



Servicii publice comunitare
S.C. GENERAL PUBLIC SERV S.A. • P-ta Mihai Eminescu, nr. 1, Bufta, Ilfov • Camera E 206; E 209; E 211 • Cod Postal: 070000
CIF: RO 29094518 • REG: J23/2402/2011 • CONT: RO85BRDE445SV85199374450 • RO48TREZ4215069XXX008160 • Tel: 031-8241231(int. 123) • Fax: 031-8241238

**DECIZIA nr. 11
din 27 mai 2021**

**privind modificarea si completarea Regulamentului de Ordine Interioara a
SC General Public Serv SA**

Având în vedere:

- art. 12 alin.1 lit. a) din Actul Constitutiv al Societății
- referat nr. 417/24.05.2021, întocmit de Referent/ Inspector Resurse Umane
- prevederile legii 31/1990 republicată, privind societățile comerciale, cu modificările și completările ulterioare,

**Consiliul de Administrație al S.C. General Public Serv S.A. întrunit astăzi 27 mai 2021 la
punctul de lucru al Societății, în unanimitate de voturi**

DECIDE:

Art. 1 - Se aproba modificarea si completarea Regulamentului de Ordine Interioara a S.C. General Public Serv S.A., după cum urmează :

✚ Titlul VII. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, prevederi privind hărțuirea sexuală și cea morală

Art.62.1. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații, acestea se vor baza pe încredere, loialitate, respect și ajutor reciproc.

62.2. Respectul presupune folosirea unui limbaj adecvat față de salariați, clienți, colegi sau terți în derularea activităților și va fi bazat pe profesionalism, conținutul său va fi lipsit de expresii obscene sau considerate a fi jignitoare.

63.2. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

63.3. Sunt considerate discriminare după criteriul de sex atât hărțuirea, cât 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.

63.4. Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea sau de hărțuirea sexuală a acesteia.

63.5 Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală având ca scop:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) 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.

63.6. Hărțuirea morală reprezintă comportamentul repetat, ofensator, de violență ree, perfidă, ipocrită, adesea nejustificat, adresarea de insulte, jigniri adresate față de un angajat sau grup de angajați, care vizează victimizarea, umilirea, subminarea sau amenințarea acestora.

63.7. Hărțuirea morală poate consta într-o exercitare greșită a unei funcții sau abuz de funcție, față de care persoanele vizate întâmpină dificultăți în a se apăra.

63.8. Hărțuirea morală se poate manifesta prin agresiuni verbale și fizice, prin acțiuni de discreditare, izolare socială, care duc la stres, depresie, scăderea stimei de sine, sentimente de autoculpabilizare, fobii, etc.

63.9. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală și morală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire, indiferent cine este ofensatorul.

b) Angajatorul va garanta asumarea implicării etice, atât a persoanelor din conducere cât și a angajaților, pentru încurajarea unui climat fără hărțuire morală sau sexuală.

c) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.

d) Angajatorul va include hărțuirea sexuală și morală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

63.10. Angajatorul, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală sau morală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală sau morală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la desfacerea contractului individual de muncă.

63.11. Persoana care se consideră hărțuită sexual sau moral va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

63.13. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

63.14. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală sau morală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

63.15. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală sau morală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa instanței judecătorești competente.

63.16. Dacă actul de hărțuire sexuală sau morală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.

63.17. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală sau morală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

63.18. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală sau morală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

63.19. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

63.20. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.

Art.2. Consiliul de Administrație al S.C. General Public Serv S.A. va asigura aducerea la îndeplinire a prevederilor prezentei decizii, prin compartimentele de specialitate.

PREȘEDINTE
PALCU MARIN

SECRETAR
NEAȚU LAURENȚIU