

Neglijarea poate avea efecte devastatoare asupra sănătății fizice, emoționale și intelectuale a persoanei afectate. Printre efectele pe termen lung se numără:

- **Probleme de sănătate fizică:** Subnutriția și lipsa de îngrijire medicală pot duce la probleme de sănătate cronice și dezvoltare fizică întârziată.
- **Dificultăți emoționale și psihologice:** Lipsa de afecțiune și sprijin poate conduce la tulburări de sănătate mentală, cum ar fi depresia, anxietatea și tulburările de atașament.
- **Întârzieri în dezvoltare:** Neasigurarea unei educații adecvate poate duce la întârzieri în dezvoltarea intelectuală și socială.
- **Probleme de relaționare:** Victimele neglijării pot avea dificultăți în stabilirea și menținerea relațiilor sănătoase în viitor.

Abuz economic (material sau financiar):

Abuzul economic se referă la utilizarea necorespunzătoare sau exploatarea resurselor materiale și financiare ale unei persoane pentru beneficiul altcuiva, adesea prin manipulare, constrângere sau fraudă. Acest tip de abuz poate afecta grav capacitatea unei persoane de a-și satisface nevoile de bază și de a-și gestiona în mod independent finanțele și proprietățile.

Forme de abuz economic

1. Controlul finanțelor:

- Restricționarea accesului victimei la propriile resurse financiare, cum ar fi conturi bancare, carduri de credit sau numerar.
- Monitorizarea strictă a cheltuielilor și impunerea de limite nerezonabile asupra utilizării banilor.
- Forțarea victimei să predea veniturile sau economiile către abuzator.

2. Fraudă și furt:

- Utilizarea fără permisiune a resurselor financiare ale victimei, cum ar fi retrageri neautorizate de bani sau utilizarea necorespunzătoare a cardurilor de credit.

- Falsificarea semnăturii victimei pentru a obține bani sau proprietăți.
 - Vânzarea sau ipotecarea bunurilor victimei fără consimțământul acesteia.
- 3. Exploatare financiară:**
- Obligarea victimei să plătească pentru cheltuieli nejustificate ale abuzatorului.
 - Exploatarea beneficiilor sociale sau a pensiilor victimei pentru câștig personal.
 - Manipularea victimei pentru a semna documente legale, cum ar fi contracte de împrumut sau acte de proprietate.
- 4. Neglijarea nevoilor financiare:**
- Refuzul de a asigura resursele financiare necesare pentru satisfacerea nevoilor de bază ale victimei, cum ar fi hrana, îmbrăcămintea, locuința și îngrijirea medicală.
 - Ignorarea sau refuzul de a contribui la cheltuielile comune necesare pentru bunăstarea victimei.
- 5. Controlul asupra muncii:**
- Interzicerea sau împiedicarea victimei să își găsească sau să păstreze un loc de muncă.
 - Forțarea victimei să muncească și să predea veniturile abuzatorului.
 - Manipularea victimei pentru a renunța la oportunități de muncă sau de avansare profesională.

Semne și simptome ale abuzului economic

- **Dificultăți financiare inexplicabile:** Victima poate prezenta dificultăți financiare neașteptate, cum ar fi lipsa de bani pentru cheltuieli de bază sau facturi neplătite.
- **Acces limitat la resurse financiare:** Victima poate raporta că nu are acces la propriile conturi bancare sau carduri de credit.
- **Modificări în gestionarea finanțelor:** Schimbări bruște în gestionarea banilor sau semnarea de documente legale fără înțelegerea completă a acestora.
- **Dependență financiară de abuzator:** Victima poate deveni complet dependentă financiar de abuzator, fără a avea resurse proprii.

Impactul abuzului economic

Abuzul economic poate avea consecințe severe asupra vieții victimei, inclusiv:

- **Sărăcie și lipsuri materiale:** Victima poate ajunge să trăiască în condiții de sărăcie extremă din cauza lipsei de acces la resursele proprii.
- **Pierderi de proprietate:** Victima poate pierde proprietăți sau economii acumulate de-a lungul vieții.
- **Dependență și lipsa autonomiei:** Victima poate deveni complet dependentă de abuzator pentru supraviețuire, pierzându-și autonomia și capacitatea de a lua decizii financiare independente.
- **Stres și anxietate:** Dificultățile financiare și dependența de abuzator pot provoca stres semnificativ, anxietate și alte probleme de sănătate mentală.

IV. Măsuri de intervenție în caz de violență domestică-Acțiuni imediate

- **Apel la serviciul de urgență 112:** În caz de violență domestică, se recomandă apelarea imediată a serviciului de urgență 112 pentru a solicita ajutor.
- **Emiterea unui ordin de protecție provizoriu:** Sesizarea organelor de poliție pentru emiterea unui ordin de protecție provizoriu, care poate oferi protecție imediată victimelor.
- **SPAS și distribuția serviciilor sociale:** Serviciile Publice de Asistență Socială (SPAS) au obligația de a cunoaște distribuția serviciilor sociale destinate victimelor violenței domestice, inclusiv centre rezidențiale, adăposturi de noapte și alte centre adecvate.
- **Găzduirea în servicii sociale:** Victimele pot fi găzduite în orice serviciu social existent care oferă cazare, indiferent de domiciliu, pentru a depăși situația de urgență.
- **Evaluarea gradului de risc:** Reprezentanții SPAS evaluează gradul de risc și referă cazurile către compartimentul de violență domestică sau furnizorii privați de servicii sociale pentru managementul de caz.

Acțiuni în caz de abuz asupra copiilor

Pașii de urmat

1. Adunarea informațiilor:

- **Contactarea autorităților:** Dacă aveți convingerea că un copil este abuzat sub orice formă, contactați Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC) și/sau Poliția pentru a raporta suspiciunile.
- **Notarea observațiilor:** Faceți notițe detaliate despre ceea ce observați, inclusiv comportamentul și starea fizică a copilului. Înregistrați toate informațiile relevante.
- **Datarea și semnarea înregistrărilor:** Datați și semnați fiecare înregistrare pentru a asigura autenticitatea și acuratețea documentelor.

2. Consultarea colegilor și supervisorilor:

- Obțineți sprijin și sfaturi de la colegii și supervisorii dvs. Comparați notițele și discutați despre posibilele strategii de intervenție. Aceasta asigură o abordare colaborativă și bine informată.

3. Elaborarea planurilor de acțiune:

- Familiarizați-vă cu procedurile și procesele angajatorului dvs. despre ce trebuie să faceți în caz de abuz asupra copiilor. Urmați aceste proceduri pentru a elabora planuri de acțiune adecvate.

4. Colaborarea cu alte instituții:

- Discutați cu alte instituții despre cum puteți ajuta familia. Colaborați cu servicii de sprijin pentru familie, servicii comunitare și servicii locale pentru a oferi suport și beneficii sociale în funcție de nevoile identificate.

5. Discuția cu copilul:

- Abordați copilul cu respect pentru nevoia sa de confidențialitate. Rolul asistentului social este de a oferi sprijin și de a crea un mediu sigur în care copilul se simte confortabil să împărtășească experiențele sale.

4.4 Responsabilități:

Obligativitatea sesizării abuzului

Următorii profesioniști au obligația legală de a sesiza în scris autoritățile dacă consideră că o persoană este victima oricărei forme de abuz:

- Medici
- Asistente medicale, moașe, infirmiere
- Polițiști
- Profesori și directori de școli
- Psihologi
- Consilieri școlari
- Preoți sau pastori
- Oricine intră în contact cu o persoană aflată în situație de abuz

Notificarea incidentelor deosebite

Incidentele deosebite trebuie notificate familiei beneficiarului, personalului și organelor de specialitate în funcție de natura acestora (afecțiuni acute, accidente, deces, furturi, agresiuni și alte infracțiuni) în maxim 24 de ore de la constatare.

Autorități și organizații pentru raportarea abuzului

În caz de abuz, este esențial să contactați autoritățile și organizațiile potrivite pentru a asigura protecția victimei și intervenția adecvată. Iată unde se poate anunța un abuz:

1. **Serviciul de Urgență 112**
 - Pentru situații de urgență, contactați imediat serviciul 112 pentru a raporta abuzul și a solicita ajutor urgent.
2. **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC)**

- o Cazurile de abuz asupra copiilor sau alte persoane vulnerabile pot fi raportate direct la DGASPC locală. Aceștia sunt responsabili pentru protecția și asistența socială a copiilor și a altor persoane vulnerabile.

3. Poliția

- o Orice formă de abuz poate fi raportată la cea mai apropiată secție de poliție. Poliția poate interveni imediat și poate emite ordine de protecție provizorii pentru victime.

4. Numerele unice de urgență

- o Numărul unic de urgență 112
- o Numărul unic de urgență 119

5. Telverde Telefonul Copilului 0800 800 883

- o Acesta este un serviciu gratuit care oferă consiliere și suport pentru copiii aflați în situații de abuz sau neglijare.

6. Agenția Națională Antitrafic

- o Pentru cazurile de trafic de persoane, se poate contacta Agenția Națională Antitrafic pentru suport și intervenție.

7. Agenția Națională Antidrog

- o Pentru cazurile care implică abuz de substanțe sau probleme legate de droguri, se poate contacta Agenția Națională Antidrog.

8. Serviciile Publice de Asistență Socială (SPAS)

- o SPAS la nivel local are obligația de a interveni în cazurile de abuz și de a colabora cu alte servicii pentru a oferi suport și protecție victimelor.

Alte modalități de raportare

1. Consultați colegii și supervizorii

- o Profesioniștii din domeniul educației, sănătății sau altor servicii sociale pot consulta colegii și supervizorii pentru a dezvolta strategii de intervenție adecvate.

2. Colaborați cu alte instituții și servicii de sprijin

- Implicați servicii de sprijin pentru familie, servicii comunitare și servicii locale pentru a oferi suport suplimentar victimei și familiei acesteia.

Obligația legală de raportare

- Profesioniștii precum medici, asistente, polițiști, profesori, psihologi, consilieri școlari și preoți au obligația legală de a raporta cazurile de abuz către DGASPC dacă suspectează că un copil are nevoie de protecție împotriva abuzului fizic sau sexual.

Fisa de sesizare:

Anexa 1

Sesizare către:	
Data sesizării:	
Numele prenumele persoanei care face sesizarea	
Motivul sesizării	
Numele prenume, victimei	
Vârsta	
CNP	
Adresa victimei	
Cine locuiește la adresă	
Potențial risc la adresa de domiciliu	

(persoane sau animale agresive, consumatori de droguri, persoane cu probleme de sănătate mintală)	
Indicatori de vătămare	Motivul pentru care credeți că vătămarea sau comportamentul este rezultatul abuzului sau neglijenței.
Motivul raportării	Motivul pentru care apelul se face acum.
Evaluarea siguranței	Evaluarea riscului imediat.
Descriere	Descrierea vătămării sau comportamentului observat
Locația victimei	Adresa unde locuiește victima
Alte servicii	Cunoștințele dumneavoastră despre alte servicii implicate în familie.
Informații despre familie	Orice alte informații despre familie
Caracteristici culturale	Orice detalii culturale specifice sau de altă natură care vor ajuta la îngrijirea copilului, de exemplu, originile culturale, nevoile de interpret sau dizabilități

ANEXA 2

Registrul de evidență a cazurilor de abuz și a incidentelor deosebite

Nr. crt.	Data și ora la care s-a semnalat/produs situația de abuz/neglija re	Persoana care a sesizat/luat la cunostinta abuzul/situația și funcția acestuia (se poate inregistra si anonim in caz de sesizare anonima)	Descriere pe scurt a situației sesizate/identifi cate Nume persoana abuzata si date de identificare	Instituții sesizate/persoane sesizate (se va completa inclusiv data și ora comunicării, modul de comunicare – scris, telefonic, email etc.)	Măsurile întreprinse
----------	---	---	---	---	----------------------

P6 PROCEDURI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ȘI A PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII

1. **Scopul** acestei proceduri este de a asigura respectarea principiilor egalității de șanse între femei și bărbați, precum și a principiului nediscriminării în toate aspectele legate de activitățile organizației.

2. Domeniu de aplicare

Procedura urmărește:

1. **Promovarea egalității de șanse:** Să creeze un mediu de lucru echitabil și incluziv, unde toți angajații sunt tratați în mod egal, fără nicio formă de discriminare pe bază de gen, rasă, etnie, religie, dizabilitate, orientare sexuală, vârstă sau orice alt criteriu protejat.
2. **Prevenirea discriminării:** Să prevină și să combată orice formă de discriminare, hărțuire sau comportament nepotrivit la locul de muncă, asigurând un climat organizațional respectuos și profesionist.
3. **Creșterea conștientizării:** Să sporească nivelul de conștientizare al angajaților privind importanța egalității de șanse și nediscriminării, prin programe de formare și educație continuă.
4. **Îmbunătățirea politicilor și practicilor:** Să asigure revizuirea și actualizarea continuă a politicilor și practicilor organizației pentru a reflecta cele mai bune practici în materie de egalitate și nediscriminare.

3. Definiții.

- **prin discriminare directă** se înțelege 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;
- **prin discriminare indirectă** se înțelege 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;

- **prin hărțuire** se înțelege 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;
- **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;
- **prin acțiuni pozitive** se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;
- **prin muncă de valoare egală** se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
- **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;
- **prin discriminare multiplă** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- **prin statut familial** se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;
- **prin statut marital** se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.
- **egalitatea de șanse** se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare (EIGE).
- **șansele egale**, ca parte a setului de obiective de egalitate de gen, se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.” (EIGE).

- **egalitatea de tratament** se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea: „Dispoziții favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal” (EIGE). 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. egalitatea de tratament, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5).
- **disparitatea salarială (diferența de remunerare) de gen** desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați (EIGE). egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile. egalitatea de gen: în societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen” (EIGE).
- **Muncă de valoare egală:** Activitatea remunerată care, în urma comparării pe baza aceluiași indicatori și unități de măsură cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.
- **Desemnarea atribuțiilor în domeniul egalității:** Atribuirea clară a responsabilităților și sarcinilor privind implementarea și monitorizarea politicilor de egalitate de șanse și nediscriminare.

4. Mod de lucru

A. Măsuri pentru Promovarea Egalității de Șanse și de Tratament între Femei și Bărbați

Prezenta face referire mai concret la prevederile din legislația românească cu privire la egalitatea de șanse și nondiscriminare precum Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și inclusiv la Ghidul metodologic pentru standardizarea planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul entităților publice sau private

- Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

I. PRINCIPII

- Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex
- Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.
- Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.
- Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

- a) *principiul legalității*, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) *principiul respectării demnității umane*, potrivit căruia fiecarei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- c) *principiul cooperării și al parteneriatului*, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) *principiul transparenței*, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

- o principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

Nu sunt considerate discriminări:

- a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Conform Legii fiecare angajator cu peste 50 de angajați are obligația de a desemna din rândul angajaților o persoană căreia să îi dea și atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, dacă-și permite, să angajeze un expert sau tehnician în egalitatea de șanse. IJM oricum, își asumă prin misiunea proprie de a promova egalitatea de șanse și de a preveni discriminarea.

B. Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) 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;

- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

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

Se fac excepții locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

- Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

- Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.
- Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.
- Nu i se va solicita 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.

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- salariatul se află în concediu paternal.
- la încetarea concediului de maternitate, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.
- constituie discriminare modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere.

- membrii organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă

C. Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare

- Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.
- Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

D. Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei

- Se susține și se promovează participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.
- Se e asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

E. Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei

- Se susține și se promovează participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.
- Se e asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

IV. MĂSURI PENTRU EGALITATE

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii,

participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Angajatorii trebuie să elimine violența și hărțuirea la locul de muncă și să adopte o politică internă, în care să facă cunoscut faptul că:

- violența și hărțuirea nu vor fi tolerate;
- să stabilească programe de prevenire a violenței și hărțuirii,
- asigurarea de sesiuni de informare și formare privind egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei, la care participă toți angajații și conducerea.
- să facă cunoscut drepturile și responsabilitățile angajatului și ale angajatorului, inclusiv dreptul angajatului de a-l scoate susține într-o situație care implică violență sau hărțuire fără teama de represalii;
- stabilirea procedurilor de reclamație și investigare;
- se asigură că toate comunicările interne și externe legate de incidente de violență și hărțuirea va fi luată în considerare în mod corespunzător și va acționa după caz;
- specifică dreptul la intimitate al persoanelor și confidențialitate, echilibrând totodată dreptul ca angajații să fie conștienți de toate pericolele;
- includ măsuri de abordare a violenței domestice: conștientizare, concediu pentru victime, aranjamente flexibile de muncă, protecție temporară împotriva concedierii pentru victimele violența domestică și trimiterea către măsuri publice de atenuare; și instituie măsuri pentru confidențialitatea reclamațiilor, victimelor, martorilor și reclamanților împotriva victimizării sau a represaliilor

1. SOLUȚIONARE

Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex. Discriminarea bazată pe criteriul de sex în domeniul muncii este o problemă gravă care afectează drepturile și egalitatea angajaților. Legislația prevede mecanisme clare pentru soluționarea sesizărilor și reclamațiilor în astfel de situații, asigurându-se că persoanele afectate au acces la remedii și protecții adecvate.

- Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminată, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite 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, persoana angajată care prezintă elemente ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor legale, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă- Sesiza instituția competentă, cum ar fi Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.
- Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.
- Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Despăgubiri și remedii

Persoanele care prezintă elemente de fapt ce sugerează existența discriminării pot solicita:

- Despăgubiri materiale și/sau morale.
- Înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Termenul pentru sesizare și reclamație

Sesizările sau reclamațiile privind discriminarea pot fi formulate și după încetarea relațiilor de muncă în termenul și condițiile prevăzute de reglementările legale.

Mecanismele de soluționare a sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex sunt esențiale pentru protejarea drepturilor angajaților și asigurarea unui mediu de muncă echitabil. Procedurile clare și dreptul la sprijin sindical și judiciar oferă angajaților mijloace eficiente pentru a combate discriminarea și a obține remedii adecvate. Astfel, aceste reglementări contribuie la crearea unui climat de respect și egalitate în domeniul muncii.

2. *Model de interviu în cazul unui incident de hărțuire:*

Model de interviu pentru reclamant:

1. Când a avut loc incidentul? Data, ora și durata.
2. Ce s-a întâmplat? Descrie incidentul.
3. S-a mai întâmplat vreodată acest incident? Cât de des? De câte ori?
4. Cum a avut loc incidentul?
5. A mai văzut cineva că se întâmplă? Au făcut sau au spus ceva?
6. A existat vreun contact fizic? Descrieți sau demonstrați comportamentul.
7. Ce ai făcut?
8. Ce ai spus?
9. Cum a reacționat cealaltă persoană?
10. Ai raportat acest incident conducerii? Când? La cine?
11. Există martori?
12. A mai avut loc un alt incident care a implicat subiectul?
13. Cui altcineva i-ai povestit despre incident? Când?
14. Există ceva ce ai dori să adăuți?

Model de interviu pentru martori:

1. Ce ai văzut și auzit?
2. Când a fost? Data, data și durată.
3. Unde a avut loc?
4. Cine a fost implicat?
5. Ce a făcut și a spus fiecare persoană din incident?
6. Ce ai făcut și ai spus?
7. A mai fost cineva prezent?
8. Cum au reacționat reclamantul și subiectul ca răspuns la ceea ce ați fost martor?
9. Ai raportat incidentul? Când? La care? Dacă nu, de ce nu?
10. Ai spus cuiva despre asta?
11. Știi de ce a avut loc acest eveniment?
12. Mai este cineva care poate depune mărturie?
13. Știi dacă subiectul a mai fost implicat vreodată într-un astfel de incident?
14. Mai este ceva ce ați dori să adăugați?

Întrebări pentru agresor:

1. Ce s-a întâmplat? În cazul în care subiectul neagă că incidentul a avut loc, întrebați:
2. De ce vă acuză reclamantul sau altcineva despre incident?
3. Unde erați când s-a întâmplat?
4. Există cineva care vă poate confirma unde vă aflați la momentul respectiv?

În cazul în care subiectul nu neagă că altercația a avut loc, întrebați:

1. Când s-a întâmplat?
2. Unde s-a întâmplat?

3. Cine altcineva a fost implicat?
4. Ce a dus la incident sau când a început incidentul?
5. A mai făcut reclamantul vreodată astfel de acuzații?
6. Ce s-a spus în timpul altercației? Povestiți dialogul sau ceea ce s-a spus.
7. Ce a spus și a făcut reclamantul?
8. Există vreo dovadă care să susțină relatarea dvs. cu privire la evenimentele care au avut loc?
9. Care este relația dumneavoastră cu reclamantul?
10. Aveți martori?
11. Ați spus cuiva despre incident?
12. Există ceva ce ați dori să adăugați?

1. Formular evidență modificări

Nr. crt.	Ediția	Data editiei	Revizie	Data reviziei	Nr pagină modificată	Descriere modificare	Semnatura conducător compartiment
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Ediție initiala						

2. Formular analiză procedură

Nr. crt	Compartiment	Numele și prenumele conducator compartiment	Inlocuitor de drept sau delegat	Aviz favorabil		Aviz nefavorabil		
				Semnatura	Data	Observatii	semnatura	data
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Secretar							
2	Compartimentul Asistenta Sociala							

3	Compartiment financiar contabil								
---	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

3. Formular distribuire (difuzare procedură)

Nr.	Comparti	Nume si	Data primirii	Semnatura	Data	Semnatura	Data	intrarii in vigoare
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Ex.nr 1 original	Secretar general						
2	Ex nr 1- copie 1	Compartimentul Asistenta						
3	Ex nr 1 – copie 2	Comisia SCIM						
4	Ex nr 1 – copie 3	Primar						

UAT COMUNA HERECLEAN, JUDETUL SALAJ

ANEXA 2

Registrul de evidență a cazurilor de abuz și a incidentelor deosebite

N R	Data producerii incidentului	Natura incidentului	Locul producerii incidentului	Consecințe asupra beneficiarului	BENEFICIAR							Persoana/ele care a făcut notificările	Completat de
					Nume prenum e	Vârsta	CNP	Adresa	Data notificării familiei	Data notificării instituțiilor competent e	Instituții competent e contactate		
											M ă s u r i l i u a t e		