

## **Politica internă anti-hărțuire în cadrul Bibliotecii Județene I.S. Bădescu Sălaj**

Biblioteca Județeană Sălaj se angajează să ofere un mediu sigur pentru toți angajații săi, liberi de la discriminarea pe orice temei și de la hărțuirea la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală. În acest sens instituția va aplica o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire sexuală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire sexuală. Orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit sexual o altă persoană va fi sancționată disciplinar, sancțiunile putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Toate reclamațiile de hărțuire sexuală vor fi luate în serios și vor fi tratate în condiții de confidențialitate. Persoanele care depun plângeri de hărțuire sexuală 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 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 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, 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.

#### **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).

#### **Comportament non-verbal**

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

Oricine poate fi o victimă a hărțurii, indiferent de sexul destinatarului și de sexul hărțuitorului. Instituția recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sexe diferite, cât și între oameni de același sex. Pentru acțiuni care încalcă conduita normală și care nu sunt dorite sau bine primite de destinatar, putem concluziona că acesta este supus hărțurii. Biblioteca Județeană Sălaj 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 un șef și angajat. Oricine, inclusiv angajații instituției, utilizatori, lucrători ocazionali sau vizitatorii care hărțuiesc un altul vor fi muștrați în conformitate cu politica internă.

Orice tip hărțuire este interzis, atât în incinta instituției cât și în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, călătorii profesionale, sesiuni de formare, conferințe ș.a.

### **Procedura de reclamație**

Oricine este supus hărțurii sexuale ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. Instituția recunoaște că pot apărea situații de hărțuire sexuală în relații inegale (adică între un supraveghetor și angajatul său) 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 îl poate aborda pe responsabilul 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 companiei. În cadrul Bibliotecii Județene Sălaj eventualele reclamații se vor depune la Compartimentul Resurse Umane, prin Secretariat, urmând a fi analizate, discutate și soluționate de membrii din Comisia de Etică și manager, respectându-se, cu strictețe, confidențialitatea.

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 instituției 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 confidențiale a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația în afara instituției prin cadrul / legislația relevantă.

Pe parcursul procedurii de plângere, victima are dreptul de a fi ajutată de un consilier în cadrul instituției. Instituția va numi un consilier și îi va oferi o formare specifică pentru a-i ajuta să asiste victimele hărțurii. Instituția 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. Instituția înțelege necesitatea de a sprijini victimele în momentul depunerii unei plângeri de hărțuire.

### **Reclamația informală**

În cazul în care victima dorește să se ocupe de acest aspect în mod informal, persoana desemnată ca și consilier, 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;
- 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 5 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 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 se poate ocupa personal de investigație, poate sesiza un investigator intern sau extern sau se poate adresa pentru investigare unei comisii formate din alte trei persoane, în conformitate cu politica internă.

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 5 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 instituției. 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.

### **Sanctiuni și măsuri disciplinare**

Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire în urma investigațiilor, încălcând condițiile politicii anti-hărțuire, poate fi supusă oricăroră 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 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 concedierea imediată a hărțuitorului.

### **Punerea în aplicare a acestei politici**

Instituția se va asigura că această politică este adusă la cunoștința angajaților. Toți noii angajați trebuie instruiți cu privire la conținutul acestei politici.

### **Monitorizare și evaluare**

Instituția 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. 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, instituția va evalua eficiența acestei politici și va face orice schimbare necesară.

Manager,

Florica Pop

