



INSTITUTUL ROMÂN  
PENTRU DREPTURILE  
OMULUI



AGENȚIA NAȚIONALĂ  
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE  
ÎNTE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

**ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК  
УТИСКУ  
НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

**Видавництво I.R.D.O.**



INSTITUTUL ROMÂN  
PENTRU DREPTURILE  
OMULUI



AGENȚIA NAȚIONALĂ  
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE  
ÎNTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI

# ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК УТИСКУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

*Розроблено IRDO та ANES*

*в рамках національної кампанії з підвищення рівня  
інформованості про утиску на робочому місці*

*II-й Етап*

Бухарест  
2024

**Координатори:**

***Luminița POPESCU, Державний Секретар ANES  
Adrian BULGARU, Директор IRDO***

**Автори:**

***Daniela Cristina ALBU, Beatrice Maria BERNA  
Gianina DIMITRESCU, Aurora MARTIN***

**Перекладач:**

**Valentin GHERGIȘAN**

Copyright © 2024

Румунський інститут з прав людини

București, Piața C.A. Rosetti, nr. 4

Telefon: +40 21 3114921

e-mail: redactie@irdo.ro

I.S.B.N.: 978-606-8650-16-6

## ЗАГАЛЬНІ КООРДИНАТИ КАМΠΑНІЇ

Завдяки міжінституційному партнерству між Національним агентством з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків (ANES) та Румунським інститутом прав людини (IRDO) було розпочато *Національну кампанію з інформування про моральні домагання на робочому місці*, яка проходила у два етапи.

*На першому етапі* було надано інформацію про Закон № 167/2020, який прямо регулює феномен моральних домагань на робочому місці та вносить зміни до відповідного законодавства у сфері недискримінації та рівних можливостей і ставлення між чоловіками та жінками: Постанова уряду № 137/2000 про запобігання та покарання за всі форми дискримінації та Закон № 202/2002 про рівні можливості та рівне ставлення до жінок і чоловіків. Крім того, на веб-сайтах двох партнерських установ було поширено *два типи онлайн-форм* (одна для підтримки жертв булінгу на робочому місці, а друга - для керівництва/орієнтації організацій, які займаються запобіганням та протидією домаганням на робочому місці).

Після першого етапу Кампанії було виявлено, що кількість скарг від потерпілих є незначною, і на основі даних, наданих потерпілими в заповнених анкетах та в телефонних розмовах, було встановлено, що існує *тенденція до неповідомлення про випадки домагань на робочому місці*. Ми вважаємо, що за цією тенденцією стоять три основні фактори:

- (1) відсутність інформації про відповідне законодавство;
- (2) невпевнений психологічний стан потерпілої особи;

- (3) труднощі з доступом та заповненням анкети потерпілого, розміщеної на веб-сайтах партнерських установ

**На другому етапі** Кампанії з інформування про домагання на робочому місці були поставлені наступні цілі:

- (1) підвищення рівня поінформованості суспільства про це явище;

(2) заохочення постраждалих повідомляти про випадки домагань на робочому місці, оскільки неповідомлення про зловживання призводить до *відсутності рішень для подолання явища булінгу на робочому місці.*

З метою підвищення свідомості про проблеми, пов'язані з домаганням на робочому місці, та пошуку конкретних рішень для припинення булінгу, анкети були перероблені, зроблені більш стислими та з використанням більш доступних формулювань.

Метою партнерських установ було надання реальної, ефективної підтримки на користь постраждалих, передаючи сигнал солідарності про те, що жертви не зіштовхуються з булінгом на робочому місці наодинці.

Для запобігання та боротьби з цим дискримінаційним явищем необхідно, щоб кожен знав свої права та усвідомлював, що національне законодавство не просто встановлює «гарантії на папері», а що існують конкретні способи, за допомогою яких жертви можуть відновити свою гідність або поставити під загрозу свою кар'єру.

\* \* \*

*Посібник адресований як окремим особам - жертвам домаганням на робочому місці, так і організаціям, де таке насильство має місце.*

*Мета Посібника - висвітлити кроки, які необхідно вжити відповідно до законодавства, щоб забезпечити кожному здорове робоче середовище та збалансоване професійне й особисте життя.*

*Для досягнення цієї мети, зі структурної точки зору, цей Посібник був розроблений наступним чином:*

***Перша частина, пояснювально-описова,*** розглядає явище морального насильства на робочому місці в контексті, звертаючись, головним чином, до жертви, з метою надання психологічної підтримки та сприяння конкретним діям з протидії моральному насильству, якому вона піддається. У той же час, у першій частині викладені рекомендації, яких повинен дотримуватися роботодавець/організація, в якій вчиняються акти домагань.

***У другій частині, практичній частині,*** викладено інформацію, що міститься в Законі 167/2020, з метою роз'яснення можливих шляхів дій, яких мають дотримуватися жертви та організації.

***Розмірковування про поширення гендерної рівності за допомогою підходу, заснованого на правах людини***

***Додаток I - Внутрішня політика роботодавця щодо протидії домаганням. Типова політика протидії домаганням на робочому місці, що застосовується в структурах Національного агентства з питань забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків.***

## ПОЯСНЮВАЛЬНО-ОПИСОВА ЧАСТИНА

Чи відчували ви на роботі, що вас перевантажує безліч обов'язків, обмежених у часі, а керівник відділу або загальне керівництво організації продовжує доручати вам все нові й нові завдання? Ви відчуваєте себе перевантаженим? Ви починаєте сумніватися у своїй професійній спроможності?



Після роботи ви відчуваєте втому і з часом починаєте відчувати депресію?

Чи піддаєтеся ви систематичній іронії, яка ґрунтується на особистих нападках? Відчуваєте, що втрачаєте самооцінку? Бракує впевненості у власних якостях та здібностях?

Ви досягли гучного професійного успіху. Вас похвалили зовнішні партнери, але ви відчуваєте ворожість з боку колег або керівництва?



Ви працюєте в колективі, де до вас не ставляться з повагою і часто обзивають за найменші помилки?

**Ні, з вами все гаразд! Все перераховане вище є формами булінгу на робочому місці.**

Цей Посібник спрямований безпосередньо на вас, щоб ви дізнались про свої права та вжили заходи для їхнього захисту.



- Булінг на робочому місці - це будь-який вид неналежної поведінки по відношенню до працівника з боку іншого працівника, будь то ієрархічний керівник, колега або підлеглий.
- Булінг може зашкодити умовам праці, продуктивності та результативності працівників.
- Порушуються права та гідність працівника.
- Наслідки булінгу можуть варіюватися від загрози професійному статусу та кар'єрі людини, яку булять, до довготривалої шкоди фізичному та психічному здоров'ю.

Будь-яка поведінка, спрямована на працівника з боку іншого працівника, який є ієрархічно вищим, підлеглого та/або ієрархічно співставного працівника, є **домаганням на робочому місці та тягне за собою дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність, залежно від обставин**, у зв'язку з трудовими відносинами, метою або наслідком яких є погіршення умов праці працівника шляхом негативного впливу на його права або гідність, нанесення шкоди його фізичному або психічному здоров'ю або створення загрози його майбутньому у трудових відносинах, і які приймають будь-яку з наведених нижче форм:

- ворожа або неадекватна поведінка
- образливі словесні коментарі
- жести та дії, що принижують честь і гідність
- знущання/заякування/невизнання
- виснаження та стрес

- домагання за ознакою статі, раси, етнічної приналежності, віку
- психологічне насильство.

Згідно з чинним законодавством, працівник, який зазнав психологічних домагань на роботі, не може бути прямо чи опосередковано покараний, звільнений або дискримінований.

Особи, які вчиняють психологічні домагання на робочому місці, несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до законодавства та внутрішніх положень роботодавця. Дисциплінарна відповідальність не виключає відповідальності за відповідні правопорушення згідно з кримінальним законодавством.

## ПРИКЛАДИ УТИСКІВ

- демонстрація або розповсюдження образливих чи непристойних матеріалів;
- натяки, знуцання, жарти або зауваження, які є непристойними або сексистськими/расистськими/гомофобськими;
- використання образливої лексики при описі людини з інвалідністю або знуцання над людиною з інвалідністю;
- коментарі про зовнішність або характер людини, які викликають збентеження або страждання;
- небажана увага, наприклад, шпигунство, постійне стеження, дражнилки, надто фамільярна поведінка або небажана вербальна чи фізична увага;
- здійснення або відправлення: небажаних, сексуальних, ворожих або таких повідомлень, телефонних дзвінків, електронних листів, повідомлень у соціальних мережах, факсимільних повідомлень або листів що порушують приватність,
- необґрунтовані, небажані або наполегливі запитання про вік, сімейний стан, особисте життя, інтереси чи сексуальну орієнтацію особи або аналогічні запитання про расове чи етнічне походження особи, включаючи її культуру чи релігію.
- небажані сексуальні домагання, неодноразові запрошення на побачення або погрози;

- припущення, що сексуальні послуги можуть сприяти підвищенню на посаді, а якщо ні, то кар'єра постраждає;
- постійні погляди, грубі жести, дотики, хапання або інші непотрібні тілесні контакти, наприклад, дотик до інших людей мимохідь;
- поширення зловмисних чуток або образи особи (зокрема, за ознаками віку, раси, зміни статі, шлюбу, цивільного партнерства, вагітності та материнства, статі, інвалідності, сексуальної орієнтації, а також релігії чи переконан

**Приклади висловлювань, що використовуються для виправдання, визначення або позначення поведінки чи ситуацій між людьми на робочому місці, які можуть означати приховане домогання:**

- сильний або жорсткий стиль управління;
- професійні стосунки, які описуються як «зіткнення особистостей»;
- людина, яку описують як «надмірно чутливу» або таку, що «не любить жартів»;
- людина, яку описують як таку, що має «проблеми зі сприйняттям»;
- менеджер, який «не терпить дурнів»;
- нездатність підтримати члена команди, який припустився незначної помилки на роботі.

**У Румунії закон захищає вас  
від небезпеки помсти або  
«покарання» з боку особи, якої ви  
зазнали моральних утисків за те, що  
наважилися поскаржитися.**

**Переможи свій страх і дій!  
Мовчання - це не рішення!**

## **ПОРАДИ/ІНСТРУКЦІЇ ДЛЯ ЖЕРТВИ ЩОДО ТОГО, ЯК ДІЯТИ, ЯКЩО ВОНА ЗАЗНАЄ БУЛІНГУ НА РОБОТІ**

**Якщо ви зрозуміли з вищесказаного, що зазнаєте булінгу на роботі, ось що вам потрібно зробити:**

**I. Перший крок - провести дружню розмову з людиною, яка вас допомагається, і сказати їй, щоб вона припинила, інакше вона порушує закон;**

**II. Якщо вам не вистачає сміливості зустрітися з кривдником безпосередньо і поговорити з ним, а знущання на робочому місці не припиняються, у вас є наступні варіанти дій до того, як ви вирішите подати офіційну скаргу:**

**1. Перевірте, чи має роботодавець політику протидії домаганням, яка є у відкритому доступі, можливо, на веб-сайті організації. Відділ кадрів може відповісти на ваше запитання.**

*Чи знали ви, що закон зобов'язує роботодавців включати положення про дискримінацію та булінг на роботі у свої внутрішні правила?*

Роботодавець повинен інформувати працівників про їхні права на рівні можливості та рівне ставлення у трудових відносинах.

Роботодавець зобов'язаний впроваджувати заходи щодо запобігання та протидії домаганням на робочому місці, а також розробляти навчальні програми та інформаційно-просвітницькі кампанії для працівників.

Згідно з чинним законодавством, компанії та організації повинні включити положення **про булінг на роботі** у свої внутрішні правила. **Їх перевіряє ІТМ(Територіальна інспекція з питань праці).**

**2. Якщо правила внутрішнього розпорядку не містять таких положень, зверніться до відділу кадрів та відповідальних осіб, поінформувавши їх про необхідність включення цих положень до правил внутрішнього розпорядку установи, зазначивши, що у разі відсутності таких положень у правилах внутрішнього розпорядку, на установу накладається штраф. Одночасно зверніться до керівника особи, яка вас домагається, і попросіть його поговорити з особою, яка вас принижує, щоб переглянути її поведінку по відношенню до вас.**

**3. Якщо внутрішні правила вашої організації містять положення про запобігання та заходи протидії булінгу на робочому місці, ви знайдете в них варіанти, як повідомити про булінг.**

**Ш. Якщо ці дискусії не змінять ваших стосунків з особою, яка утискає вас на роботі, ви можете подати офіційну скаргу.**

**Постраждалий подає офіційну скаргу**

**1. керівництву установи**

**2. до Національної Ради з питань протидії дискримінації**

**3. до суду.**

Працівник, який став жертвою домагань на роботі, повинен обґрунтувати наявність ознак домагань, при цьому тягар доказування покладається на роботодавця відповідно до законодавства.

**Намір заподіяти шкоду діями або фактами булінгу на робочому місці не потрібно доводити!**

Відповідно до Закону № 167 від 7 серпня 2020 року про внесення змін і доповнень до Постанови Уряду № 137/2000 про запобігання та покарання за всі форми дискримінації, а також про доповнення статті 6 Закону № 202/2002 про рівні можливості та рівне ставлення до жінок і чоловіків, якщо суд встановить факт морального утиску на робочому місці, він може, на умовах, передбачених законом, притягнути до відповідальності за моральні домагання:

**а) зобов'язати роботодавця вжити всіх необхідних заходів для припинення будь-яких дій або актів психологічного переслідування на робочому місці щодо відповідного працівника;**



- b) винести постанову про поновлення на роботі відповідного працівника;**
- c) зобов'язати роботодавця виплатити працівникові компенсацію, що дорівнює еквіваленту вартості заробітної плати, якої він був позбавлений;**
- d) зобов'язати роботодавця виплатити працівникові компенсацію та відшкодування моральної шкоди;**
- e) зобов'язати роботодавця виплатити працівникові суму, необхідну для психологічного консультування, якого працівник потребує протягом розумного періоду часу, визначеного лікарем-фахівцем у галузі медицини праці;**
- f) зобов'язати роботодавця внести зміни до дисциплінарної справи працівника.**

## **До уваги організацій, підприємств, установ**

Як роботодавець,

Якщо у вас вже діють внутрішні правила, слід розробити додаток до них, що містить нові законодавчі положення щодо протидії та боротьби з булінгом на робочому місці.

Якщо у вас ще немає Правил внутрішнього розпорядку (ROI), при їх розробці слід включити в них інформацію про співробітників, причетних до домагань на робочому місці, їхні обов'язки та права, а також кроки, які повинна зробити жертва, щоб повідомити про цькування та зупинити це.

## **СПОСОБИ ЗАПОБІГАННЯ БУЛІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

**Запобігання булінгу на робочому місці є обов'язком роботодавців.** Керівники в будь-якій організації також повинні створити стабільний психосоціальний клімат, прийняти набір правил і впровадити організаційну політику, яка перешкоджає і карає будь-які форми утисків.

## **ПІДГОТОВКА, КОМУНІКАЦІЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ**

З першого дня роботи працівник зобов'язаний ознайомитися з правилами внутрішнього трудового розпорядку, які містять правила та норми, в тому числі протидії цькуванню. Працівники також мають можливість відвідувати тренінги або інформаційні семінари з питань протидії та запобігання булінгу на робочому місці.

Керівники державних або приватних організацій зобов'язані постійно подавати позитивний приклад шляхом належної поведінки, а також шляхом встановлення мінімальних правил поведінки на робочому місці, спрямованих на зниження професійного стресу, з метою створення робочого клімату, який мінімізує ризик неналежної поведінки на робочому місці.

Наявність у письмовій формі політики усуне домагання та булінг на робочому місці лише тоді, коли вона буде підкріплена позитивними діями для її реалізації на практиці. Тому роботодавці повинні організовувати комунікаційні сесії,

підготовка та підвищення свідомості, оскільки дуже важливо, щоб усі працівники були поінформовані про це:

- розуміти зобов'язання компанії щодо запобігання домаганням і булінгу,*
- розуміти свою відповідальність і роль у цьому процесі,*
- знати, як звернутися за порадою та настановами,*
- знати, як подати скаргу, і бути впевненими, що їх ефективно вислухають.*

### **ЗАХОДИ ЩОДО УСУНЕННЯ УТИСКІВ**

Дисциплінарні кодекси багатьох компаній передбачають, що певні дії, які можуть бути прирівняні до домагань та/або булінгу, є правопорушеннями, за які до порушника мають бути застосовані дисциплінарні заходи.

Наприклад: цькування, залякування, примус, втручання в роботу інших працівників, поведінка сексуального характеру, поведінка за ознакою статі, яка зачіпає гідність жінок і чоловіків на роботі і є небажаною, необґрунтованою та образливою для особи, на яку вона спрямована.

Державна чи приватна організація повинна розробити політику, спрямовану на підтримку права всіх людей на гідне та поважне ставлення до них на робочому місці. Ця політика повинна активно сприяти створенню робочого середовища, в якому не допускаються домагання та знуцання.

У ньому мають бути чітко викладені стандарти поведінки, які очікуються від працівників та керівництва. Співробітники повинні знати, куди звертатися у випадку домагань на робочому місці, а керівництво повинно бути ознайомлене з усіма аспектами політики державної чи приватної організації у сфері рівних можливостей та рівного ставлення до жінок і чоловіків. Для того, щоб політика протидії домаганням була ефективною, її слід роз'яснювати та впроваджувати таким чином, щоб усі працівники знали про свої обов'язки згідно з кодексом поведінки державної чи приватної організації щодо інших працівників.

## ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

### МОРАЛЬНІ ДОМАГАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ВІДПОВІДНО ДО ПОЛОЖЕНЬ ЗАКОНУ № 167/2020

#### ЗАГАЛЬНІ АСПЕКТИ

Закон № 167 від 7 серпня 2020 року вніс зміни та доповнення до двох нормативних актів: *Постанови Уряду № 137/2000 про запобігання та покарання за всі форми дискримінації та Закону № 202/2002 про рівні можливості та рівне ставлення до жінок і чоловіків*, з метою кращого захисту особи від психологічного насильства (у розумінні цього закону - *морального насилля*).

#### МЕТА ПРАКТИЧНОЇ ЧАСТИНИ ПОСІБНИКА:

- I. Поширення положень Закону № 167/2020 з метою ознайомлення широкої громадськості з його положеннями**
- II. Висвітлення кроків, які може зробити постраждалий від булінгу на робочому місці, щоб покарати кривдника**

**III. Визначення відповідних обов'язків особи, яка вчинила булінг на робочому місці, з метою запобігання та протидії булінгу на робочому місці**

**IV. Внутрішня політика роботодавця щодо протидії домаганням - ДОДАТОК I - (ЗРАЗОК ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ДОМАГАННЯМ, ЩО ЗАСТОСОВУЄТЬСЯ В СТРУКТУРАХ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ) Politica internă anti-hărțuire a angajatorului**

**V. ДОДАТОК II - Випадки, про які було повідомлено в рамках Національної кампанії з підвищення обізнаності про моральні домагання на робочому місці, фаза II (анкети «Повідомлення про моральні домагання на робочому місці»)**

## **I. Поширення положень Закону № 167/2020 з метою поліпшення інформування про його положення серед широкої аудиторії**

### **I.1. Що таке «моральне насилля на роботі» в розумінні Закону 167/2020?**

Будь-яка поведінка по відношенню до працівника (...) яка має на меті або має наслідком погіршення умов праці працівника, негативно впливаючи на його права або гідність, завдаючи шкоди фізичному або психічному здоров'ю працівника або ставлячи під загрозу його майбутнє на робочому місці, поведінка, що проявляється в будь-якій з наступних форм: ворожа або небажана поведінка; словесні коментарі; дії або жести.

Будь-яка поведінка, яка за своїм систематичним характером може завдати шкоди гідності, фізичній або психічній недоторканності працівника або групи працівників, поставити під загрозу їхню роботу або погіршити робочий клімат. У розумінні цього закону стрес і фізичне виснаження охоплюються поняттям «моральний клімат на робочому місці».

### **I.2. Хто може бути винуватцем домагань за Законом 167/2020?**

Працівник, який є ієрархічним начальником жертви, підлеглим по відношенню до жертви та/або працівником, який є ієрархічно порівнянним з жертвою по відношенню до трудових відносин.



### **I.3. Які права постраждалих за Законом 167/2020?**

**Кожен працівник має право на робоче місце, вільне від утисків. Жоден працівник не може бути покараний, звільнений або дискримінований прямо чи опосередковано, в тому числі щодо оплати праці, навчання, просування по службі або продовження трудових відносин, через те, що він або вона зазнали домагань на робочому місці або відмовилися їх зазнати.**

### **I.4. Які обов'язки працівників згідно із Законом 167/2020 у випадку булінгу на робочому місці?**

- (1) Працівники, які вчиняють дії або правопорушення, пов'язані з психологічним насильством на робочому місці, несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до закону та внутрішніх положень роботодавця. Дисциплінарна відповідальність не виключає кримінальної або кримінальної відповідальності працівника за такі правопорушення;**
- (2) Працівник, який став жертвою булінгу на робочому місці, повинен довести фактичні елементи булінгу, при цьому тягар доказування покладається на роботодавця відповідно до закону. Намір заподіяти шкоду діями або вчинками психологічного переслідування на робочому місці не потрібно доводити.**

## **I.5. Які зобов'язання роботодавців згідно із Законом 167/2020 у разі морального насильства на робочому місці?**

**(3) Роботодавець зобов'язаний вживати всіх необхідних заходів для запобігання та протидії актам психологічного насильства на робочому місці, в тому числі шляхом передбачення у правилах внутрішнього розпорядку установи дисциплінарних санкцій для працівників, які вчиняють дії або акти психологічного насильства на робочому місці;**

**(4) Встановлення роботодавцем у будь-якій формі внутрішніх правил або заходів, які зобов'язують, спонукають або підбурюють працівників до вчинення дій або актів психологічного домагання на робочому місці, забороняється.**

## **I.6. Кримінальна відповідальність за вчинення моральних утисків на виробництві:**

**Моральні образи на роботі, вчинені працівником, які завдають шкоди правам чи гідності іншого працівника, є проступком і караються штрафом від 10 000 до 15 000 лей.**

**Проступки караються штрафом від 30 000 леїв до 50 000 леїв за невиконання роботодавцем зобов'язань щодо вжиття будь-яких необхідних заходів для запобігання та боротьби з актами морального насильства на робочому місці, у тому числі шляхом закріплення внутрішнього розпорядку підрозділу. Положення про дисциплінарні стягнення працівників, які вчиняють дії або акти морального цькування на роботі.**

**Проступки** у формі невиконання роботодавцем обов'язку, що полягає в забороні встановлення роботодавцем у будь-якій формі внутрішніх правил або заходів, які зобов'язують, виявляти або заохочувати працівників до вчинення дій або актів морального цькування на робочому місці, караються штрафом від 50 000 лей до 200 000 лей.

### **I.7.1 Якщо жертва стикається з актами морального утиску на роботі, вона може повідомити Національну раду з питань боротьби з дискримінацією:**

Щоразу, коли виявляється, що на робочому місці було вчинено акт морального утиску, Рада застосовує, відповідно до закону, будь-які з наступних заходів: зобов'язати роботодавця вжити всіх необхідних заходів для припинення будь-яких дій або дій моральні утиски на робочому місці щодо відповідного працівника або зобов'язати роботодавця виплачувати працівникові суму, необхідну для психологічної консультації, якої він потребує, протягом розумного строку, встановленого лікарем з медицини праці.

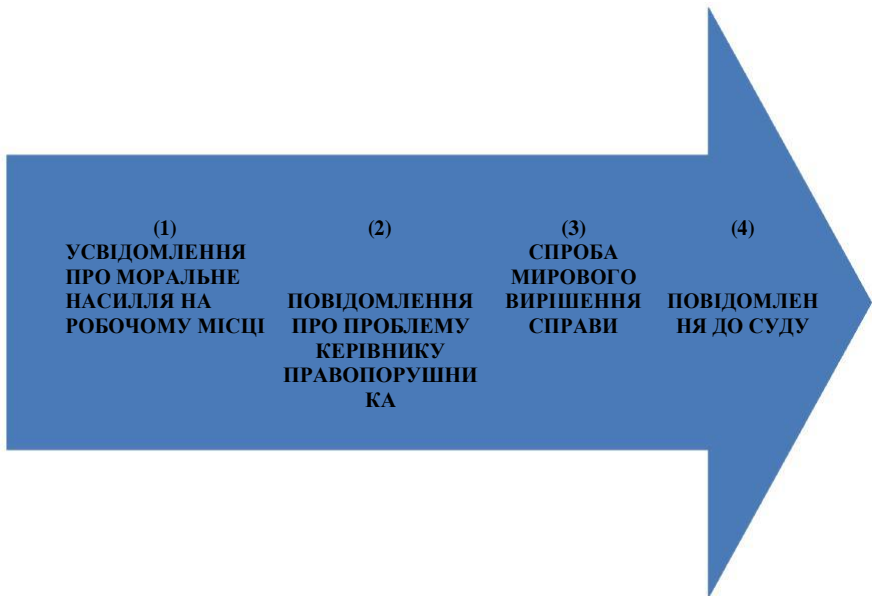
**Це є порушенням і карається штрафом від 100 000 до 200 000 лейв**, якщо роботодавець не дотримується заходів, призначених Радою. Сплата штрафу не звільняє роботодавця від виконання законних обов'язків.

**I.7.2. Якщо жертва стикається з актами морального утиску на роботі, вона може звернутися до суду; санкції, які можуть бути винесені судом, можуть полягати в наступному:**

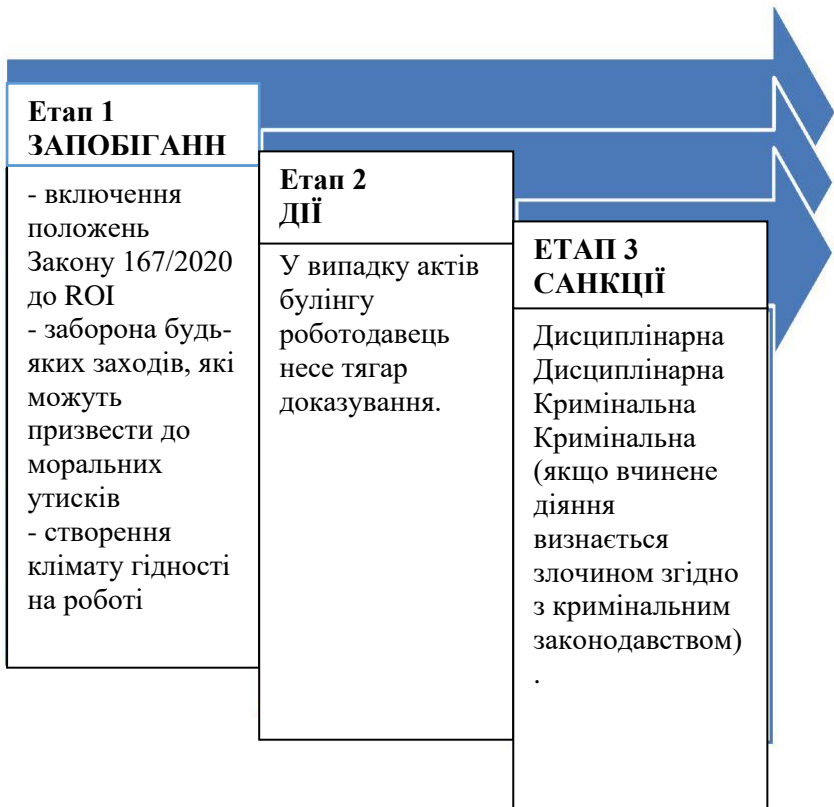
Щоразу, коли встановлюється, що на робочому місці було вчинено моральне насильство, суд може відповідно до закону:

- a) зобов'язати роботодавця вжити всіх необхідних заходів для припинення будь-яких дій або актів морального утиску на робочому місці щодо даного працівника;
- b) видати наказ про поновлення відповідного працівника на роботі;
- c) зобов'язати роботодавця виплатити працівникові компенсацію в розмірі, рівному еквіваленту права на заробітну плату, якого він був позбавлений;
- d) зобов'язати роботодавця відшкодувати працівникові відшкодування моральної шкоди;
- e) зобов'язати роботодавця виплачувати працівникові суму, необхідну для психологічної консультації, яку потребує працівник, протягом розумного строку, встановленого лікарем з медицини праці;;
- f) зобов'язати роботодавця внести зміни до дисциплінарної відповідальності працівника.

**II. Виділення етапів, які, жертва актів моральних утисків може пройти на робочому місці, щоб покарати її:**



**Ш. Виділення обов'язків, що відповідають особам, які вчинили моральні утиски на робочому місці, з метою запобігання та боротьби з актами моральних утисків на робочому місці:**



#### IV. Поширення гендерної рівності через підхід, заснований на правах людини

Гендерна рівність є предметом постійної турботи Інституту<sup>1</sup>, що відображається в кожному з аспектів, визначених його мандатом і встановлених відповідно до Закону № 9/1991. Такі аспекти, як недискримінація, рівність між чоловіками та жінками у сфері праці, насильство щодо жінок та феміцид – як його крайня форма, безпека жінок та гарантування участі жінок у політичній та громадській сферах являють собою складні питання, які були проаналізовані в деталі в рамках Робочої групи щодо прав жінок, які працюють в Інституті з 2017 року. Використовуючи дискусійний форум, створений під егідою Робочої групи, в якому представники органів влади та громадських установ, компетентних у сфері гендерного насильства, психологи, поліція, Судді, представники НУО беруть участь у профілі, експерти Інституту провели міждисциплінарний аналіз проблем, що впливають на права жінок на національному рівні, намагаючись синтезувати внески кожного з учасників.

За ініціативи експертів Інституту, які відповідають за права жінок, *Робочу групу було*

---

<sup>1</sup> У своїй роботі IRDO застосовує правозахисний підхід до просування та реалізації Цілей сталого розвитку на підтримку Порядку денного до 2030 року. Інститут присвятив низку досліджень і розвідок досягненню Цілей сталого розвитку (зокрема, ODD 4 (якісна освіта), ODD 5 (гендерна рівність), ODD 10 (зменшення нерівності), ODD 13 (кліматичні дії) та 7 цілей, пов'язаних з управлінням зміною клімату та пом'якшенням її наслідків), з метою підкреслити важливість врахування правозахисного виміру при розробці політики та заходів на національному рівні.

*спроцено, дотримуючись правила міжінституційної співпраці, згідно з яким питання, які впливають на права жінок, будуть предметом інституційного обговорення з партнерами та співробітниками Інституту, які мають відношення до сфери гендерної рівності, з метою вивчення можливих рішень та виявити ті прогалини в національному законодавстві, які потребують змін, удосконалення існуючих законів або пропозиції нових правил.*

У цьому контексті Національне агентство з питань рівності шансів між жінками та чоловіками (ANES) було кооптовано в рамках Робочої групи, щоб сприяти визначенню найбільш нагальних проблем і вразливостей у сфері прав жінок та можливих курсів. дій для їх вирішення. У рамках міжінституційного партнерства ANES-IRDO одним із основних завдань було підвищення ефективності роботи Робочої групи з прав жінок. Національне агентство активно сприяло цьому та постійно підтримувало Робочу групу IRDO пропозиціями та аналізом щодо ситуації з рівними можливостями в румунському суспільстві через очікувані заходи, функції яких включено до Національної стратегії щодо сприяння рівним можливостям та поведженню між жінками та чоловіки та запобігання та боротьба з домашнім насильством на період 2018-2021: функція стратегії, яка забезпечує заснування, розробку та застосування стратегії та політики Уряду у сфері рівних можливостей та поведження між жінками та чоловіками; функція гармонізації законодавчої бази у сфері своєї діяльності з нормативними актами Європейського Союзу; функція представництва, за допомогою якої вона забезпечує від імені румунської держави внутрішнє та зовнішнє представництво у сфері її діяльності; функція державної влади, за допомогою якої вона забезпечує



активну та помітну інтеграцію гендерної перспективи в усі національні політики та програми.

Інститут зробив внесок у діяльність Робочої групи, просуваючи аналіз нагальних проблем у сфері прав жінок з точки зору підходу, заснованого на правах людини.

У результаті обговорень, проведених у Робочій групі, були визначені постійні проблеми, з якими стикається румунське суспільство у сфері реалізації та дотримання прав жінок. Найважливіші з них, які безпосередньо впливають на безпеку та життя жінок, пов'язані зі злочинами побиття, жорстокого поводження чи іншого фізичного насильства, вбивства, позбавлення волі, погрози, залякування, психологічного насильства, домагань на робочому місці, зґвалтування, сексуальних домагань, торгівля дітьми, звідництво тощо. Водночас дебати в рамках Робочої групи мали на меті сприяти рівним можливостям та аналізувати наслідки та наслідки актів домашнього насильства, як вони сприймаються в сім'ї та суспільстві, а також презентацію передового досвіду (рекомендації, дослідження, аналізи, кампанії).

*Кампанію з підвищення обізнаності щодо моральних утисків на робочому місці було ініційовано двома установами, усвідомлюючи необхідність привернути увагу широкої громадськості до законодавчих розробок на національному рівні у сфері попередження та боротьби з моральними утисками на робочому місці (у цьому ми маємо Закон № 167/2020 про внесення змін і доповнень до Постанови уряду № 137/2000).*

Мета Кампанії можна підсумувати за двома основними координатами: (1) запобігання актам морального утиску на робочому місці, вчинених проти жінок, шляхом інформування та

потенційних жертв про відповідні законодавчі положення та напрямки дій, яких можна дотримуватися, щоб повідомити про них і покарати їх, а також (2) змінити агресивні психічні та поведінкові моделі, які сприяють створенню ворожого робочого клімату, щоб зменшити схильність до насильства та/ або про реабілітацію винуватця актів агресії.

Кампанія була проведена за допомогою двох робочих інструментів (анкета, призначена для постраждалих, і анкета, адресована організаціям), і процес формулювання та застосування двох робочих інструментів базувався на підході цілі 5 сталого розвитку від перспектива прав людини та реалізації рівності можливостей. На другому етапі Кампанії було переформульовано дві анкети, щоб зробити інформацію більш доступною та полегшити процес їх заповнення респондентами.

Згодом було оцінено зміст зареєстрованих повідомлень від потерпілих або організацій. Вивчаючи звернення (письмові чи телефонні) від потерпілих, експерти Інституту встановили, що у більшості звернень відзначається відсутність змін у моделях поведінки роботодавця внаслідок прийняття Закону № 1007/2009. 167/2020 та постійність актів переслідування внаслідок поганої обізнаності з правами та обов'язками роботодавця, відповідно до Закону №. 167/2020. Так само поведінка працівників не змінилася після внесення змін до національної нормативної бази через набрання чинності Закону № 167/2020. До Інституту звернуто увагу на факти морального утиску, які полягали в безпідставному наданні пільг деяким працівникам, що призвело, як наслідок, до спотворення сприятливого робочого клімату. Привілейовані працівники на роботі піддаються тиску через акти домагань і психологічного насильства,

на інших колег, створюючи ворожий робочий клімат. Підкреслюючи ці соціальні недоліки, які визначають збереження та поширення актів моральних утисків на робочому місці, жертви звернулися за підтримкою до Інституту, щоб отримати вказівки для відновлення гармонійного робочого клімату. Інститут діяв відповідно до своїх правових повноважень, поширюючи інформацію, метою якої є положення Закону №. 167/2020, через заходи з підвищення обізнаності та сенсibilізації громадської думки та особливо жертв.

Багато авторів петиції побажали залишитися невідомими через страх втратити роботу. Ця кампанія мала за мету краще знання закону та способів дій жертв моральних утисків, але вона також була спрямована на широку громадськість. Довгостроковою метою кампанії є надання кращої інформації та підтримка постраждалих шляхом заохочення їх повідомляти та використовувати важелі, передбачені чинним законодавством.

## **V. ДОДАТОК I – ВНУТРІШНЯ ПОЛІТИКА РОБОТОДАВЦЯ ПРОТИДІЇ ДОМАГАННЯМ**

**МОДЕЛЬ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ НА  
РОБОЧОМУ МІСЦІ, ЩО ЗАСТОСУЄТЬСЯ В МЕЖАХ  
СТРУКТУР НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА РІВНИХ  
МОЖЛИВОСТЕЙ МІЖ ЖІНКАМИ ТА ЧОЛОВІКАМИ**

### **ЗМІСТ**

- 1. ДИРЕКТИВНІ ПРИНЦИПИ**
- 2. ПРАВОВА БАЗА**
- 3. МЕТА**
- 4. ЗАСТОСУВАЛЬНІСТЬ**
- 5. ВИЗНАЧЕННЯ**
- 6. РОЛІ ТА ОБОВ'ЯЗКИ**
  - 6.1 УПРАВЛІННЯ ANES**
  - 6.2 ВІДПОВІДАЛЬНА ОСОБА**
- 7. ПРОЦЕДУРА ПОДАЧІ СКАРГ**
  - 7.1 НЕФОРМАЛЬНЕ РІШЕННЯ**
  - 7.2 ФОРМАЛЬНЕ РІШЕННЯ**
  - 7.3 ЗОВНІШНІЙ ПРОЦЕС РОЗГЛЯДУ СКАРГ**
- 8. САНКЦІЇ ТА ДИСЦИПЛІНАРНІ ЗАХОДИ**
- 9. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА**
- 10. ВНУТРІШНІ МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ  
ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ НА РОБОЧОМУ  
МІСЦІ**

## 1. ДИРЕКТИВНІ ПРИНЦИПИ

**НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ МІЖ ЖІНКАМИ ТА ЧОЛОВІКАМИ (ANES)** прагне забезпечити безпечне середовище для всіх працівників без дискримінації за ознаками раси, національності, етнічного походження, мови, релігії, соціальної категорії, переконань, статі, сексуальної орієнтації, віку, інвалідність, хронічне неінфекційне захворювання, ВІЛ-інфекція, приналежність до неблагополучної категорії, а також будь-який інший критерій, який має на меті або наслідком обмеження, усунення визнання, використання чи здійснення на рівних умовах прав людини та основних свобод або права, визнані законом, у політичній, економічній, соціальній та культурній сферах або в будь-яких інших сферах суспільного життя, в яких поважаються та заохочуються рівні можливості та ставлення до жінок і чоловіків..

Забезпечення рівних можливостей і поводження між жінками та чоловіками є основоположним у ANES, і будь-яка форма прояву відносин влади між чоловіками та жінками суворо заборонена, оскільки вважається формою порушення людської гідності та створенням залякуючого, ворожого середовища, принизливого, принизливий або образливий.

ANES дотримуватиметься політики абсолютної нетерпимості до будь-якої форми агресивних дій на робочому місці, серйозно й швидко розглядатиме всі випадки та розслідуватиме всі заяви про агресивні дії..

*Відповідно до ANES, будь-яка особа, яка переслідувала іншу особу, підлягає дисциплінарним санкціям, які можуть навіть призвести до звільнення з роботи.*

*На рівні закладу керівництво забезпечить безпечне середовище для всіх працівників, де всі скарги на домагання розглядатимуться серйозно, оперативно та конфіденційно. Протягом усього процесу розслідування скарги всі залучені особи будуть вислухані та ставитимуться з однаковою повагою та увагою, а віктимізації та повторної віктимізації буде уникано.*

## **2. ПРАВОВА БАЗА**

### **2.1 ЄВРОПЕЙСЬКА ПРАВОВА БАЗА**

Директива Європейської Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., яка встановлює загальні рамки рівного ставлення у сфері зайнятості та працевлаштування, передбачає, що домагання вважатимуться формою дискримінації, якщо проявляється небажана поведінка, метою чи наслідком якої є порушення гідності особи та створення залякуючого, ворожого, принизливого, принизливого чи образливого середовища.

### **2.2 НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО:**

Закон № 202/2002 про рівні можливості та поведження між жінками та чоловіками

Закон № 178/2018 про внесення змін і доповнень до Закону № 202/2002 про рівні можливості та поведження між жінками та чоловіками

Постанова Уряду № 262/2019 про затвердження методологічних норм для застосування закону 202/2002 щодо рівних можливостей та поведження між чоловіками та жінками

### **3. ПРАВОВА БАЗА**

#### **2.1 ЄВРОПЕЙСЬКА ПРАВОВА БАЗА**

Директива Європейської Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., яка встановлює загальні рамки рівного ставлення у сфері зайнятості та працевлаштування, передбачає, що домагання вважатимуться формою дискримінації, якщо проявляється небажана поведінка, метою чи наслідком якої є порушення гідності особи та створення залякуючого, ворожого, принизливого, принизливого чи образливого середовища.

#### **2.2 НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО:**

Закон № 202/2002 про рівні можливості та поводження між жінками та чоловіками

Закон № 178/2018 про внесення змін і доповнень до Закону № 202/2002 про рівні можливості та поводження між жінками та чоловіками

Постанова Уряду № 262/2019 про затвердження методологічних норм для застосування закону 202/2002 щодо рівних можливостей та поводження між чоловіками та жінками

Закон № 167/2020 про запобігання та покарання за всі форми психологічного переслідування на роботі  
Кодекс законів про працю – (Закон № 53/2003)

Урядова постанова № 137/2000 про запобігання та покарання за всі форми дискримінації.

### 3. МЕТА

Метою цієї політики є забезпечення працівників ANES необхідними інструментами для повної реалізації індивідуальних прав і свобод у робочому середовищі. Основна мета політики протидії домаганням полягає в тому, щоб забезпечити оптимальне робоче середовище, засноване на однаковій повазі до гідності людини, і забезпечити всім працівникам необхідні умови для атмосфери, в якій довіра, співчуття, розуміння, професіоналізм, відданість задоволенню суспільних інтересів.

### 4. ЗАСТОСУВАЛЬНІСТЬ

Ця політика боротьби з домаганнями на роботі поширюється на всіх співробітників Національного агентства з питань рівних можливостей жінок і чоловіків, розташованого в Intr. Каміл Петреску немає. 5, сектор 1, Бухарест, а також людям, з якими співробітники ANES спілкуються в робочий час (наприклад: партнерам, бенефіціарам, гостям тощо).

ANES визнає, що домагання можуть відбуватися як між людьми протилежної статі, так і між людьми однієї статі. У ситуаціях, коли відбуваються дії, що суперечать законній поведінці,



етичні та професійні на роботі та які не бажані або добре сприйняті одержувачем, буде проведено розслідування та проаналізовано включення фактів до категорії домагань.

ANES стверджує, що домагання є проявом владних відносин і також можуть бути зареєстровані у випадку нерівних відносин на робочому місці, наприклад, між керівництвом установи (державний секретар/генеральний секретар/директор/керівник служби) та працівниками, але не винятково. ANES визнає, що владні відносини можуть набувати різноманітних форм і проявлятися непомітно та непередбачувано (працівники на підлеглих посадах не завжди є єдиними жертвами), і тому передбачає, особливо в ситуаціях домагань, просування організаційної культури, вільної від стереотипів і упередження. У робочому середовищі ANES забороняється будь-яке переслідування, як всередині, так і поза приміщеннями ANES, у тому числі щодо участі в різноманітних заходах, ділових поїздках, тренінгах чи конференціях, організованих ANES, у тому числі стосовно бенефіціарів ANES. установа.

## **5. ВИЗНАЧЕННЯ**

### **ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ДОМАГАННЯ**

Переслідування – це небажана поведінка, в тому числі сексуального характеру, яка змушує людину почуватися ображеною, приниженою чи заляканою. Це включає ситуації, коли людину просять брати участь у сексуальних відносинах як умову її працевлаштування, а також ситуації, які створюють вороже, залякувальне чи принизливе середовище. Домагання можуть включати один або кілька інцидентів та/або дій, які становлять фізичне, вербальне чи невербальне домагання. Приклади поведінки

або поведінка, що становить домагання на робочому місці, включають, але не обмежуються ними:

– Фізична поведінка: небажаний фізичний контакт, включаючи хапання, потирання, щипання, розтирання, поцілунки, обійми, пестощі, недоречні дотики до голови або тіла; фізичне насильство, включаючи сексуальне насильство; використання погроз або винагород, пов'язаних з роботою, з метою отримання сексуальних послуг.

– Вербальна поведінка: коментарі щодо зовнішнього вигляду, віку, зовнішності, особистого життя тощо; коментарі сексуального характеру, сексуальні історії та жарти; сексуальні залицяння; неодноразові та небажані соціальні запрошення на побачення або фізичну близькість; образи, пов'язані зі статтю або іншими характеристиками працівника; поблажливі або зверхні зауваження; надсилання принизливих, образливих, сексуально відвертих повідомлень (телефоном, електронною поштою або будь-якими іншими засобами зв'язку).

– Невербальна поведінка: демонстрація матеріалів сексуального характеру; жести сексуального характеру; свист; наполегливі погляди.

– Психологічні домагання на робочому місці, у розумінні Закону № 167/2020 про запобігання та покарання за всі форми психологічних домагань на робочому місці:

– Будь-яка поведінка по відношенню до працівника (...), яка має на меті або має наслідком погіршення умов праці працівника шляхом негативного впливу на його права або гідність, погіршення фізичного або психічного здоров'я працівника або ставить під загрозу майбутнє

працевлаштування працівника, і яка приймає будь-яку з наступних форм: ворожа або небажана поведінка; словесні коментарі; дії або жести.

– Будь-яка поведінка, яка за своїм систематичним характером може завдати шкоди гідності, фізичній або психічній недоторканності працівника або групи працівників, що ставить під загрозу їхню роботу або погіршує робочий клімат. У розумінні цього закону, стрес і фізичне виснаження охоплюються поняттям утисків на робочому місці.

## **ПРИКЛАДИ УТИСКІВ**

– демонстрація або розповсюдження образливих чи непристойних матеріалів;

– натайки, знущання, жарти або зауваження, які є непристойними або сексистськими/расистськими/гомофобськими;

– використання образливої лексики при описі людини з інвалідністю або висміювання людини з інвалідністю;

– коментарі про зовнішність або характер людини, які можуть викликати збентеження або страждання;

– небажана увага, наприклад, шпигунство, постійне переслідування, дражnilки, надто фамільярна поведінка або небажана вербальна чи фізична увага;

– здійснення або надсилання: небажаних, сексуальних, ворожих або таких, що порушують приватність, телефонних дзвінків, текстових повідомлень, електронних листів, повідомлень у соціальних мережах, факсимільних повідомлень або листів;

– необґрунтовані, небажані або наполегливі запитання про вік, сімейний стан, особисте життя, інтереси чи сексуальну орієнтацію особи, або аналогічні запитання

про її расове чи етнічне походження, в тому числі культуру чи релігію.

–небажані сексуальні домагання, повторні  
–припущення, що сексуальні послуги можуть сприяти підвищенню на посаді, а якщо ні, то кар'єра постраждає;

–постійний погляд, грубі жести, дотики, хапання або інші непотрібні тілесні контакти, наприклад, дотик до інших людей мимохідь;

–поширення зловмисних чуток або образи особи (зокрема, на підставі віку, раси, шлюбу, цивільного партнерства, вагітності та материнства, статі, інвалідності, а також релігії чи переконань).

### **ПРИКЛАДИ ВИКОРИСТАНИХ ВИРАЗІВ**

виправдовувати, визначати або посилатися на поведінку або ситуації між людьми на робочому місці, які можуть бути прирівняні до прихованого переслідування:

– «зіткнення особистостей» - для опису професійних стосунків;;

– «надто чутливий», “не жарг” або “проблема зі ставленням” - для характеристики людини;

– «не терпить дурнів» - для опису поведінки колеги або керівника.

## **6. РОЛІ ТА ОБОВ'ЯЗКИ**

### **6.1 Керівництво ANES (Державний секретар/Генеральний секретар/Директор/Голова Служби)**

–Переконайтеся, що всі працівники ознайомлені з положеннями політики протидії булінгу;

–Забезпечується залучення всіх працівників до усунення домагань на робочому місці шляхом створення прагматичного підходу до вирішення таких ситуацій;

–Забезпечується наявність усіх необхідних важелів для того, щоб про всі випадки неправомірної поведінки повідомлялося та вирішувалося питання, не покладаючись лише на офіційні чи неофіційні скарги працівників;

–Інформувати, за необхідності, державні органи, відповідальні за дотримання та контроль за дотриманням законодавства про рівні можливості та рівне ставлення до жінок і чоловіків (Територіальну інспекцію праці, Національну раду з питань протидії дискримінації, суди, якщо переслідування є настільки серйозними, що підпадають під визначення Кримінального кодексу);

–Забезпечення максимально серйозного розслідування інцидентів, пов'язаних з домаганнями, та звітування про них відповідно до чинної політики;

–Призначити особу, відповідальну за отримання скарг - радника з питань етики;

–Вона гарантує, що працівники знають, що їх вислухають у ситуаціях, про які вони розповідають, що їх не обмежуватимуть у повідомленні фактів і що до ситуацій, про які вони розповідають, ставитимуться з належною увагою та повною конфіденційністю;

–Вжити всіх необхідних заходів для забезпечення того, щоб особи, визнані винними у підтверджених випадках домагань, були покарані відповідно до процедури дисциплінарного розслідування, що діє в ANES.

## **6.2 ВІДПОВІДАЛЬНА ОСОБА**

–Надавати консультації та інформацію будь-якому співробітнику про політику та законодавство;

–Надає підтримку та консультування працівникам, які постраждали від інциденту булінгу, з належною увагою та конфіденційністю;

–Безпосередньо бере участь у розгляді скарг працівників на неправомірну поведінку, як формальну, так і неформальну;

–Повідомляти Держсекретарю про всі випадки утисків, доведені до його/її відома;

–Співпрацювати зі співробітниками в усіх ситуаціях, коли їх просять надати інформацію, що має значення для вирішення справи про домагання;

–Виявляти та вирішувати випадки невідповідності чинному законодавству та політикам;

–Керувати процесами розгляду скарг та/або дисциплінарними процесами з керівництвом ANES.

## **7. ПРОЦЕДУРА РОЗГЛЯДУ СКАРГ**

Співробітники ANES, які зазнають домагань, повинні, якщо це можливо, повідомити передбачуваного домагача про небажану і тривожну поведінку.

ANES визнає, що ситуації домагань можуть виникати у нерівних відносинах (наприклад, між особою, яка займає керівну посаду, та особою, яка перебуває у підпорядкуванні), і що існують ситуації

коли жертва не може повідомити про це передбачуваного переслідувача.

Якщо жертва не може звернутися безпосередньо до передбачуваного переслідувача, вона може звернутися до одного з призначених співробітників, відповідальних за отримання скарг на переслідування. Це може бути інший представник на керівній посаді, співробітник SERUA (Служба економіки, кадрів та адміністрації) або особа з керівництва ANES (Державний секретар/Генеральний секретар/Директор/Голова Служби).

Коли уповноважена особа ANES отримує скаргу на переслідування, вона зобов'язана:

- негайно фіксуйте дату, час і факти інциденту(ів);
- з'ясувати погляди жертви на бажаний результат;
- переконатися, що жертва розуміє процедури ANES щодо розгляду скарги;
- виступити та обрати разом з жертвою один з наступних способів дій: неформальна або офіційна скарга, з розумінням того, що неформальний спосіб вирішення не виключає можливості того, що жертва може також захотіти формального вирішення, якщо переслідування продовжуватимуться;
- ведення конфіденційного запису всіх обговорень;
- поважати вибір жертви;
- переконайтеся, що жертва знає, що вона/він може подати скаргу поза межами ANES, спираючись на відповідну нормативно-правову базу/законодавство.

Під час процедури подання скарги жертва має право на допомогу консультанта ANES.

З цією метою ANES призначить радника та забезпечить спеціальну підготовку відповідно до чинного законодавства, щоб він/вона могли надавати допомогу жертвам переслідувань.

ANES також визнає, що домагання можуть відбуватися в умовах нерівних стосунків на робочому місці, що може призвести до того, що жертви не захочуть говорити про це і скаржитися. ANES розуміє необхідність підтримки жертв у поданні скарги на домагання.

### ***КРОК 1 - ПОДАЙТЕ СКАРГУ:***

- a. Скарги можуть бути анонімними;
- b. Скарга може бути офіційною (письмовий документ, надісланий фізично або в електронному вигляді) або неофіційною (обговорення з відповідальними особами);
- c. Скарга може бути подана постраждалою особою або іншою особою в ANES, яка була свідком або знає про це явище (від жертви або інших колег);
- d. Співробітники ANES регулярно проходять інструктаж щодо політики протидії домаганням, з акцентом на процедуру подання скарг.



**Відповідальні особи, призначені рішенням  
ДЕРЖАВНОГО СЕКРЕТАРЯ ANES**

<i>№.</i>	<i>Ім'я Прізвище</i>	<i>Організація / Відділ</i>	<i>E-mail</i>	<i>Телефон</i>	<i>Графік Роботи</i>
<i>1.</i>		<i>Відділ Кадрів</i>			
<i>2.</i>		<i>Юридичний</i>			
<i>3.</i>		<i>Керівництво ANES</i>  (генеральний секретар, директор, керівник відділу)			

ANES розмістить таблицю призначених осіб у приміщенні установи та розповсюдить інформацію серед усіх працівників.

Відповідальні особи нададуть жертві різні варіанти повідомлення про переслідування. Потреба у варіантах подання заяви є дуже важливою, враховуючи, що можуть виникнути ситуації, які обмежують можливість жертви скористатися процедурою подання скарги. Якщо, наприклад, переслідувачем є також названа особа, якщо названа особа перебуває у відпустці, або якщо жертва бажає подати заяву жінці, а не чоловікові, або чоловікові, а не жінці, а названа особа є чоловіком, жінкою і т.д.

## **2-Й КРОК - ЗВІТ ПРО ВИПАДОК**

Уповноважена особа, яка первісно отримала скаргу, ініціює підготовку звіту по справі, який буде включати в себе наступне:

а) Дані зі скарги..

- Уся інформація, надана у скарзі, буде негайно зафіксована: дати, час та факти інциденту(ів).

б) Дані, отримані в результаті слухань та консультування потерпілих.

*Відповідальна особа зобов'язана*

- з'ясувати думку жертви щодо бажаного результату;
- переконатися, що жертва знає і розуміє процедуру розгляду скарги;
- представити та обрати разом з потерпілим один з наступних варіантів дій;
- вести конфіденційний запис усіх обговорень;
- поважати вибір жертви;
- направити її на психологічну, юридичну консультацію;
- переконатися, що жертва знає, що вона може подати скаргу поза межами ANES, використовуючи відповідне законодавство;
- забезпечити ведення конфіденційних записів про хід розслідування.

с) Дані, отримані в результаті слухань і консультування особи, яка, як стверджується, зазнала переслідувань.

*Відповідальна особа зобов'язана:*

- надати можливість постраждалій особі відповісти на скаргу;
- переконайтеся, що жертва розуміє механізм подання скарг;
- проінформувати передбачуваного кривдника про політику ANES щодо переслідувань, сексуальних домагань, а також про національне законодавство у цій сфері;
- поінформувати ймовірного порушника про можливі санкції;
- сприяти, де це доречно і лише за попередньою згодою жертви, обговоренню між двома сторонами;
- забезпечити ведення конфіденційних записів про хід розслідування.

***Звіт по справі готується протягом 3 днів з моменту подання скарги!***

### **3-Й КРОК - РОЗСЛІДУВАННЯ**

Звіт про випадок передається, залежно від описаної ситуації, до відділу кадрів/керівництва установи/експерта з питань рівних можливостей/радника з питань етики. Це запускає механізм створення групи з розслідування.

Слідча група мусить:

- опитувати жертву та обвинуваченого окремо;
- Окремо опитати інших третіх осіб, які мають відношення до справи;
- вирішити, чи мали місце інциденти, чи ні;
- підготувати звіт, в якому детально описати розслідування, висновки та будь-які рекомендації;
- якщо такі факти мали місце, вирішити, яким буде відповідне рішення для жертви, проконсультувавшись із жертвою (розглянути можливість вибачення, зміни умов праці, підвищення, якщо жертву було понижено в посаді внаслідок переслідування, консультування переслідувача, дисциплінарні санкції, тимчасове відсторонення від роботи, звільнення з роботи);
- відслідковувати події після фінального рішення, щоб переконатися, що рекомендації були виконані, цькування припинилося і що жертва задоволена результатом;
- якщо ви не можете визначити, чи мали місце факти, надайте рекомендації, щоб не допустити негативного впливу на робочий клімат (інформування, підвищення обізнаності, групи підтримки);

- вести облік усіх вжитих заходів;
- забезпечити конфіденційність усіх записів, що стосуються справи, яка розслідується;
- забезпечити, щоб процес був завершений якнайшвидше, не пізніше ніж протягом 30 днів з дати подання скарги.

**При призначенні команди, призначеної для проведення розслідування, буде враховано це:**

- гендерний баланс - рівне представництво жінок і чоловіків;
- необхідність включення принаймні одного представника працівників;
- необхідність залучення людей з досвідом у цій сфері (експерт/технік з питань рівних можливостей);
- плюс цінність, яку може принести команді зовнішній експерт.

## **7.1 НЕФОРМАЛЬНЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ**

Якщо жертва хоче вирішити це питання неформально, призначена особа (консультант ANES) зобов'язана це зробити:

- надавати можливість потенційному переслідувачу відповісти на скаргу;
- переконайтеся, що потенційний переслідувач розуміє механізм подання скарг;
- сприяти обговоренню між двома сторонами з метою досягнення неформального, прийнятного рішення

для скаржника або передати справу на розгляд посереднику, призначеному в ANES для вирішення питання;

- забезпечити ведення конфіденційного запису про проведення розслідування;
- гарантувати, що рішення, прийняті за результатами розгляду скарги, були виконані, а переслідування припинені;
- забезпечити швидке неформальне врегулювання, яке не повинно перевищувати 10 робочих днів з моменту подання скарги.

## **7.2 ОФІЦІЙНЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ**

Цей спосіб дій використовується, якщо постраждалий бажає подати офіційну скаргу або якщо неформальний процес розгляду скарги не привів до задовільного результату для постраждалого. Уповноважена особа, яка спочатку отримала скаргу, передасть повну інформацію про ситуацію до SERUA для початку офіційного розслідування. Керівник Служби SERUA може провести розслідування особисто, передати справу внутрішньому або зовнішньому слідчому або передати справу на розгляд комітету з трьох осіб для розслідування відповідно до Правил внутрішнього розпорядку та Правил організації та функціонування ANES.

### ***Особа, яка проводить розслідування, мусить:***

- опитуйте жертву та потенційного переслідувача окремо; опитуйте інших третіх осіб, які мають відношення до справи, окремо;
- вирішити, чи мав місце випадок домагань;
- підготувати звіт з детальним описом розслідувань, висновків та рекомендацій;

- у випадку утиску вирішити, яке рішення буде прийнятним для жертви, проконсультувавшись із жертвою (розглянути можливість вибачень, зміни умов праці, підвищення, якщо жертву було понижено в посаді внаслідок утиску, навчання для переслідувача, дисциплінарні санкції, тимчасове відсторонення від роботи, звільнення);
- відстежувати події після фінального рішення, щоб переконатися, що рекомендації виконані, переслідування припинилося і що постраждала особа задоволена результатом;
- вони не можуть визначити, що переслідування мали місце, консультант може надати рекомендації, щоб не вплинути на продуктивність і робочу активність;
- вести облік усіх вжитих заходів;
- забезпечити конфіденційність усіх записів, що стосуються справи зі скаргою;
- забезпечити, щоб весь процес був завершений якнайшвидше, не пізніше 10 днів з дати подання скарги.

### **7.3 ЗОВНІШНІЙ ПРОЦЕС РОЗГЛЯДУ СКАРГ**

Особа, яка зазнала переслідувань, може також подати скаргу за межами ANES. Ці скарги можуть бути подані відповідно до положень Закону № 202/2002, повторно опублікованого за адресою

- Територіальна інспекція з питань праці
- Національна рада з питань протидії дискримінації
- Суди, якщо переслідування настільки серйозні, що підпадають під визначення Кримінального кодексу.

## 8. САНКЦІ ТА ДИСЦИПЛІНАРНІ ЗАХОДИ

Будь-яка особа, яка була визнана винною в домаганнях за результатами розслідувань, проведених з порушенням умов політики протидії домаганням, може бути піддана одній з наступних санкцій:

- усне або письмове попередження;
- несприятлива оцінка роботи;
- урізання зарплати;
- переведення;
- пониження в посаді;
- відсторонення;
- звільнення.

Характер санкцій залежатиме від серйозності та масштабу актів домагань. Пропорційні санкції застосовуватимуться для того, щоб випадки домагань не розглядалися як нормальна/толерантна поведінка.

Відповідальність у разі вчинення актів психологічних домагань на робочому місці, відповідно до положень Закону № 167/2020 про запобігання та протидію всім формам психологічних домагань на робочому місці та покарання за них:

Моральне переслідування на робочому місці, вчинене працівником шляхом порушення прав або гідності іншого працівника, є правопорушенням і карається штрафом від 10 000 леїв до 15 000 леїв.

Невиконання роботодавцем обов'язку вжити всіх необхідних заходів для запобігання



та протидії булінгу на робочому місці, в тому числі шляхом передбачення у внутрішніх правилах організації дисциплінарних санкцій для працівників, які вчиняють дії або акти булінгу на робочому місці.

Невиконання роботодавцем обов'язку, що полягає в забороні встановлення роботодавцем у будь-якій формі внутрішніх правил або заходів, які зобов'язують, спонукають або підбурюють працівників до вчинення дій або актів морального переслідування на робочому місці, є правопорушенням і тягне за собою накладення штрафу в розмірі від 50 000 леїв до 200 000 леїв.

## 9. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНЮВАННЯ

ANES визнає важливість моніторингу цієї політики щодо домагань і забезпечить збір на анонімній основі статистичних даних та інформації для оцінки застосування цієї політики та ефективності її впровадження.

Керівники дирекцій, служб, відділів та особи, відповідальні за розгляд випадків домагань, здійснюватимуть моніторинг та звітуватимуть про дотримання цієї політики, зокрема про кількість зафіксованих інцидентів, способи їх вирішення та надані рекомендації. Звітування відбуватиметься щорічно. На основі цього звіту ANES оцінюватиме ефективність цієї політики та вноситиме необхідні зміни.

## 10. ВНУТРІШНІ МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

### *Впровадження цієї політики*

ANES гарантує, що політика протидії домаганням на робочому місці буде доведена до відома всіх відповідних осіб. Усі нові працівники повинні бути ознайомлені зі змістом цієї політики під час їхнього вступу на роботу в ANES. Щороку ANES вимагатиме, щоб усі працівники проходили курс з інформування та розширення прав і можливостей щодо змісту політики протидії домаганням на робочому місці. Вище керівництво ANES (Державний секретар/Генеральний секретар/Директор/Голова Служби) несе відповідальність за те, щоб усі працівники були ознайомлені з положеннями Політики протидії домаганням на робочому місці.

З цією метою політика протидії домаганням буде опублікована на веб-сайті: [www.anes.gov.ro](http://www.anes.gov.ro).

**I.S.B.N.: 978-606-8650-16-6**