

**INFORMARE CU PRIVIRE LA POLITICILE INTERNE PRIVIND DISCRIMINAREA LA
LOCUL DE MUNCĂ, COMBATerea HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ,
EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ȘI
CUNOAȘTEREA MODALITĂȚILOR DE RAPORTARE A UNOR ASTFEL DE SITUAȚII**

Discriminarea la locul de muncă

Teatrul Evreiesc de Stat asigură 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 sau pe baza oricărui 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.

Combaterea hărțuirii la locul de muncă

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 unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă sunt prezentate în „Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă”, aprobat prin Decizia nr 48 din 22.05.2024.

Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:

- supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;
- ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- ia măsuri disciplinare rezonabile;
- dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- solicită actualizări sau rapoarte;
- aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

În cadrul instituției se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

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 teatrului ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, 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.

Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același 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 dispune măsurile prevăzute în „Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă”, aprobat prin Decizia nr 48 din 22.05.2024.

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 și angajați, dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime). Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Definițiile și delimitările conceptuale sunt prezentate în „Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul Teatrului Evreiesc de Stat 2024 – 2027”, aprobat cu nr. 1835 din 24.05.2024.

Teatrul Evreiesc de Stat adoptă măsuri cu scopul de a evita orice tip de discriminare între bărbați și femei în relațiile de muncă.

Conform codului muncii egalitatea de tratament în cadrul relațiilor de muncă funcționează pe principiul egalității de tratament față de toți salariații. Egalitatea de tratament presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați.

Modalitățile de raportare a unor situații privind discriminarea la locul de muncă, combaterea hărțuirii la locul de muncă și nerespectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați se va face în conformitate cu prevederile „Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă” și „Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul Teatrului Evreiesc de Stat 2024 – 2027”.

PERSOANA DESEMNATĂ CU ATRIBUȚII ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE
TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
MOHAN CRISTINA-RADIANA