

Aprobat,  
Director General  
Nicolae Bogdan Nita



## POLITICA CT BUS SA IN DOMENIUL HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCA SI AL EGALITAȚII DE ȘANSE

CT BUS SA se angajeaza sa ofere un mediu sigur pentru toti angajații sai, cu excludere de la discriminare pe orice temei si de la hartuire la locul de munca.

Scopul acestei politici este acela de a stabili principiile, măsurile preventive, responsabilitățile concrete si modalitățile de solutionare a incidentelor in materie de hartuire la locul de munca.

Politica se adreseaza tuturor angajatilor din cadrul CT BUS SA, precum si personalului din conducerea executiva a companiei.

### Cadrul legal aplicat:

- Constitutia Romaniei
- Codul Muncii
- Legea 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre barbati si femei
- Normele metodologice de aplicare a legii 202/2002
- Ordonanta 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare
- Regulamentul Intern al societății CT BUS S.A.

## Capitolul I. Hărțuirea la locul de munca

### 1) Definirea conceptului de hărțuire la locul de munca

Hartuirea este un comportament nedorit, manifestat la locul de munca care are ca scop sau ca efect incalcarea demnității unei persoane si de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Toți angajații au dreptul de a munci fără a fi supuși harțuirii la locul de munca. Harțuirea reprezinta un comportament nedorit, care genereaza efecte vătămătoare. Acestea pot include stresul, lipsa motivatiei, performanta redusa la locul de munca, absenteism, demisii si costuri ridicate. **Hărțuirea include orice comportament inadecvat si nedorit care, in mod**

**intenționat sau nu, creează sentimente de disconfort, umilire, stânjeneala sau proastă dispoziție persoanei careia îi este adresat.**

Hărțuirea poate implica unul sau mai multe incidente și acțiuni care constituie hărțuire fizică, verbală și non-verbală.

Exemple de hărțuire la locul de muncă:

- Manifestarea sau diseminarea unui material ofensator, sau cu conținut indecent;
- Insinuări, batjocură, glume sau remarci sexiste/rasiste/homofobe;
- Folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- Comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjeneală sau suferință;
- Atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare sau comportament exagerat de familiar;
- Utilizarea tehnologiilor moderne de comunicare (hărțuire cibernetică) pentru a stânjeni, umili, amenința sau intimida o persoană, în încercarea de a dobândi putere și control asupra acesteia
- Efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane
- Întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia
- Răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință)

## **2. Definirea conceptului de hărțuire sexuală**

Prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, cu conotație sexuală, exprimată 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.

Exemple de hărțuire sexuală:

- Insinuări, badjocura, povești și glume de natură sexuală;
- Atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;

- Efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale
- Avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări;
- Situațiile în care o persoană este rugată să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective;
- Sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
- Priviri insistente, gesturi grosolane, sugestive sexual, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal ne-necesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane.

Oricine poate fi o victimă a hărțuirii, indiferent de sexul hărțuitorului. CT BUS SA recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sexe diferite, dar și între persoane de același sex.

Organizația susține că hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate manifesta în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu între superiorul ierarhic și angajatul din subordine.

Orice tip de hărțuire este interzis atât în incinta companiei cât și în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, călătorii de afaceri sau sesiuni de formare profesională organizate de organizație.

CT BUS SA aplică o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire sexuală la locul de muncă, tratând cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și investigând toate acuzațiile de hărțuire sexuală. Orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit sexual o altă persoană va fi sancționată disciplinar, sancțiunile putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă.

Toate reclamațiile de hărțuire sexuală vor fi luate în serios și vor fi tratate în condiții de confidențialitate. Salariații care depun plângeri de hărțuire sexuală nu vor fi transformați în victime în urma depunerii unei astfel de plângeri.

### **3. Procedura de reclamație**

Orice angajat al companiei care este supus unei forme de hărțuire la locul de muncă ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant.

Totuși, pot apărea situații de hărțuire sexuală în relații inegale (între superior și subordonat) astfel încât, există cazuri în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor.

Daca o victima nu poate aborda direct presupusul hartuitor, el/ea poate sa se adreseze angajatului companiei cu atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati.

Atunci cand salariatul desemnat primeste o plangere de hartuire, acesta trebuie:

- ✓ sa inregistreze imediat datele, orele si faptele incidentului reclamat,
- ✓ sa clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit,
- ✓ sa se asigure ca victima intelege procedurile unitatii pentru solutionarea plangerii,
- ✓ sa prezinte si sa aleaga impreuna cu victima unul dintre urmatorii pasi de actiune: plangere informala, sau formala, in intelegere ca alegerea in mod informal a solutionarii problemei nu exclude posibilitatea ca victima sa-si doreasca si o rezolvare formala in cazul in care hartuirea continua,
- ✓ sa respecte alegerea victimei,
- ✓ sa pastreze confidentialitatea tuturor discutiilor,
- ✓ sa se asigure ca victima stie ca poate depune o reclamatie si in afara organizatiei conform legislatiei specifice.

Pe parcursul procedurii de plangere, victima are dreptul de a fi ajutată, la cerere, si de un reprezentant al serviciului resurse-umane, juridic, sau de un membru al organelor de conducere ale sindicatului din care face parte. Avand in vedere faptul ca hartuirea poate aparea adesea in relatii inegale la locul de munca, CT BUS SA intelege necesitatea de a sprijini victimele in momentul depunerii unei plangeri de hartuire.

#### **4. Reclamația informala**

In cazul in care victima doreste sa se ocupe de acest aspect in mod informal, persoana desemnata are obligatia:

- ✓ sa ofere posibilitatea presupusului hartuitor sa raspunda plangerii,
- ✓ sa se asigure ca presupusul hartuitor intelege mecanismul de reclamatii,
- ✓ sa faciliteze discutiile intre cele doua parti pentru a obtine o solutionare informala care este acceptabila pentru reclamant,
- ✓ sa pastreze un dosar confidential despre desfasurarea anchetei,
- ✓ sa se asigure ca deciziile luate in urma reclamatiei au fost aplicate si faptele de hartuire au incetat,
- ✓ sa se asigure ca toata procedura declansata de reclamatia informala se desfasoara cu celeritate, in termen de 15 zile.

## 5. Reclamația formală

Acest mod de acțiune se utilizează dacă victima dorește să depună o plângere formală, sau dacă procedura informală nu a condus la încetarea comportamentului nedorit față de victima.

Persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați din cadrul CT BUS va transmite situația completă către conducerea companiei pentru a iniția o investigație formală; conducerea companiei va nominaliza o comisie din care va face parte obligatoriu un reprezentant al serviciului resurse umane și unul al sindicatului din care salariatul face parte.

Comisia care efectuează ancheta trebuie:

- ✓ Să intervieveze separat victima și presupusul hărțuitor,
- ✓ Să intervieveze separat alte părți implicate,
- ✓ Să decidă dacă incidentul de hărțuire s-a produs sau nu,
- ✓ Să întocmească un raport care să detalieze investigația, constatările și orice recomandare,
- ✓ În cazul în care hărțuirea a avut loc, să decidă care este soluția potrivită (luând în considerare scuzele, posibilitatea schimbării aranjamentelor de lucru, instruirea pentru hărțuitor, sancțiuni disciplinare în conformitate cu prevederile legislației muncii, etc),
- ✓ Să urmărească evenimentele post-decizionale pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire au încetat și că victima este mulțumită de rezultat
- ✓ Dacă nu poate determina că a avut loc hărțuirea, comisia poate face recomandări pentru a se asigura că productivitatea și activitatea în muncă nu sunt afectate
- ✓ Să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul de reclamație
- ✓ Să se asigure că procedura declansată de reclamația formală se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de 30 de zile de la data când a fost făcută reclamația.

## 6. Procesul de reclamație externă

O persoană care a fost supusă hărțuirii poate, de asemenea, să formuleze o plângere în afara companiei. Aceste plângeri se pot adresa:

- Inspectoratului Teritorial de Muncă,
- Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES),

- Instantelor competente de judecata din Romania.

## **7. Punerea in aplicare a acestei politici**

**CT BUS s-a asigurat ca aceasta politica este adusa la cunostinta tuturor angajatilor prin afisarea la sediu, sau prin comunicarea prin e-mai, sau prin postarea pe grupurile de socializare. Toti noii angajati vor fi instruiti cu privire la continutul acestei politici, ca parte a introducerii lor in cultura organizationala. Dovada instruirii la angajare in domeniul acestei politici va fi inclusa in dosarul personal.**

De asemeni, este responsabilitatea fiecarui manager, sa se asigure ca toti angajatii sunt constienti si cunosc prevederile acestei politici.

Responsabilii desemnati de CT BUS cu tratarea cazurilor de hartuire, inclusiv hartuire sexuala, vor monitoriza si raporta respectarea acestei politici, inclusiv numarul de incidente inregistrate, modul in care acestea au fost tratate si recomandarile facute. Ca urmare a acestor rapoarte, compania va evalua eficienta acestei politici si va face orice schimbare necesara.

## **Capitolul 2. EGALITATEA DE SANSE**

### **1. PERSPECTIVE EUROPENE ȘI NAȚIONALE**

Genul este o definiție socială a femeilor și a bărbaților. Designul social dat sexului a determinat concepții precum statuturile și rolurile atribuite femeilor și bărbaților în societate, în viața publică și în viața privată. Este o determinare culturală specifică privind feminitatea și masculinitatea și, prin urmare, variază în timp și spațiu, de la regiune la regiune și de la o epocă la alta.

### **2. EGALITATEA ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL JURIDIC AL CONSILIULUI EUROPEI**

Conform definiției date de Consiliul Europei (1998), prin „egalitate de gen” se înțelege un nivel egal de participare, vizibilitate, autonomie și responsabilitate a celor două sexe în toate sferele vieții publice și private. Egalitatea de gen nu trebuie să fie considerată ca opusul

diferenței de gen, ci mai degrabă al inegalității de gen. Conceptul își propune să promoveze participarea deplină a femeilor și a bărbaților în societate.

Egalitatea dintre femei și bărbați este un principiu fundamental al dreptului comunitar actual. De la crearea sa, Comunitatea Europeană a recunoscut principiul egalității de remunerare între bărbați și femei și, pe această bază, a dezvoltat un set coerent de prevederi legale, menite să garanteze drepturi egale în ocuparea forței de muncă, formarea profesională și, într-o mare măsură, protecția socială.

Bazele pentru stabilirea tratamentului egal și interzicerea discriminării au fost puse prin Directiva Consiliului 75/117/CEE din 10 februarie 1975 prin armonizarea legislației statelor membre referitoare la aplicarea principiului remunerării între bărbați și femei, care extinde în mod expres principiul egalității de remunerare între sexe la muncă de valoare egală.

Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, formarea și promovarea profesională și condițiile de muncă a reprezentat un moment important în evoluția legislației comunitare în domeniu. Ea definește principiul egalității de tratament ca „inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială”.

### **3. NEDISCRIMINAREA**

Deși nu există o definiție unică a „discriminării” în materie de drepturile omului, definițiile acestora din diferitele tratate referitoare la drepturile omului conțin anumite elemente comune:

1. Există o cauză de discriminare bazată pe o varietate de factori (culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională, etnică sau socială, proprietate, handicap, naștere sau alt statut, clasă socială, ocupație, orientare sexuală sau limbă preferată).

2. Există acțiuni care sunt calificate drept „discriminare”. Acestea pot fi de respingere, limitare sau excludere a unei persoane sau a unui grup de persoane. Acestea variază de la cele mai crude încălcări ale drepturilor omului până la abuzuri verbale.

3. Există consecințe care pot limita anumite drepturi și libertăți fundamentale. Discriminarea are, de asemenea, un impact asupra societății în ansamblu, conduce la consolidarea prejudecăților și la atitudini rasiste.

Discriminarea poate fi definită ca un tratament diferit al indivizilor sau al grupurilor de indivizi pe baza unor criterii arbitrare descriptive sau dobândite, cum ar fi sexul, rasa, religia, vârsta, starea civilă sau părinții, handicapul, orientarea sexuală, opiniile politice, socio-economice etc .

Principiul nediscriminării impune un tratament egal al unui individ sau grup, indiferent de caracteristicile lui specifice, și este folosit pentru a evalua criteriile aparent neutre care pot produce efecte care dezavantajează persoanele care dețin aceste caracteristici.

În domeniul nediscriminării, pot fi identificate două cazuri, care sunt definite în directivele europene.

- **Discriminarea directă**, atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este/a fost/va fi tratată într-o situație comparabilă altă persoană, cu privire la orice motiv care intră sub incidența directivei (rasială sau etnică, sex, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală).
- **Discriminarea indirectă** se manifestă atunci când o dispoziție aparent neutră, un criteriu sau o practică ar pune persoane de o anumită origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, sex, handicap, vârstă sau orientare sexuală într-un anume dezavantaj, în comparație cu alte persoane, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de realizare ale acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

#### 4. EGALITATEA DE SANSE IN CADRUL LEGISLATIV NATIONAL

Constituția României are ca obiect reglementarea principiilor fundamentale ale organizării sociale și de stat, drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale ale cetățenilor, sistemul organelor și separația puterilor în stat. Constituția României interzice ambele fețe ale discriminării: atât cea directă, cât și cea indirectă.

Dispozițiile constituționale relevante în domeniul egalității de șanse și al nediscriminării sunt:

- Art. 4 alin. (2) - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni: „România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială”.

- r 1 • Art. 6 - Dreptul la identitate: ▲ alin. (1) - „Statul recunoaște și garantează persoanelor aparținând minorităților naționale dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase” . a alin. (2) - măsurile de protecție luate de stat pentru păstrarea, dezvoltarea și exprimarea identității persoanelor aparținând minorităților naționale trebuie să fie conforme cu principiile de egalitate și de nediscriminare în raport cu ceilalți cetățeni români”.

- Art. 16 alin. (1) - Egalitatea în drepturi: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. Reglementarea constituțională a drepturilor, libertăților și îndatoririlor fundamentale conține și alte prevederi exprese de interzicere a discriminării atunci când se stabilesc în art. 30 alin. (7) din Constituția României



limitele libertății de exprimare, în același titlu al Constituției, în art. 48, referitor la familie se consacră egalitatea de drepturi între soți, iar art. 49 și art. 50 din Legea fundamentală obligă statul la a lua măsuri afirmative pentru protecția copiilor și a tinerilor, respectiv pentru protecția persoanelor cu handicap în vederea asigurării egalității de șanse a acestora.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România.

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.

Domeniile de implementare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt: egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii; egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare; egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei. În plan instituțional, s-a creat ca organ de specialitate al administrației publice centrale cu personalitate juridică, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES). Rolul principal al instituției este acela de a asigura respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și elaborarea și promovarea politicilor publice în domeniul egalității de gen.

## **5. ABORDAREA CT BUS SA IN VEDEREA PROMOVARII DE SANSE**

Abordarea integrativă a principiilor egalității de șanse în toate domeniile de politică reprezintă un concept fundamental utilizat în promovarea egalității de șanse. Necesitatea de a utiliza o abordare holistică pentru remedierea tuturor situațiilor de discriminare sau acces insuficient la resurse și oportunități a reieșit din istoricul negativ al raportului între cele două sexe. Dacă luăm în considerare situația pe piața muncii, se observă o tradiție în menținerea unui decalaj între nivelul ratei de ocupare între bărbați și femei. Există încă sectoare ale economiei preponderent masculinizate sau feminizate, cele din urmă fiind caracterizate de un nivel mai scăzut de remunerare, în general. De asemenea, un dezechilibru între sexe se constată și în ceea ce privește prezența în funcții manageriale. Un alt aspect negativ este ponderea mai ridicată a femeilor angajate în slujbe cu timp parțial. Și din perspectiva indicatorilor sociali, femeile ocupă o poziție dezavantajată, nivelul de sărăcie fiind mai ridicat, spre exemplu, în rândul femeilor, în special al celor vârstnice, al mamelor singure și al membrilor unor grupuri etnice sau ale unor comunități de imigranți.

Discriminarea pe criteriul genului în relație cu piața muncii se manifestă în situații precum:

- acces la un loc de muncă pentru că oferta de angajare este adresată doar bărbaților sau femeilor;

- hărțuire la locul de muncă;
- concediere pe motiv de graviditate;
- acces blocat la angajare pentru că există dorința manifestă de a avea copii în viitorul apropiat.

Practicile discriminatorii afectează și alte grupuri pe piața muncii în funcție de criteriile utilizate: vârstă, dizabilitate, rasă, origine etnică, religie, orientare sexuală. Astfel, conceptul vizează integrarea sistematică a unor condiții, priorități și nevoi specifice ale femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității între femei și bărbați în toate politicile publice. Pentru acest deziderat, este necesară mobilizarea politicilor și măsurilor CT BUS S.A., cu scopul de a realiza egalitatea prin luarea în considerare, la etapa planificării, într-un mod activ și deschis, a efectelor acestor politici asupra situației specifice femeilor și bărbaților, în implementare, monitorizare și evaluare.

Un alt aspect esențial al inițiativelor de promovare a egalității de șanse îl reprezintă parteneriatul. Dată fiind complexitatea conceptului și domeniile extrem de diferite în care trebuie acționat simultan, este necesară organizarea și animarea unor parteneriate extrem de largi. Comisiile județene pentru egalitate de șanse sunt exemple de foruri în care pot fi discutate și promovate programe, proiecte sau inițiative în domeniu. Nu în ultimul rând, nivelul de informare și conștientizare în rândul publicului este extrem de important, iar școala și mass-media sunt surse esențiale în această privință. Trebuie recunoscut că simplele mențiuni în legislație ale principiilor egalității de tratament și egalității de șanse, precum și ale prevederilor care interzic măsurile discriminatorii nu sunt suficiente pentru realizarea efectivă a egalității. Programele și proiectele sprijină atingerea efectivă a acestor obiective.

## **6. EXEMPLE DE INSTRUMENTE UTILE CT BUS ÎN ASIGURAREA ȘI PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE**

- sisteme de monitorizare a aplicării efective a principiilor legale relevante;
- monitorizarea și evaluarea impactului politicilor CT BUS asupra dezideratelor egalității de șanse;
- parteneriate la nivel central, regional și local, dedicate implementării unor acțiuni favorabile egalității;
- impunerea principiului egalității de șanse în toate programele.

## **7. OBIECTIVE și DIRECȚII DE ACȚIUNE / MĂSURI PROPUSE**

— Consolidarea sistemului de sancțiuni referitoare la încălcarea prevederilor legislației egalității de șanse;

— Conștientizarea angajatorilor cu privire la necesitatea de a respecta principiile egalității de șanse și de a aplica măsuri favorabile accesului egal la locurile de muncă pentru categoriile vulnerabile;

— Diseminarea informațiilor și campanii de conștientizare în rândul lucrătorilor cu privire la drepturile referitoare la egalitatea de șanse la locul de muncă.

## **8. ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL SOCIAL - ECONOMIC**

8.1. CT BUS garantează accesul egal la angajare, garantând drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și a bărbaților la plasarea în câmpul muncii.

8.2. Cooperarea CT BUS cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor:

(1) CT BUS cooperează cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare după criteriul de sex în procesul de muncă.

(2) CT BUS asigură informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea acțiunilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă în vederea prevenirii acestora, cu privire la drepturile de care dispun angajații pentru soluționarea situațiilor de discriminare, cu privire la soluțiile propuse de către angajatori în cazurile de discriminare, precum și cu privire la răspunderea prevăzută de lege, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor respective din regulamentele interne ale unității.

(3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, CT BUS:

a) asigură egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex;

b) aplică aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

c) asigură remunerare egală pentru munci de valoare egală;

d) întreprinde măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor;

e) asigură condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

f) introduce in "Regulamentul Intern" al unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex și de hărțuire sexuală;

g) furnizeaza angajaților și/sau reprezentanților acestora informații despre prevederile legale cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul unității.

## 9. CONCLUZII SI RECOMANDARI

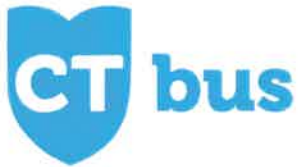
Procesul integrării femeilor în CT BUS este ireversibil și se dovedește a fi un real succes. Acest proces nu este însă pe deplin complet și sunt încă necesare eforturi susținute de continuare a politicilor și acțiunilor pentru sprijinirea egalității de gen. Pentru atragerea în continuare a unui număr mare de candidați de sex feminin în CT BUS se impune menținerea colaborării active cu instituțiile de învățământ (școli, licee) și cu mass-media locală pentru ca în cadrul unor întâlniri tematice, interviuri, emisiuni documentare, opinia publică să cunoască îndeaproape activitatea și rolul CT BUS și implicit rolul și aportul femeilor la activitatea zilnică din cadrul companiei de transport local.

Pentru atingerea obiectivelor privind participarea activă a femeilor în CT BUS mai este necesară și promovarea unei redefiniri nediscriminatorii a rolurilor femeilor în toate compartimentele companiei. Competitivitatea trebuie realizată astfel încât să fie sustenabilă din punct de vedere social, dar și economic. Creșterea productivității și îmbunătățirea ocupării forței de muncă este realizată în CT BUS astfel încât să fie compatibilă cu viața privată, respectiv cu modelul social și stilul de viață românesc. Participarea femeilor la activitatea economică este esențială, nu numai pentru motive de echitate, ci ca un element strategic pe termen lung. Un element esențial pentru garantarea progresului în atingerea obiectivului egalității de șanse îl constituie promovarea bunelor practici. Modelul "Planului de egalitate de șanse" promovat în societatea CT BUS, ca instrument operațional de bază pentru generarea unei schimbări culturale reale într-o companie care dorește să atingă obiectivul egalității de gen, constituie o practică ce poate fi aplicată cu succes și în alte societăți comerciale ce doresc să evolueze spre un grad mai mare de egalitate de șanse între femei și bărbați.

Elaborat de,

Nadir Acnola

Consilier al Directorului General nominalizat în domeniul hărțuirii la locul de muncă și al egalității de șanse



## **ANGAJAMENT PRIVIND POLITICA CT BUS S.A. IN DOMENIUL HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCA SI A EGALITATII DE SANSE**

**Subsemnatul ....., angajat al CT BUS SA in pozitia de .....**

**Confirm că am primit, citit și înțeles Politica CT BUS S.A. în domeniul hărțuirii la locul de muncă și a egalității de șanse și sunt de acord cu termenii acesteia, inclusiv cu cei privind politicile, procedurile, cu Contractul Colectiv de Munca și cu Contractul Individual de Muncă, la care se face referire în aceasta, exceptând situațiile în care legislația aplicabilă prevede altceva.**

**Mă angajez să o utilizez ca ghid pentru un comportament adecvat și sunt de acord că adoptarea deciziilor etice în activitatea mea și respectarea legislației aplicabile contribuie la cultura de integritate a CT BUS S.A.; de asemenea, recunosc că am responsabilitatea de a raporta orice încălcare cunoscută sau potențială a politicilor sau procedurilor CT BUS S.A., ori a legii, către angajatul responsabil cu aceasta, sau către Directorul General, exceptând situațiile în care legislația sau reglementările prevăd altceva.**

**Declar că am luat cunoștință de sancțiunile prevăzute, conform normelor Codului Muncii, mergând până la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.**

**Declar că am respectat și voi respecta toate politicile și liniile directoare stabilite în Politica CT BUS SA în domeniul hărțuirii la locul de munca și a egalității de șanse.**

**Angajat,**

**Data,**

