

LICEUL TEHNOLOGIC MIHAI NOVAC  
ORAVITA, str Closca Nr.10, jud. Caras-Severin  
CUI 28949430  
NR. 1224/14.09.2020

## ACT ADITIONAL LA REGULAMENTUL INTERN

### ART.4 litera c) H.G. nr.262/2019

În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex și asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, potrivit legii, societatea, având în vedere art.4,lit.c) din H.G. nr.262/2019, are următoarele obligații:

În vederea aplicării prevederilor art. 8 lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, societatea va elabora o procedură internă care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

### Procedura internă

Prin discriminare bazată pe criteriul de sex 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.

Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are obligația să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel.

În cazul în care un salariat este hartuit sub orice formă sau este discriminat (i se ingradesc anumite drepturi în cadrul firmei, în comparație cu alți salariați sau din cauza sexului) are dreptul de a formula sesizări sau reclamații împotriva angajatorului.

În cazul în care un salariat este hartuit sub orice formă sau este discriminat de către salariat are dreptul de a formula sesizări sau reclamații către angajator.

Mai mult, salariatul poate solicita sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă. În cazul în care această sesizare/ reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, angajatul are dreptul să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

Angajatorul este obligat să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați ( Inspectoratul Teritorial de Muncă).



## ART.5 H.G. nr.262/2019

În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, societatea trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

În vederea realizării măsurii prevăzute la alin. 1 lit. a), conducerea instituției va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, și cu reprezentanții organizațiilor sindicale, în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității.

Structura orientativă a politicii interne prevăzută la alin. (1) lit. a) va cuprinde următoarele elemente:

a) principii directoare;

b) cadrul legal;

c) scopul și domeniul de aplicare;

d) hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;

e) hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;

f) măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă;

g) măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților;

h) reguli de confidențialitate;

i) măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului;

j) modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului;

k) stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse la nivelul angajatorului.

A) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire:

a) principii directoare

Societatea se angajează să ofere un mediu sigur pentru toți angajații săi în ceea ce privește discriminarea pe orice motiv și hărțuirea la locul de muncă, inclusiv hărțuire sexuală. Societatea va aplica o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire sexuală la locul de muncă, tratând toate incidentele cu seriozitate și investigând prompt toate acuzațiile de hărțuire sexuală. Orice persoană care s-a constatat că a hărțuit sexual o altă persoană se va confrunta cu acțiuni disciplinare, ajungându-se până la concediere.



Toate plângerile de hărțuire sexuală vor fi luate în serios și tratate cu respect și încredere. Nimeni nu va fi victimizat pentru că a făcut o astfel de plângere.

b) cadrul legal

Cadrul legal ptr. Constatarea si solutionarea cazurilor de hartuire sexuala este Legea 202/2002 coroborat cu H.G. nr.262/2019.

c) scopul și domeniul de aplicare

Scopul prezentelor prevederi este de a constiențiza personalul unitatii cu privire la intelegerea corecta a ceea ce reprezinta fenomenul hartuirii din punct de vedere al relatiilor de munca si de a-l educa in vederea evitarii de comportamente si atitudini contrare prezentelor reglementari. Domeniul de aplicare este exhaustiv si se refera la totalitatea relatiilor de munca dintre angajator si salatiati precum si intre salariatii.

d) hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite

Prin hartuire se intelege situatia in care se manifesta un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii persoanei in cauza si crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor

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 verbala :
- 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 sexul 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 hărțuirii, indiferent de sexul destinatarului și de sexul hărțuitorului. Societatea 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 concluziona că acesta este supus hărțuirii.

Societatea 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 societății, clienți, lucrători ocazionali, antreprenori sau vizitatorii care hărțuiesc un altul vor fi muștrați în conformitate cu politica internă a societății.

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

e) hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite

Prin hărțuire sexuală se înțelege 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

Hărțuirea sexuală este o conduită nedorită de natură sexuală, care face ca o persoană să se simtă jignită, umilită și/sau intimidată. Include situații în care unei persoane i se cere să se angajeze în relații sexuale, ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu care este ostil, intimidant sau umilitor pentru destinatar. Hărțuirea sexuală poate implica unul sau mai multe incidente și pot fi acțiuni care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

Societatea recunoaște că hărțuirea sexuală este o manifestare a relațiilor de putere și apare adesea în cadrul unor relații inegale la locul de muncă, de exemplu, între manager sau supraveghetor și angajat. Oricine, inclusiv angajați ai societății, clienți, lucrători casual, contractori sau vizitatorii care hărțuiesc sexual vor fi muștrați în conformitate cu această politică internă.

f) măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă; g) măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților; h) reguli de confidențialitate; i) măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului; j) modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului; k) stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse la nivelul angajatorului.

Dacă victima nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, se poate apropia de unul dintre cei desemnați membrii personalului responsabili pentru primirea plângerilor de hărțuire sexuală. Această persoană ar putea fi un alt supraveghetor, membru al departamentului de resurse umane etc.

Atunci când o persoană desemnată primește o plângere de hărțuire sexuală, aceasta:

- înregistrează imediat datele, orele și faptele incidentului (incidentelor)
- stabilește părerea victimei cu privire la rezultatele pe care le dorește
- se asigură că victima înțelege procedurile companiei pentru soluționarea plângerii
- discută și stabilește pașii următori: fie o plângere informală, fie formală, cu privire la înțelegerea faptului că alegerea de a rezolva problema în mod informal nu împiedică victima să urmărească o plângere oficială dacă nu este mulțumit de rezultat
- păstrează o evidență confidențială a tuturor discuțiilor
- respectă alegerea victimei
- se asigură că victima știe că poate depune plângerea în afara companiei prin intermediul cadrului legal relevant



Pe parcursul procedurii de plângere, o victimă are dreptul să fie ajutată de un consilier din cadrul companie. Firma va desemna un număr de consilieri și le va oferi special instruire care să le permită să asiste victimele hărțuirii sexuale. Firma recunoaște asta deoarece hărțuirea sexuală apare adesea în relații inegale în locul de muncă, victimele deseori simt că nu pot să înainteze. Firma înțelege nevoia de a sprijini victimele facand plangeri.

Dacă victima dorește să abordeze problema în mod informal, persoana desemnată

- va da ocazia presupusului hărțuitor să răspundă la plângere
- se va asigura că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamații
- va facilita discuțiile între ambele părți pentru a obține o rezoluție informală care este acceptabilă pentru reclamant sau va trimite problema la un mediator desemnat în cadrul companie pentru rezolvarea problemei
- asigură păstrarea unei înregistrări confidențiale a ceea ce se întâmplă
- se va asigura că cele de mai sus sunt efectuate rapid și în termen de 15 zile de la formularea plângerii

Dacă victima dorește să facă o plângere formală sau dacă mecanismul de plângere informală nu a dus la un rezultat satisfăcător pentru victimă, mecanismul formal de plângere ar trebui utilizat pentru rezolvarea situației.

Persoana desemnată care a primit inițial plângerea va trimite problema unui om superior manager de resurse pentru a iniția o investigație formală.

Persoana care efectuează ancheta va:

- intervieva separat victima și presupusul hărțuitor
- intervieva separat alți terti relevanți
- decide dacă a avut loc sau nu incidentul de hărțuire sexuală
- elaborează un raport în care sunt detaliate investigațiile, constatările și orice recomandări
- stabilește dacă hărțuirea a avut loc, decide care este remediu adecvat pentru victimă și se consulta cu victima
- dacă nu poate stabili că hărțuirea a avut loc, ar putea să facă recomandări pentru a asigura funcționarea corespunzătoare a locului de muncă
- ține o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse
- asigură că toate înregistrările referitoare la chestiune sunt păstrate confidențial
- asigură că procesul se realizează cât mai rapid

O persoană care a fost supusă hărțuirii sexuale poate, de asemenea, să facă o plângere în afara acestei companii (tribunal, inspectoratul teritorial de muncă, avocat).

#### **Sanctiuni și măsuri disciplinare**

Oricine s-a dovedit că a hărțuit sexual o altă persoană în condițiile acestei politici răspunde prin oricare dintre următoarele sancțiuni:

- avertisment verbal sau scris
- evaluarea performanței adverse
- reducerea salariilor
- transfer
- retrogradare
- suspendarea
- concediere

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și întinderea hărțuirii. Potrivit se vor aplica sancțiuni de descurajare pentru a se asigura că incidentele de hărțuire sexuală nu sunt tratate cu indiferență. Anumite cazuri grave, inclusiv violența fizică, vor duce la demiterea imediată a hărțuitorului.

#### **Implementarea acestei politici**



Firma se va asigura că această politică este larg răspândită tuturor persoanelor relevante. Va fi inclus în manualul de personal. Toți angajații noi trebuie să fie instruiți cu privire la conținutul acestei politici ca parte a inducerii lor în companie.

În fiecare an, Firma va solicita tuturor angajaților să participe la un curs de perfecționare în cadrul conținutului acestei politici.

Este responsabilitatea fiecărui manager să se asigure că toți angajații săi sunt conștienți de politică.

#### **Monitorizare si evaluare**

Firma recunoaște importanța monitorizării acestei politici de hărțuire sexuală

Supraveghetorii, managerii și cei responsabili pentru tratarea cazurilor de hărțuire sexuală vor prezenta un raport privind respectarea acestei politici, inclusiv numărul incidentelor, modul în care acestea au fost tratate și orice alte cazuri și recomandările făcute. Acest lucru se va face anual. În urma acestui raport, compania va evalua eficacitatea acestei politici și va face orice modificări necesare.

B) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații:

Se vor realiza semestrial programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații

C) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere:

Lunar se vor organiza campanii de informare și programe de instruire pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere pentru a le fi explicată această politică

D) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line:

Semestrial societatea va organiza sesiuni de informare prin care se va cere salariaților să aibă o atitudine bazată pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

E) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Salariatii vor fi informați la angajare și semestrial privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul în care vor fi soluționate sesizările/reclamațiile formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.



ANEXA Nr.1 la Decizia nr.

PLANUL DE ACTIUNE PRIVIND IMPLEMENTAREA PRINCIPIULUI EGALITATII DE SANSE INTRE FEMEII SI BARBATI

<p>Promovarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si eliminarea discriminarii directe si indirect dupa criteriul de sex;</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilizarea tuturor instrumentelor disponibile managementului pentru implementarea egalitatii in toate procesele din societate: selectie, angajare de personal, formare profesionala, dezvoltarea carierei profesionale, conditii de lucru, concilierea vietii profesionale si personale, procesul de luare a deciziilor, etc.;</li><li>- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;</li><li>- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;</li><li>- venituri egale pentru muncă de valoare egală;</li><li>- Negocierea contractelor individuale de muncă;</li><li>- Discriminarea nu are loc în mediul nostru de lucru.</li><li>- Nimeni nu trebuie să fie discriminat pe baza unor caracteristici sau convingeri personale, cum ar fi sexul, vârsta, religia, starea civilă, rasa, mediul social, boala, dizabilitatea, sarcina, originea etnică și națională, naționalitatea, apartenența la organizațiile muncitorilor, inclusiv sindicate, afilierea politică, orientarea sexuală sau altele similare.</li><li>- Toți angajații trebuie tratați întotdeauna strict conform abilităților personale și a calificărilor în orice decizie legată de angajare.</li></ul>
<p>Prevenirea si combaterea hartuirii la locul de munca;</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ca parte a angajamentului nostru de a avea un loc de muncă divers și incluziv, avem toleranță zero pentru hărțuire și intimidare. Victimizarea la locul de muncă, acțiunile negative repetate îndreptate împotriva unui anumit angajat nu sunt permise.</li><li>- Toți angajații trebuie să se trateze reciproc cu respect,</li></ul>



	<p>demitate și poliție.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hărțirea poate lua forma remarcilor scrise sau verbale, bârfei, glumelor sau persiflării, comentariilor defăimătoare, limbajului ofensiv sau intimidării de care persoanele cu autoritate abuzează de poziția lor prin insultă, intimidare sau comportament malțios.</li> </ul>
<p>Procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competența profesională;</li> <li>- Disciplina în muncă;</li> <li>- Abilitați, calități și aptitudini necesare muncii în echipă;</li> <li>- Anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante ;</li> </ul>
<p>Procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promovare la orice nivel ierarhic și profesional;</li> </ul>
<p>Politica de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de executie existente, cu masuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparitatilor salariale între femei și bărbați, precum și condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respectarea grilei de salarizare conform CCM pentru toți salariați ;</li> <li>- incheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;</li> <li>- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fisa postului</li> <li>- stabilirea remunerației;</li> <li>- beneficii, altele decât cele de natura salarială, precum și la securitate socială;</li> </ul>
<p>Formarea continuă și dezvoltarea carierei;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incurajarea permanentă în vederea urmăririi și absolvirii cursurilor de calificare;</li> <li>- Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;</li> </ul>
<p>Diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijire a copilului, concediu parental, maternitatea, îngrijire și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.</li> <li>- Este interzis să se solicite unei candidate, în vederea angajării, 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.</li> </ul>



<p>adopta copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemunca, programul de lucru flexibil și modalitățile de sprijin pentru îngrijirea copiilor;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:</li> <li>- salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;</li> <li>- salariata/salariatul se află în concediu pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;</li> <li>- salariatul se află în concediu paternal.</li> </ul>
<p>Organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ameliorarea continuă a condițiilor de muncă;</li> <li>- repararea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor;</li> <li>- exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați;</li> <li>- normele de muncă sunt stabilite în așa fel încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și la o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților;</li> </ul>
<p>Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hartuirea sexuală și descrierea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- să se asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul de reclamație;</li> <li>- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei;</li> <li>- păstrarea unei evidențe confidențiale a tuturor discuțiilor;</li> </ul>
<p>Asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sănătatea și siguranța reprezintă o prioritate cheie în elaborarea și dezvoltarea proceselor noastre de lucru și în modul în care ne organizăm activitățile.</li> <li>- COLCEAR SERVICOM SRL se străduiește întotdeauna să reducă sau să elimine accidentele la locul de muncă și bolile profesionale.</li> <li>- Conducerea, este direct responsabilă să reducă la minimum influențele cu potențial negativ asupra salariatului.</li> </ul>

Director

