 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr. exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 1 din 29 Exemplar nr.....

Aprob

Manager

Daniela Vlădescu

Avizat,

Președinte Comisie de monitorizare

PROCEDURĂ DE SISTEM

Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă

COD: P.S. 27

Ediția: I

Revizia: 1

Data: 29.12.2021


Verificat,

Secretar Comisie de Monitorizare



Elaborat,




 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI“ CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr. exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 2 din 29 Exemplar nr.....

Cuprins

Numărul componentei în cadrul procedurii de sistem	Denumirea componentei din cadrul procedurii de sistem	Pagina
	Pagina de gardă	1
	Cuprins	2
1.	Scop	3
2.	Domeniu de aplicare	3
3.	Documente de referință	4
4.	Definiții și abrevieri	5
5.	Descrierea activității sau procesul	9
6.	Responsabilități	22
7.	Formular evidență modificări	23
8.	Formular analiză procedură	24
9.	Formular de distribuire/difuzare	25
10.	Anexe, inclusiv diagrama de proces	26

CONȚINUTUL PROCEDURII

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
COMISIA DE MONITORIZARE		Revizia 0 Nr.exemplare.....
		Pagina 3 din 29 Exemplar nr.....

1. Scopul procedurii de sistem

1.1. Scopul acestei proceduri este de a contribui la prevenirea, combaterea și eliminarea discriminării bazate pe criteriul de sex în cadrul relațiilor de muncă între angajații teatrului cât și la promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional între angajați, atât în cadrul teatrului cât și în afara acestuia (în turnee) și în mediul on-line. Aceste măsuri sunt destinate să garanteze un mediu de lucru fără hărțuire în care toți angajații și colaboratorii respectă integritatea și demnitatea atât în sfera profesională cât și în cea personală.

1.2. Dă asigurări cu privire la existența documentației adecvate derulării activității .

1.3. Asigură continuitatea activității inclusiv în condiții de fluctuație a personalului.


1.4. Sprijină auditul și/sau alte organisme abilitate în acțiuni de auditare și/sau control, iar pe manager în luarea deciziei.

2. Domeniul de aplicare

Procedura se aplică tuturor angajaților și colaboratorilor teatrului și se extinde la toate persoanele cu care angajații interacționează în timpul desfășurării activității.

3. Documente de referință

3.1. Reglementări internaționale

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 4 din 29 Exemplar nr.....

3.2. Legislație primară

- *Constituția României;*
- *Codul Muncii;*
- *Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei;*
- *Hotărârea de Guvern nr. 262/2019 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare ale Legii 202/2002;*
- *Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;*

3.3. Legislație secundară


Ordinul SGG 600/2018 pentru aprobarea Codului Controlului intern/managerial al entităților publice

3.4. Alte documente, inclusiv reglementări interne ale entității publice


- Regulament de Ordine Interioară
- **H.G. nr. 1135/2010** privind reorganizarea unor instituții aflate în subordinea Ministerului Culturii și Patrimoniului Național
- Regulamentul de organizare și funcționare aprobat prin **O.M.C. nr. 2613/20.11.2013**

4. Definiții și abrevieri

4.1. Definiții ale termenilor:


 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr. exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 5 din 29 Exemplar nr.....

Nr. crt.	Termenul	Definiție și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul
1.	Procedură de sistem	Procedură care descrie un proces sau o activitate ce se desfășoară la nivelul tuturor departamentelor din cadrul entității publice
2.	Ediție a unei proceduri de sistem	Forma inițială sau actualizată, după caz a unei proceduri de sistem aprobată și difuzată
3.	Discriminare	<i>discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, 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.</i>
4.	Discriminarea directă	<i>situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă</i>
5.	Discriminarea indirectă	<i>situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;</i>
6.	Hărțuire	<i>situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;</i>
7.	Hărțuire sexuală	<i>situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;</i>
8.	Hărțuire psihologică	<i>orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta</i>


 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 6 din 29 Exemplar nr.....

		<i>personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane</i>
9.	Prin sex	<i>desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații</i>
10.	Prin gen	<i>desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați</i>
11.	Discriminare bazată pe criteriul de sex	<i>se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;</i>
12.	Hărțuire morală	<p><i>- 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:a) conduită ostilă sau nedorită;b) comentarii verbale;c) acțiuni sau gesturi.</i></p> <p><i>- 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.</i></p>

4.2. Abrevieri ale termenilor

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 7 din 29 Exemplar nr.....

Nr. crt.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	T.N.O.B. “Oleg Danovski”	TEATRUL NAȚIONAL DE OPERĂ ȘI BALET „OLEG DANOVSKI”
2.	SRUS	SERVICIUL RESURSE UMANE SALARIZARE
3.	SC	SERVICIUL CONTABILITATE
4.	SA	SERVICIUL ADMINISTRATIV
5.	STS	SERVICIUL TEHNIC SCENĂ
6.	SP	SERVICIUL PRODUCȚIE
7.	CSM (balet)	COMPARTIMENTUL STUDII MUZICALE BALET
8.	CB	COMPARTIMENTUL BALET
9.	CSM (operă)	COMPARTIMENTUL STUDII MUZICALE OPERĂ
10.	SC	SECȚIE COR
11.	CO	COMPARTIMENTUL ORCHESTRĂ
12.	EGR	ECHIPA DE GESTIONARE A RISCURILOR
13.	PMR	PLANUL DE MĂSURI ÎMPOTRIVA RISCURILOR
14.	E	Elaborare
15.	V	Verificare
16.	A	Aprobare
17.	Ap.	Aplicare
17.	Ah.	Arhivare


 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	<p>PROCEDURĂ DE SISTEM</p> <p>Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă</p> <p>P.S. 27</p>	<p>Ediția I Nr. exemplare 1</p>
<p>COMISIA DE MONITORIZARE</p>		<p>Revizia 0 Nr.exemplare.....</p>
		<p>Pagina 8 din 29 Exemplar nr.....</p>

5. Descrierea activității

5.1. Documente utilizate

5.1.1 Lista documentelor utilizate:

- Model de sesizare ITM F-PS 27.01

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI“ CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
COMISIA DE MONITORIZARE		Revizia 0 Nr.exemplare.....
		Pagina 9 din 29 Exemplar nr.....

- Model de sesizare CNCD F-PS 27.02

5.1.2. Conținutul și rolul documentelor

Documentele au rolul de a pune în practică procedura.

5.2.3. Circuitul documentelor

Primirea sesizării de către persoana responsabilă și înregistrarea acesteia – înaintarea sesizării managerului – sesizarea Comisiei de disciplină de către manager – întocmirea Procesului – Verbal de către Comisia de disciplină – Comunicarea Procesului – Verbal persoanelor în cauză.

5.3. Resurse necesare:


5.3.1. Resurse materiale: rechizite, imprimantă, calculator, soft-uri specializate, ș.a.

5.3.2. Resurse umane: persoana responsabilă cu egalitatea de șanse din cadrul teatrului, membrii comisiei de disciplină

5.3.3. Resurse financiare: alocarea cheltuielilor de personal în bugetul de venituri și cheltuieli.

5.4. Modul de lucru

Persoana care se consideră hărțuită sexual, moral, psihologic sau discriminată poate opta pentru una dintre următoarele căi de acțiune:

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1 Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 10 din 29 Exemplar nr.....

I sesizarea persoanei responsabile din cadrul teatrului și urmarea procedurii de soluționare internă;

II sesizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă;

III sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;

IV sesizarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați


V sesizarea instanței de judecată;

I Sesizarea persoanei responsabile din cadrul teatrului și urmarea procedurii de soluționare internă;

Persoana care se consideră hărțuită sexual, moral, psihologic sau discriminată, va raporta incidentul, printr-o plângere făcută în scris, însă nu mai târziu de 3 zile de la producerea incidentului, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire/discriminare, persoana care a făcut-o, data și împrejurările în care a avut loc, martori dacă există.

Cererea se adresează persoanei responsabile, care o înregistrează și o înaintează managerului care, la rândul său, va convoca, Comisia de disciplină pentru începerea cercetării disciplinare.

Comisia de disciplină trebuie: să intervieveze separat victima și presupusul hărțuitor/persoana care a săvârșit un act de discriminare, precum și alte părți implicate; să decidă dacă incidentul s-a produs sau nu; să întocmească un raport care trebuie să cuprindă: (indicarea subiectului abaterii disciplinare, descrierea faptei, descrierea modului în care s-a desfășurat cercetarea disciplinară prealabilă și ascultarea salariatului, prezentarea condițiilor și


 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1 Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 11 din 29 Exemplar nr.....

împrejurărilor în care fapta a fost săvârșită, prezentarea consecințelor abaterii disciplinare, a comportării generale în serviciu a salariatului și a eventualelor sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat, stabilirea gradului de vinovăție a salariatului, probele administrate și propunerile persoanei/comisiei împuternicite de către angajator să realizeze cercetarea disciplinară prealabilă de clasare a cauzei sau de sancționare disciplinară a salariatului, cu indicarea temeiurilor de drept, după caz); dacă hărțuirea/ discriminarea a avut loc să facă propunerile privind sancționarea persoanei în culpă ținând seama;

Dosarul privind sancționarea trebuie să cuprindă:

- a) sesizarea/plângerea întocmită de persoana se consideră hărțuită sexual, moral, psihologic sau discriminată, însoțită de eventualele probe materiale,
- b) apărarea salariatului propus pentru sancționare, în scris, sau procesul - verbal în situația refuzului salariatului de a se apăra,
- c) procesul - verbal al audierii sau, după caz, de neprezentare la audiere, semnat de persoanele împuternicite, de salariat și, dacă este cazul de reprezentantul sindicatului,
- d) punctul de vedere al consilierului juridic din cadrul Serviciului Resurse Umane, în măsura în care acesta nu participă la efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

La terminarea cercetării disciplinare se va comunica părților implicate rezultatul cercetării în termen de 3 zile de la încheierea Procesului Verbal de cercetare prin: e-mail sau scrisoare recomandată sau în original sub semnătură proprie.


 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1 Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 12 din 29 Exemplar nr.....

În baza propunerii comisiei de cercetare disciplinară, managerul va emite decizia de sancționare, după caz.

- Decizia de sancționare disciplinară cuprinde în mod obligatoriu:
- descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- precizarea prevederilor din prezentul Regulament, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute în Codul Muncii, nu a fost efectuată cercetarea disciplinară;
- temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire/discriminare, atât împotriva reclamantului cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte de discriminare și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare.

Angajații au obligația de a promova un climat normal de muncă în teatru, cu respectarea prevederilor legale, a procedurilor interne de lucru, a regulamentului intern precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
COMISIA DE MONITORIZARE		Revizia 0 Nr.exemplare.....
		Pagina 13 din 29 Exemplar nr.....

Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire/discriminare la locul de muncă vor răspunde disciplinar în condițiile legii și ale prezentului regulament intern.


Angajații care au fost găsiți vinovați în urma cercetării disciplinare, vor fi sancționați disciplinar cu una din următoarele sancțiuni:

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

Reguli de confidențialitate

Persoana care semnalează o faptă de hărțuire i se va proteja identitatea. Aceasta nu va fi expusă public, amenințată sau intimidată pentru aș retrage sau modifica cererea. Membrii Comisiei de disciplină care analizează reclamațiile vor semna un angajament de confidențialitate prin care se angajează să nu comunice altor persoane conținutul sesizărilor pe care le analizează și vor proceda cu discreție în comunicările absolut necesare pentru soluționarea cazului, evitând exprimarea unor puncte de vedere personale.

Până la soluționarea sesizării nu se va divulga numele persoanei împotriva căreia se face cercetarea.

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
COMISIA DE MONITORIZARE		Revizia 0 Nr.exemplare.....
		Pagina 14 din 29 Exemplar nr.....

Încălcarea regulilor de confidențialitate atrage răspunderea disciplinară.

II Sesizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă;

Inspekția Muncii este un organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței.


Inspekția Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, instituții cu personalitate juridică, care se organizează în fiecare județ și în municipiul București.

Sesizarea ITM în domeniul discriminării este supusă regulilor generale privind petițiile (O.G. 27/2002).

Sesizarea **se formulează** în scris și poate fi depusă la registratura Inspectoratului Teritorial de Muncă de care aparține angajatorul, online sau prin poștă cu confirmare de primire.

Ce trebuie să conțină sesizarea:

- ✓ datele de identificare ale persoanei care formulează petiția;
- ✓ numărul de telefon și adresa de corespondență pentru a putea fi contactată de Inspectorul de muncă în vederea solicitării unor informații suplimentare;
- ✓ detalierea faptelor de discriminare, precum și orice altă informație care ar putea ajuta la soluționarea cazului;
- ✓ datele de identificare ale persoanei/instituției acuzate de discriminare, pentru a fi contactată de către Inspectorul de muncă în vederea audierii sau pentru investigații suplimentare;

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	<p>PROCEDURĂ DE SISTEM</p> <p>Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă</p> <p>P.S. 27</p>	<p>Ediția I Nr. exemplare 1</p>
<p>COMISIA DE MONITORIZARE</p>		<p>Revizia 0 Nr.exemplare.....</p>
		<p>Pagina 15 din 29 Exemplar nr.....</p>


ITM are competență în următoarele fapte, conform Legii 202/2002:

Nerespectarea egalității de șanse între femei și bărbați în relațiile de muncă, care presupune acces nediscriminatoriu la (art. 2 al. 1 și 2 din Legea 202/2002):

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale; venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare;

Nerespectarea de către angajator a obligațiilor pentru prevenirea și eliminarea discriminării pe criteriul sex, (art. 8 din Legea 202/2002) ca de exemplu:

- introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne;
- prevederea unor sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare sau prin acțiuni de discriminare;
- informarea permanentă a angajaților, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, a supra drepturilor pe care aceștia le au în legătură cu respectarea egalității de șanse;

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI“ CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1 Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 16 din 29 Exemplar nr.....


- după ce a fost sesizat cu o faptă care încalcă principiul egalității de șanse și tratament, să informeze imediat autoritățile publice competente;

Discriminarea pe criteriul sex prin folosirea unor practici dezavantajoase în relațiile de muncă, referitoare la (art. 9 al.1 din Legea 202/2002) :

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea remunerației;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Discriminarea care are legătură cu sarcina sau maternitatea(art. 10 din Legea 202/2002) :

- Tratamente mai puțin favorabile aplicate unei femei legat de sarcină sau concediu de maternitate;

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1 Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 17 din 29 Exemplar nr.....


- Tratamente mai puțin favorabile aplicate unui bărbat sau unei femei în legătură cu concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal;
- Solicitarea unei candidate, la angajare, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă;
- Concedierea unei femei salariate pe durata în care este însărcinată sau în concediu de maternitate ;
- Concedierea unei femei sau a unui bărbat aflați în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- Concedierea unui bărbat care se află în concediu paternal;
- Încălcarea dreptului salariaților aflați în concediu de maternitate, de creștere a copilului, sau în concediu paternal de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și beneficiind de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței;

Hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă (art. 11 din Legea 202/2002)

- *Victimizarea* (când angajatorul modifică relațiile sau condițiile de muncă sau concediază o persoană deoarece aceasta a introdus o plângere sau o acțiune în instanță împotriva unei fapte de discriminare la locul de muncă)

III Sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;

CNCD este o autoritate administrativ-jurisdicțională care are competența de a investiga, constata și sancționa faptele de discriminare. CNCD este competent să primească petiții privind discriminarea pe orice criteriu.


 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1 Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 18 din 29 Exemplar nr.....

De asemenea, CNCD se poate pronunța asupra faptelor de discriminare, indiferent de contextul în care acestea au avut loc, cu excepția situațiilor în care o lege specială prevede un alt mecanism de sancționare. De exemplu, în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se prevede că nu CNCD, ci Inspecția Muncii este competentă să constate și sancționeze contravențiile care au legătură cu egalitatea de șanse între femei și bărbați în relațiile de muncă și mai multe forme de discriminare la locul de muncă. În practică, în unele cazuri CNCD s-a considerat competent să examineze cazuri de discriminare în care legea specială crea competență pentru alte autorități; argumentația CNCD este că în aceste cazuri legea specială creează doar o competență alternativă, nu o competență specială exclusivă a altei autorități decât CNCD.

CNCD **poate fi sesizat prin petiție** de către persoana vătămată. Petiția poate fi formulată în scris și trimisă CNCD prin unul din mijloacele legale (poștă, e-mail, fax) sau poate fi formulată oral, prin notă de audiență (atunci când persoana vătămată apelează la serviciul de audiențe al CNCD). CNCD se poate autosesiza privind orice oricare situație, anunț sau eveniment, în privința cărora există indicii cu privire la existența unor fapte care presupun săvârșirea unei fapte de discriminare.

Petiția se depune în numărul de exemplare corespunzător numărului de reclamanți plus unul pentru CNCD și **trebuie să conțină** :

- **numele și prenumele** persoanei vătămate sau al persoanei care ne sesizează presupusa faptă de discriminare;
- **adresa de corespondență**
- **conținutul plângerii** – trebuie expuse detaliat faptele discriminatorii. Datele prezentate trebuie susținute detaliat, să conțină data la care s-a petrecut fapta pe care o reclamă persoana vătămată, contextul acesteia, împrejurările, martorii și dovezile pe care se susțin cele reclamate precum și criteriul de discriminare (motivul care stă la baza respectivei fapte – de ex. etnic, naționalitate, sex, boală cronică necontagioasă etc. – vezi O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare republicată)
- **datele de identificare ale persoanei acuzate de discriminare** (numele și prenumele, adresa de corespondență sau, după caz, denumirea persoanei juridice, adresa sediului acesteia etc.).

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 19 din 29 Exemplar nr.....

- **semnătura**
- **dovezi** – petiția trebuie însoțită de probele relevante pentru susținerea constatării faptei de discriminare. Astfel, se pot depune orice înscrisuri/documente , declarațiile scrise sau audio/video ale martorilor, înregistrări audio/video relevante (de ex, înregistrarea unei emisiuni) împreună cu transcript-ul acestora, articole de presă/ mass-media, capturi ecran/ foto pentru conținut de pe internet, date statistice (de la caz la caz, când există și sunt relevante în cauză)

În domeniul discriminării se aplică un standard deosebit pentru dovedirea faptei, denumit „inversarea sarcinii probei”.


Această regulă **presupune** ca persoana vătămată să dovedească un minim de fapte de pe urma cărora se poate presupune că există o discriminare directă sau indirectă. (art.20 alin.6 din O.G. 137/2000) Legea nu oferă indicații despre care ar putea fi aceste fapte, iar îndeplinirea condițiilor pentru aplicarea inversării sarcinii probei depinde de fiecare caz în parte. Odată ce faptele respective au fost dovedite, îi revine persoanei reclamate să demonstreze că nu a discriminat.

IV Sesizarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați se află în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale are printre atribuții primirea de reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private, și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigură consilierea victimelor în condițiile legii.

V Sesizarea instanței de judecată;

Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1 Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 20 din 29 Exemplar nr.....

anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea CNCD.


Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a CNCD.

Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatoare, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile prezentei ordonanțe.

Hotărârea pronunțată de instanța de judecată se comunică CNCD.


 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 21 din 29 Exemplar nr.....

6. Responsabilități

Nr. crt.	Denumirea sarcinii/activității	Posturi / responsabili							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Primirea sesizării	E	V						
2.	Sesizarea Comisiei de disciplină			A					
3.	Întocmirea Procesului Verbal			A	E				


Responsabili:

1. persoana care se consideră hărțuită
2. persoana responsabilă privind egalitatea de șanse din cadrul teatrului
3. Manager
4. Membrii comisiei de disciplină

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 23 din 29 Exemplar nr.....

8. Formular analiză procedură


Nr. crt.	Serviciu/secție/ compartiment	Nume și prenume conducător serviciu/secție/ compartiment	Înlocuitor de drept sau delegat	Aviz favorabil		Aviz nefavorabil		
				semnătura	data	Obs.	semnătura	data
1	Direcția Economică, Resurse Umane; Producție	Samoilescu Rodica			27.12.21			
2.	Direcția Balet	Cherecheș Monica			27.12.21			
3.	Secția Cor	Stanache Adrian			27.12.21			
4.	Serviciul Resurse Umane, Salarizare	Giurgea Luminița			27.12.21			
5.	Serviciul Contabilitate	Curcă Valerica			27.12.21			
6.	Serviciul Administrativ	Giurgea Luminița			27.12.21			
7.	Serviciul Tehnic Scenă	Ștefan Munteanu			27.12.21			
8.	Serviciul Producție	Onaș Nicoleta			27.12.21			

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 24 din 29 Exemplar nr.....

--	--	--	--	--	--	--	--	--

9. Listă de distribuție/difuzare a procedurii

Nr. crt.	Serviciu/secție/ compartiment	Nume și prenume	Data primirii	Semnătura	Data retragerii	Data intrării în vigoare a procedurii	Semnătura
0	Exemplarul original se păstrează la Secretariatul Comisiei de Monitorizare					29.12.2021	
1	Direcția Economică, Resurse Umane; Producție (exemplar nr. 1 - copie)	Samoilescu Rodica				29.12.2021	
2.	Direcția Balet (exemplar nr. 2 - copie)	Cherecheș Monica				29.12.2021	
3.	Secția Cor (exemplar nr. 3 - copie)	Stanache Adrian				29.12.2021	
4.	Serviciul Resurse Umane, Salarizare (exemplar nr. 4 - copie)	Giurgea Luminița				29.12.2021	
5.	Serviciul Contabilitate (exemplar nr. 5 - copie)	Curcă Valerica				29.12.2021	
6.	Serviciul Administrativ (exemplar nr. 6 - copie)	Giurgea Luminița				29.12.2021	
7.	Serviciul Tehnic Scenă (exemplar nr. 7 -copie)	Ștefan Munteanu				29.12.2021	

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 26 din 29 Exemplar nr.....

F-PS 27.01


SESIZARE
DOMNULE INSPECTOR SEF,

Subsemnatul(a)nascut(a) la data de cu domiciliul in judetul/sectorul localitatea strada nr bloc scara etaj apartament .. nr.telefon fix nr. telefon mobil posesor al BI(CI) ... seria nr. eliberat la data de de catre CNP de profesie angajat sau fost angajat din data de in functia de la SC cu sediul in localitatea str nr judetul nr.telefon luand la cunostinta despre faptul ca inspectorii de munca vor pastra confidentialitatea celor sesizate de mine in conformitate cu art.18, alin.1, lit.c din Legea nr.108/1999 (☒ republicata ☒) pentru infiintarea si organizarea Inspectiei Muncii, si cunoscand faptul ca falsul in declaratii este prevazut si pedepsit de art.292 Cod Penal cu inchisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amenda, adresez o petitie prin care sesizez urmatoarele probleme :

Data,

Semnatura,

F-PS 27.02

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
		Revizia 0 Nr.exemplare.....
COMISIA DE MONITORIZARE		Pagina 27 din 29 Exemplar nr.....

Către,
CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

DOMNULE PREȘEDINTE,

Prin prezenta, subsemnatul(a).....domiciliat/(ă) cu adresa de corespondență în..... sau prin reprezentant legal cu adresa de corespondență (pentru situația în care petentul/a este reprezentată legal este necesară atașarea unei împuterniciri)..... formulez:

PETIȚIE


În temeiul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, formulez prezența PETIȚIE prin care solicit constatarea și sancționarea faptei prevăzută de art. din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată, săvârșită la data de (numele și prenumele sau denumirea persoanei juridice reclamate..... în calitate de reclamat/ă, domiciliat/ă în/ cu adresa de corespondență sau cu sediul (pentru persoana juridică).....

Vă solicit ca, pe lângă constatarea faptei de discriminare și aplicarea amenzii contravenționale, să dispuneți obligarea părții reclamate să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii,

MOTIVELE PETIȚIEI SUNT URMĂTOARELE:

În fapt,.....(descrierea cât mai detaliată a faptei de discriminare - Datele prezentate trebuie susținute detaliat, să conțină data la care s-a petrecut fapta reclamată, contextul acesteia, împrejurările, martorii și dovezile pe care se susțin cele reclamate precum și criteriul de discriminare (motivul care stă la baza respectivei fapte – de ex. etnic, naționalitate, sex, boală cronică necontagioasă etc. – vezi O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare republicată) și dreptul încălcat.

În cazul petiției formulate de o organizație neguvernamentală care apără drepturile anumitor persoane, grupuri vulnerabile sau comunități, trebuie dovedit (prin documente – copie a actului de constituire, statut etc.) că discriminarea se manifestă în domeniul acesteia de activitate și că aduce atingere unei comunități/grup de persoane ale căror drepturi le protejează. Astfel, o copie a

 <p>MINISTERUL CULTURII ȘI IDENTITĂȚII NAȚIONALE TEATRUL NAȚIONAL DE OPERA ȘI BALET „OLEG DANOVSKI” CONSTANȚA</p>	PROCEDURĂ DE SISTEM Prevenirea și sesizarea hărțuirii la locul de muncă P.S. 27	Ediția I Nr. exemplare 1
COMISIA DE MONITORIZARE		Revizia 0 Nr.exemplare.....
		Pagina 28 din 29 Exemplar nr.....

actului de constituire a organizației neguvernamentale petentă / statutul organizației este necesar/ă pentru dovedirea acestui aspect.

În drept, faptele descrise se încadrează în prevederile art. din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

Pot dovedi cele afirmate cu:

- următoarele înscrisuri/documente pe care le depun în copie (numărul exemplarelor să fie egal cu numărul reclamațiilor plus un exemplar pt. C.N.C.D).
- Declarațiile scrise sau audio/video ale următorilor martori cu numele și prenumele.....și adresele de corespondență.....dacă va fi necesară o audiere sau o investigație suplimentară.
- înregistrări audio/video relevante (de ex, înregistrarea unei emisiuni) împreună cu transcript-ul acestora;
- articole de presă/ mass-media;
- capturi ecran/ foto pentru conținut de pe internet;
- date statistice (de la caz la caz, când există și sunt relevante în cauză)

Petiția se va depune în mai multe exemplare. Numărul exemplarelor să fie egal cu numărul reclamațiilor plus un exemplar pt C.N.C.D.

Data,

Semnătură,

**DOMNULUI PREȘEDINTE AL CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA
DISCRIMINĂRII**