

PREVENIREA SI SANCTIONAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE

1. Definirea notiunii de discriminare

1.1. In conformitate cu Ordonanta nr. 137/2000 prin **discriminare** se intelege:

- "orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice."
- Potrivit Ordonantei sunt considerate **discriminatorii** prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajeaza anumite persoane, pe baza criteriilor mentionate mai sus, fata de alte persoane, in afara cazului in care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate si necesare.

1.2. In conformitate cu Ordonanta mai sus mentionata prin **hartuire morala la locul de munca** se intelege:

- orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia.
- orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru. In ințelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

2. Formele hartuirii la locul de munca

2.1. Hartuirea morala la locul de munca reprezinta un comportament manifestat in oricare dintre formele prevazute in Ordonanta, respectiv:

- (i) conduita ostila;
- (ii) comentarii verbale;
- (iii) actiuni sau gesturi.

3. Drepturile salariatilor

3.1. Fiecare angajat are dreptul la un loc de munca lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

4. Obligatiile salariatilor

- 4.1. Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

5. Obligatiile angajatorului

- 5.1. Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.
- 5.2. Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

6. Moduri de eliminare a formelor de discriminare în accepțiunea Ordonanței nr. 137/2000

- 6.1. Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:
- prevenirea oricărui fapt de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;
 - mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;
 - sancționarea comportamentului discriminatoriu.

7. Sancțiuni

- 7.1. Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități **atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.**
- 7.2. Orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, subaltern, și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, **se sancționează disciplinar, contravențional sau penal.**
- 7.3. Salariatii care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. **Răspunderea disciplinară nu înlocuiește răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.**
- 7.4. Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la art. 1.1. constituie **circumstanța agravantă stabilirea răspunderii contravenționale** dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

7.5. Constituie victimizare si se sanctioneaza **contraventional** orice tratament advers, venit ca reactie la o plangere sau actiune in justitie cu privire la incalcarea principiului tratamentului egal si al nediscriminarii.

Intocmit astazi:_____

**MANAGER,
PROF.DR. NARCIS COPCA**

**DIRECTOR MEDICAL,
DR. ADRIAN HANNA**

**SEF SERVICIU R.U.N.O.S,
DANIELA NEAMTU**

**VIZAT
CONSILIER JURIDIC,
ADRIANA NITA**