



POLITICA ANTI-ABUZ SI EXPLOATARE SEXUALA, ANTI-DISCRIMINARE SI ANTI-HĂRȚUIRE

08 AUGUST 2022

Aprobat de Consiliul Director al CMU – Regina Maria (Fundația)

Președinte Consiliu Director : Dl. Wargha Enayati

Directorul General: Cristiana Dna. Mateoiu

1. SCOPUL PROCEDURII OPERAȚIONALE

Politica anti-abuz si exploatare sexuala, anti-discriminare si anti-hartuire constituie un instrument prin care Fundatia se angajează să ofere un mediu sigur pentru toți angajații, clientii si beneficiarii săi, liber de abuzuri, discriminare pe orice teme și de hărțuire, inclusiv hărțuire sexuală.

Avand in vedere ca unii dintre beneficiarii actiunilor Fundatiei sunt minori, Fundatia urmareste sa le asigure acestora un mediu sigur, liber de orice abuzuri, discriminari si hartuiri de orice natura.

In acest scop Fundatia va aplica o politica de toleranță zero pentru orice formă de abuz, discriminare sau hărțuire sexuală la locul de muncă sau in relatia dintre acestia si clienti, beneficiari si colaboratori, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de abuz, discriminare si hărțuire sexuală.

Fundatia nu discriminează angajatii, colaboratori, clientii si beneficiarii săi pe criterii de vârstă, de avere, de convingeri politice, de naționalitate, de rasă, de sex, de religie, de orientare sexuală.

Orice persoană despre care s-a dovedit că a discriminat sau hărțuit sexual o altă persoană va fi sancționat disciplinar, sancțiunile putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă.

Toate reclamațiile de discriminare si hărțuire sexuală vor fi luate în serios și vor fi tratate în condiții de confidențialitate.

Persoanele care depun plângeri de discriminare sau hărțuire sexuală nu vor fi transformate în victime în urma depunerii plângerii.

2. DOMENIU DE APLICARE

Procedura se aplică de către persoanele responsabile, la nivelul conducerii Fundatiei (Consiliul Director și Directorul General) si la nivelul personalului Fundatiei care se ocupă de prevenirea sau eliminarea hartuirii.

3. TERMENI ȘI DEFINIȚII

4.1. Discriminarea este o acțiune care presupune un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social.

Există mai multe forme de comportamente discriminatorii, dar toate au comun faptul că implică o anumită formă de excludere sau de respingere.

Printre cele mai frecvente fenomene de discriminare se află discriminarea pe criterii:

- de vârstă,
- de avere,
- de convingeri politice,



- de naționalitate,
- de rasă,
- de sex,
- de religie,
- de orientare sexuală etc.

4.1.1. Discriminarea directă

Survine când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare.

4.1.2. Discriminarea indirectă

Survine atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare.

De asemenea, discriminarea indirectă este orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale.

4.1.3. Discriminarea multiplă

Survine atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.

4.1.4. Victimizarea

Este orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

4.1.5. Dispoziția de a discrimina (ordinul de a discrimina)

Este considerată a fi tot o formă de discriminare și reprezintă un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina.

4.2. 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.

Este orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu.

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 la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

4.2.1. Conduita fizică:

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

4.2.2. Conduita verbală

- comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui lucrător etc;
- comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală;
- avansuri sexuale;
- invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică;
- insulte legate de sexului lucrătorului;
- observații condescendente sau paternaliste;
- trimiterea mesajelor explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare).

4.2.3. Comportament non-verbal

- afișarea materialelor explicite sexual sau sugestive;
- gesturi sugestive sexual;
- fluierături;



➤ priviri insistente.

4.3 Termenul „**exploatare sexuală**” înseamnă orice abuz real sau orice tentativă de abuz a unei poziții de vulnerabilitate, de putere diferențiată sau de încredere inclusiv, dar nu numai, în scopuri sexuale, financiare sau politice.

4.4 . În mod similar, termenul „**abuz sexual**” înseamnă o intruziune fizică reală sau o tentativă de intruziune de natură sexuală, prin forță sau în condiții inegale și coercitive.

Acest cadru PEAS, reafirmă angajamentul [denumirea organizației] față de Buletinul Secretarului general al Națiunilor Unite privind măsurile speciale de protecție de exploatare și abuz sexual (ST/SGB/2003/13) și față de implementarea completă și continuă a celor șase principii fundamentale privind EAS ale IASC.

5. Principii și Standarde

5.1) „Actele de exploatare și abuz sexual comise de către lucrătorii umanitari constituie un abuz grav în serviciu și, prin urmare, motive de încetare a angajării.

5.2) Actele sexuale cu copii (persoane cu vârsta sub 18 ani) sunt interzise, indiferent de vârsta majoratului sau a consimțământului în vigoare la nivel local. Formarea unei păreri greșite în privința vârstei copilului nu este o scuză.

5.3) Se interzice oferirea de bani, locuri de muncă, bunuri sau servicii pentru sex, inclusiv favoruri sexuale, sau alte forme de comportament umilitor, degradant sau exploatare. Aceasta include condiționarea oferirii asistenței datorate beneficiarilor.

5.4) Se interzice orice relație sexuală între cei care oferă asistență și protecție umanitară și o persoană care beneficiază de o astfel de asistență și protecție, care implică folosirea necorespunzătoare a rangului sau poziției. Astfel de relații subminează credibilitatea și integritatea activității de ajutor umanitar.

5.5) În cazul în care un lucrător umanitar are suspiciuni de exploatare sau abuz sexual față de un coleg, acesta trebuie să raporteze suspiciunea prin intermediul 15 mecanismelor de raportare stabilite.

5.6) Lucrătorii umanitari sunt obligați să creeze și să mențină un mediu în care se previne exploatarea și abuzul sexual și se promovează aplicarea codului de conduită cu mențiuni PSEA. Managerii de la toate nivelurile au importante responsabilități pentru sprijinirea și dezvoltarea unor sisteme care mențin acest mediu

6. RESPONSABILITATI SI COMPETENTE

6.1. Conducerea Fundatiei se va asigura ca prezenta politica se comunica tuturor angajatilor Fundatiei. De asemenea conducerea Fundatiei parcurge rapoartele celor responsabili de tratarea cazurilor de hartuire si ia masurile adecvate de eliminare a factorilor ce pot potentia sau perpetua astfel de incidente.

6.2. Supervizorii, managerii și cei responsabili cu tratarea cazurilor de discriminare si hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală, vor monitoriza și raporta respectarea acestei politici, inclusiv numărul de incidente înregistrate, modul în care acestea au fost tratate și recomandările făcute.

6.3. Persoanele responsabile/desemnate de tratare a cazurile de discriminare si hartuire vor lua masurile necesare pentru stoparea incidentelor si sanctionarea persoanelor responsabile de acte de hartuire.

6.4. Fundatia se va asigura că această politică este adusă la cunoștință tuturor persoanele relevante. Aceasta trebuie sa să fie incluse în dosarul de personal.



6.5. Este responsabilitatea fiecărui manager să se asigure că toți angajații cunosc prevederile politicii prezente.

6.6. În fiecare an, Fundatia va solicita tuturor angajaților să participe la un curs de informare și responsabilizare pe conținutul acestei politici. Toți noii angajați trebuie instruiți cu privire la conținutul acestei politici ca parte a introducerii lor în Fundatie.

6.7 Investigația: Fundația va investiga, în mod corespunzător și fără întârziere, acuzațiile de exploatare și abuz sexual împotriva angajaților sau personalului asociat, sau se va adresa organului relevant de investigații dacă presupusul autor lucrează pentru o altă entitate.

6.8. Referirea către autoritățile naționale: Dacă, după o investigație corespunzătoare, există dovezi care să susțină acuzațiile de EAS, autoritățile naționale pot fi sesizate pentru a iniția acțiunile de urmărire penală.

7. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

7.1 Reglementări Comunitare

- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene
- Directiva 2011/93/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind combaterea abuzului sexual, a exploatarii sexuale a copiilor și a pornografiei infantile
- Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

7.2 Legislație națională

- Noul cod penal, infracțiunile de Corupere sexuală a minorilor, Infracțiunile contra libertății și integrității sexuale, Infracțiunile de instigare la ură și discriminare, Infracțiunile de serviciu, infracțiuni contra libertății persoanei etc;
- Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Ordonanța de urgență nr. 45/2020 pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată);
- Legea nr. 27/2004 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 77/2003
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați/Legea nr. 324 din 14 iulie 2006 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Legea nr. 48/2002 pentru aprobarea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Ordonanța Guvernului nr. 77/2003 pentru modificarea O.G. nr. 137/2003.
- Hotărâre nr. 1.258 din 13 august 2004 privind aprobarea Planului național de acțiune pentru combaterea discriminării;
- HOTĂRÂRE nr. 1.194 din 27 noiembrie 2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
- Ordonanța Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații.

7.3 Alte documente

- Strategia de dezvoltare locală a Fundatiei;
- Statutul Fundatiei;
- Instrucțiunea CNCD, nr. 1 din 5 martie 2003;
- Ghidul asociațiilor, fundațiilor și federațiilor, persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial.



8. DESCRIEREA PROCEDURII OPERATIONALE

8.1. Generalitati

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

Fundația recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sexe diferite, dar și între oameni din aceeași sex.

Pentru acțiuni care încalcă conduita normală și care nu sunt dorite sau bine primite de destinatar, putem concludiona că acesta este supus hărțuirii.

Fundația susține că hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se întâmplă adesea în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu între manager sau supraveghetor și angajat.

Oricine, inclusiv angajații [Fundației], clienți, lucrători ocazionali, antreprenori sau vizitatorii care hărțuiesc un altul vor fi muștrați în conformitate cu politica internă a Fundației.

Orice tip hărțuire este interzis, atât în incinta [Fundației] cât și în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, călătorii de afaceri, sesiuni de formare sau conferințe sponsorizate de Fundație.

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

Fundația recunoaște că pot apărea situații de hărțuire sexuală în relații inegale (adică între un supraveghetor și angajat) și că există situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor.

Fundația își asumă o politică de **toleranță zero** față de abuzul și exploatarea sexuală. Membrii fondatori, membrii consiliului director, membrii ai echipei (angajați sau voluntari) și contractori, se angajează să respecte politica de toleranță zero față de exploatare și abuz. În cazul constatării unor abateri față de această politică, organizația își rezervă dreptul de a exclude contractorii și de a încheia contracte de muncă sau de voluntariat cu aceste persoane.

8.2. Modalitati de sesizare si tratare a cazurilor de discriminare si hartuire

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el / ea poate aborda pe unul dintre membrii personalului desemnați responsabili pentru primirea plângerilor de hărțuire sexuală.

Această persoană ar putea fi un alt supraveghetor, un membru al departamentului de resurse umane sau o persoană din conducerea superioară a Fundației.

Atunci când o persoană desemnată primește o plângere de hărțuire sexuală, 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 societății pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă împreună cu victima unul dintre următorii pași de acțiune: plângere informală sau formală, în 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 confidentiale a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația în afara Fundației prin cadrul / legislația relevantă.

Pe parcursul procedurii de plângere, victima are dreptul de a fi ajutată de un consilier în cadrul Fundației. Fundația va numi un număr de consilieri și le va oferi o formare specifică pentru a-i ajuta să asiste victimele hărțuirii.

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

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

8.2.1. Reclamația informală

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

- să ofere o posibilitate presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamații;



- să faciliteze discuțiile între cele două părți pentru a obține o rezoluție informală care este acceptabilă pentru reclamant sau să sesizeze un mediator desemnat în cadrul Fundației pentru a rezolva problema 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 cele de mai sus se fac rapid, în termen de [...] zile de la depunerea reclamației.

8.2.2. Reclamația formală

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

Persoana desemnată, care a primit inițial plângerea, va transmite situația completă mai departe către departamentul de Resurse Umane pentru a iniția o investigație formală.

Managerul de resurse umane se poate ocupa personal de investigație, poate sesiza un investigator intern sau extern sau se poate adresa pentru investigare unei comisii formate de alte trei persoane, în conformitate cu politica internă a Fundației.

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, schimbarea aranjamentelor de lucru, o promovare dacă victima a fost retrogradată ca urmare a hărțuirii, instruirea pentru hărțuitor, sancțiuni disciplinare, suspendare, concediere)
- să urmărească evenimentele post-decizionale pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire s-au oprit și că victima este mulțumită de rezultat;
- dacă nu poate determina că a avut loc hărțuirea, consilierul ar putea să facă recomandări pentru a se asigura că productivitatea și activitatea de muncă nu sunt afectate;
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul de reclamație;
- să se asigure că procesul se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de [...] zile de la data la care a fost făcută reclamația.

8.2.3. Procesul de reclamație externă

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

Aceste plângeri se pot face apelând la Inspectoratul Teritorial de Muncă sau chiar la Procuratură, dacă hărțuirea este atât de gravă încât se regăsește în definițiile Codului Penal.

Sanțiuni și măsuri disciplinare

8.3. Sanțiuni

Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire în urma investigațiilor, încălcând condițiile politicii anti-discriminare și anti-hărțuire, poate fi supusă oricăror dintre următoarele sancțiuni:

- avertisment verbal sau scris;
- evaluarea nefavorabilă a performanțelor;
- reducerea salariilor;
- transferul;
- retrogradare;
- suspendare;
- concediere.

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

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

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

9. RAPORTARE SI MONITORIZARE



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

Supervizorii, managerii și cei responsabili cu tratarea cazurilor de hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală, vor monitoriza și raporta respectarea acestei politici, inclusiv numărul de incidente înregistrate, modul în care acestea au fost tratate și recomandările făcute. Acest lucru se va face anual.

Ca urmare a acestui raport, Fundatia va evalua eficiența acestei politici și va face orice schimbare necesară.

9. DISPOZITII FINALE

Aprobarea procedurilor privind monitorizarea si evaluare a proiectelor este de competența Conducerii Fundatiei. Intrarea în vigoare a prezentelor proceduri are loc la data aprobării acestora.