri.

### *PASUL 3 – ANCHETA*

Raportul de caz este înaintat, în funcție de situația reclamată și măsurile dispuse, Serviciului resurse umane și managementul instituțiilor / consilierului de etică.

Pe durata anchetei, persoana responsabilă trebuie:

- să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- 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;
- să urmărească 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;
- 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;
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- 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.

### *PASUL 4 - SOLUȚIONAREA PLÂNGERII/SESIZĂRII*

Persoana responsabilă întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, și pe care îl va înainta Managerului Teatrului „George Ciprian” Buzău.

## **8. SANȚIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE**

Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire în urma investigațiilor, încălcând condițiile politicii anti-hărțuire, poate fi supusă uneia dintre următoarele sancțiuni, prevăzute de art. 248 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și anume:

- avertisment scris;
- retrogradarea din funcție;
- diminuarea drepturilor salariale;
- desfacerea contractului 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.

Victima se poate adresa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării care are competența legală în investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de hărțuire morală și care va aplica amenzi contravenționale în baza prevederilor art. 26 alin. (1), (1<sup>1</sup>) și (1<sup>2</sup>) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Victima se poate adresa instanței de judecată precum și organelor de cercetare penală, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât să se încadreze în formele prevăzute de Codul penal.

## **9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE**

Teatrul „George Ciprian” Buzău cunoaște importanța monitorizării politicii privind hărțuirea și se va asigura că va colecta, în mod anonim, statistici și informații, pentru a evalua aplicarea politicii și eficiența aplicării sale.

Conducerea instituției, împreună cu șefii serviciilor, birourilor, compartimentelor și persoana responsabilă de primirea și soluționarea 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, Teatrul „George Ciprian” Buzău 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**

Pentru punerea în aplicare a acestei politici conducerea Teatrul „George Ciprian” Buzău se va asigura că prezentul Ghid este adus la cunoștință întregului

personal și că angajații și personalul contractual din cadrul Teatrului „George Ciprian” Buzău cunosc prevederile acestuia.

Prezentul Ghid va fi afișat la avizierul și pe site-ul Teatrul „George Ciprian” Buzău.