

AS METAL COM se angajează să ofere un mediu sigur pentru toți angajații săi, liberi de la discriminarea pe orice temei și de la hartuirea la locul de muncă, inclusiv hartuirea sexuală.

AS METAL COM va aplica o politică de toleranță zero pentru orice formă de hartuire la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hartuire. Orice persoană despre care s-a dovedit că a hartuit o altă persoană va fi sancționată disciplinar, sancțiunile putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă.

Toate reclamațiile de hartuire vor fi luate în serios și vor fi tratate în condiții de confidențialitate.

Persoanele care depun plângeri de hartuire sexuală nu vor fi transformate în victime în urma depunerii plângerii.

DEFINIREA CONCEPTULUI DE HARTUIRE

Hartuirea 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. Hartuirea poate implica unul sau mai multe incidente și acțiuni care constituie hartuire fizică, verbală și non-verbală. Exemple de conduită sau comportamente care constituie hartuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

- CONDUITA FIZICA

- contact fizic nedorit, inclusiv prinderi, frecări, sarutări, îmbrățisări, mangaieri, atingeri necorespunzătoare, pe cap sau pe corp;
- violență fizică, inclusiv agresiunea sexuală;
- utilizare a amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă pentru a solicita favoruri sexuale;

- CONDUITA VERBALA

- comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat etc;
- comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală;
- avansuri sexuale;
- invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică;
- trimiterea mesajelor explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare).

- COMPORTAMENT NON-VERBAL

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

DEFINIREA CONCEPTULUI DE HARTUIRE MORALA

Constituie **hartuire morala** la locul de munca 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. Stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca. Acest comportament se poate manifesta in oricare din urmatoarele forme:

- conduita ostila sau nedorita;
- comentarii verbale;
- actiuni sau gesturi.

Numita uneori si **hartuire psihologica sau bullying**, hartuirea morala poate lua numeroase forme, in functie de abuzurile comportamentale savarsite. Acestea includ:

- intimidarea prin limbaj sau folosind gesturi, amenintarea de orice fel;
- crearea de presiuni si tensiune prin supraveghere excesiva;
- aplicarea unui tratament diferential fata de alti angajati;
- discreditarea abilitatilor profesionale ale angajatului;
- raspandirea informatiilor false cu privire la viata profesionala si personala a individului;
- izolarea individului fata de colegii sai – fie fizic, fie prin desemnarea sarcinilor astfel incat acesta sa nu fie nevoit sa interactioneze cu ceilalti membri ai echipei;
- ignorarea repetata a individului, in ciuda incercarilor sale de comunicare;
- refuzul de a oferi angajatului sarcini, astfel incat sa fie demotivat si, eventual, determinat sa-si caute un nou loc de munca;
- impovararea angajatului cu prea multe sarcini, ducand la epuizarea sa.

O forma specifica de **hartuire morala se numeste mobbing** (de la cuvantul englezesc „mob”, care inseamna „gloata”) si reprezinta un abuz facut nu de unul, ci de mai multi indivizi.

SUBIECTUL HARTUIRII

Oricine poate fi o victima a hartuirii, indiferent de sexul destinatarului si de sexul hartuitorului.

Hartuirea poate sa apara atat între persoane de sexe diferite, dar si între persoane de acelasi sex.

Hartuirea este o manifestare a relatiilor de putere si se întâmpla adesea în cazul relatiilor inegale la locul de munca, de exemplu între manager sau supraveghetor si angajat.

Orice tip hartuire este interzis, atat în incinta **AS METAL COM** cat si în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, calatorii de afaceri, sesiuni de formare sau conferinte sponsorizate de companie.

PROCEDURA DE RECLAMATIE

Orice persoana care se simte hartuita la locul de munca se poate adresa cu o plangere superiorului direct sau, în situatia în care persoana hartuitorului este chiar superiorul direct, aceasta se poate adresa compartimentului de resurse umane sau unei persoane din conducerea superioara a companiei.

Persoana care primeste orice astfel de plangere de hartuire sexuala, trebuie:

- sa o înregistreze imediat, incluzand datele, orele si faptele incidentului (incidentelor);
- sa clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- sa se asigure ca victima înțelege procedurile societatii pentru solutionarea plangerii;
- sa prezinte si sa aleaga împreuna cu victima unul dintre urmatorii pasi de actiune:
 - plangere informala sau formala, în înțelegere ca alegerea în mod informal a solutionarii problemei nu exclude posibilitatea ca victima sa-si doreasca si o rezolvare formala în cazul în care hartuirea continua;
- sa pastreze o evidenta confidentiala a tuturor discutiilor;
- sa respecte alegerea victimei;
- sa se asigure ca victima stie ca poate depune reclamatia în afara companiei, la autoritatile competente.

Persoana care a primit initial plangerea, va transmite situatia completa catre conducerea superioara a companiei cu scopul de a initia o investigatie formala. Compartimentul de Resurse Umane va initia constituirea unei comisii de cercetare disciplinara, în conformitate cu Regulamentul Intern al firmei.

Persoana care efectueaza ancheta trebuie:

- sa intervieveze separat victima si presupusul hartuitor;
- sa intervieveze separat alte parti terte relevante;
- sa decida daca incidentul de hartuire a avut loc sau nu;
- sa întocmeasca un raport care sa detalieze investigatiile, constatările si orice recomandari;
- în cazul în care hartuirea a avut loc, sa decida care este solutia potrivita pentru victima, prin consultare cu victima (luand în considerare scuzele, schimbarea aranjamentelor de lucru, o promovare daca victima a fost retrogradata ca urmare a hartuirii, instruirea pentru hartuitor, sanctiuni disciplinare, suspendare, concediere);
- sa urmareasca evenimentele post-decisionale pentru a se asigura ca recomandarile sunt implementate, ca actiunile de hartuire s-au oprit si ca victima este multumita de rezultat
- daca nu poate determina ca a avut loc hartuirea, consilierul ar putea sa faca recomandari pentru a se asigura ca productivitatea si activitatea de munca nu sunt afectate;
- sa tina o evidenta a tuturor actiunilor întreprinse;
- sa asigure pastrarea confidentialitatii tuturor înregistrarilor referitoare la cazul de reclamatie.

**DIRECTOR GENERAL,
Constantin APOSTOL**