



**Compania
de Apă
Buzău**

Ne pasă de apă

COMPANIA DE APA S.A. BUZĂU • Adresa Strada Spiru Haret nr. 6, Buzău
Reg. Com. J10/1610/2007 • C.U.I. RO 22987337
Capital Social: 4.613.700 Lei • Call Center: 0238.938
Secretariat: 0238.720356 / 0238.445786
office@cabuzau.ro • call.center@cabuzau.ro • www.cabuzau.ro

CERTIFIED
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018



Aprobat,

Director General

Săvulescu Mariana Simona

**GHID PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA
HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A
HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ,
APLICABIL ÎN CADRUL
COMPANIEI DE APĂ S.A. BUZĂU**

2024



**Compania
de Apă
Buzău**

Ne pasă de apă

COMPANIA DE APA S.A. BUZĂU • Adresa Strada Spiru Haret nr. 6, Buzău
Reg. Com J10/1610/2007 • C.U.J. RO 22987337
Capital Social 4.613.700 Lei • Cost Credit 0238.938
Secretariat Tel/Fax 0238.720356/ 0238.445786
office@cabuzau.ro • call.center@cabuzau.ro • www.cabuzau.ro

CERTIFIED
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018



CUPRINS

Capitolul I	Principii directoare	3
Capitolul II	Cadrul legal	4
Capitolul III	Scop/Obiective	5
Capitolul IV	Aplicabilitatea	5
Capitolul V	Definiții	6
Capitolul VI	Roluri și responsabilități	8
Capitolul VII	Procedura de plângere/sesizare și de soluționare	9
Capitolul VIII	Sanctiuni	12
Capitolul IX	Monitorizare și evaluare	12
Capitolul X	Dispozitii finale	13



**Compania
de Apă
Buzău**

Ne pasă de apă

COMPANIA DE APA S.A. BUZĂU • Adresa Strada Spiru Haret nr. 6, Buzău
Reg. Com. J10/1610/2007 • C.U.J. RO 22987337
Capital Social: 4.613.700 Lei • Call Center: 0238.938
E-mail: office@cabuzau.ro • Tel/Fax: 0238.720356 / 0238.445786
office@cabuzau.ro • call.center@cabuzau.ro • www.cabuzau.ro

CERTIFIED
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018



CAPITOLUL I

PRINCIPII DIRECTOARE

Compania de Apă S.A. Buzău se angajează să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală în companie și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este stric interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Compania de Apă S.A. Buzău va aplica o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

În cadrul Companiei, se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, acestea putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale prevederilor Regulamentului Intern.

La nivelul societății, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate.

În tot procesul de investigare a plangerilor toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.



CAPITOLUL II

CADRUL LEGAL

2.1 CADRUL EUROPEAN

Directiva europeană 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă). Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, angajatorii și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

2.2 LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.



**Compania
de Apă
Buzău**

Ne pasă de apă

COMPANIA DE APA S.A. BUZĂU • Adresa Strada Spiru Haret nr. 6, Buzău
Reg. Com J10/1610/2007 • C.U.I. RO 22987337
Capital Social 4.613.700 Lei • Call Center 0238.938
Fax 0238.720356/0238.445786
office@cabuzau.ro • call.center@cabuzau.ro • www.cabuzau.ro

CERTIFIED
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018



CAPITOLUL III

SCOP/OBIECTIVE

Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziția angajaților Companiei de Apă S.A. Buzău instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă.

Obiectivul principal al instrumentului este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane și de a asigura tuturor angajaților, indiferent de sex, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului public.

CAPITOLUL IV

APLICABILITATEA

Prevederile ghidului se aplică tuturor angajaților Companiei de Apă S.A. Buzău, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.

Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de aceeași sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor derula investigații și se va analiza încadrarea faptelor în categoria hărțuirii.

Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu între conducerea Companiei și angajați, dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime).

Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

CAPITOLUL V

DEFINIȚII

5.1 DEFINIREA CONCEPTULUI DE HĂRȚUIRE

Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

5.2 EXEMPLE DE HĂRȚUIRE

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

A. Conduita fizică: contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică, inclusiv agresiunea sexuală; utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

B. Conduita verbală: comentariile privind vârsta, aspectul, viața privată a unui angajat, starea socială, starea materială; comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală; avansuri sexuale; invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică; insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale; observații exagerat de familiare; trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare), dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

C. Comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual; fluierături; priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

"1. Orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin



compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi;

2. Orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă."

D. Alte exemple

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- 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, 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;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări;
- 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.

E. Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:

- supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;



**Compania
de Apă
Buzău**

Ne pasă de apă

COMPANIA DE APA S.A. BUZĂU • Adresa Strada Spiru Haret nr. 6, Buzău
Reg. Com J10/1610/2007 • C.U.I. RO 22987337
Capital Social 4.613.700 Lei • Call Center 0238.938
Secretariat Tel/Fax 0238.720356/ 0238.445786
office@cabuzau.ro • call.center@cabuzau.ro • www.cabuzau.ro

CERTIFIED
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018



ISO 22000
BUREAU VERITAS
Certification

IONET
CERTIFIED



- supraveghează direct angajații în vederea respectării normelor de disciplină a muncii;
- ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- ia măsuri disciplinare rezonabile;
- dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- solicită actualizări sau rapoarte;
- aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

CAPITOLUL VI

ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

6.1 CONDUCEREA COMPANIEI DE APĂ S.A. BUZĂU

- a) Se asigură ca toți salariații să cunoască prevederile ghidului la locul de muncă;
- b) Se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- c) Se asigură de crearea tuturor pârghiilor necesare, pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;
- d) Se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- e) Numește prin decizie o persoană responsabilă pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor;
- f) Se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri de orice natură pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- g) Asigură constituirea Registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;



**Compania
de Apă
Buzău**

Ne pasă de apă

COMPANIA DE APA S.A. BUZĂU • Adresa: Strada Spiru Haret nr. 6, Buzău
Reg. Com. J10/1610/2007 • C.U.I. RO 22987337
Capital Social: 4.613.700 Lei • Call Center: 0238.938
Secretariat: Tel./Fax: 0238.720356/ 0238.445786
office@cabuzau.ro • call.center@cabuzau.ro • www.cabuzau.ro

CERTIFIED
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018



- h) Demarează toate acțiunile necesare, pentru a se asigura că cei care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt tratați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

6.2 PERSOANA RESPONSABILĂ

- a) Asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- b) Asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- c) Asigură soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- d) Raportează conducerii Companiei toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
- e) Cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
- f) Gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea Companiei de Apă S.A. Buzău.

CAPITOLUL VII

PROCEDURA DE PLÂNGERE/SESIZARE ȘI DE SOLUȚIONARE

7.1. PROCEDURA INFORMALĂ

Angajații Companiei de Apă S.A. Buzău care sunt supuși hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant.

Pot apărea situații de hărțuire în relații inegale, adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană cu funcție de execuție. De asemenea, pot exista situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant, de exemplu, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei.

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant sau reprezentantul sindical.

7.2. PROCEDURA FORMALĂ

Atunci când persoana desemnată la nivelul Companiei de Apă S.A. Buzău primește o plângere/sesizare de hărțuire, acesta trebuie:

- să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;
- să se asigure că victima înțelege procedurile Companiei pentru soluționarea plângerii;
- să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victima știe că poate depune plângerea/sesizarea și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul Companiei.

Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării.

Persoana responsabilă se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

Compania de Apă S.A. Buzău înțelege necesitatea de a sprijini victimele în momentul depunerii unei plângeri de hărțuire.

PASUL 1 – DEPUNEREA PLÂNGERII/SESIZĂRII

Plângerea/Sesizarea poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia) sau verbală (discuție cu persoana responsabilă, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal).

PASUL 2 – RAPORTUL DE CAZ

Persoana desemnată, care a primit inițial plângerea, va demara realizarea unui raport de caz, care va cuprinde:

1) *Datele din plângere*

Vor fi înregistrate imediat toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului (incidentelor).

2) *Date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei*

Persoana responsabilă sesizată trebuie:

- a) să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- b) să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;



- c) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la politica instituției în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- d) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- e) să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- f) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

Raportul de caz se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz persoana responsabilă propune conducerii companiei, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

PASUL 3 – ANCHETA

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse: Departamentului Managementul Resurselor Umane/Conducerii instituției/Consilierului Etic. Se declanșează astfel mecanismul de constituire a echipei de anchetă.

Persoana responsabilă trebuie:

- a) să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- b) să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- c) să decidă dacă incidentele au avut loc sau nu;
- d) să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- e) în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalități de soluționare a sesizării, luând în considerare care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu aceasta (luând în considerare scuzele, consilierea hărțuitorului, sancțiuni disciplinare – ca urmare a constatării abaterii disciplinare);
- f) în cazul în care nu poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, să facă recomandări, pentru a se asigura că nu este afectat climatul de muncă (informare, conștientizare);
- g) să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- h) să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- i) să se asigure că procesul de soluționare a plângerii/sesizării se realizează cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută plângerea/sesizarea.

7.3 SOLUȚIONAREA PLÂNGERII/SESIZĂRII

Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia persoana responsabilă întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, și pe care îl va înainta conducerii Companiei de Apă S.A. Buzău.

7.4 PLÂNGEREA/SESIZAREA EXTERNĂ

Un angajat care a fost supus hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr.202/2002 republicată, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la::

- Inspectoratul Teritorial de Muncă;
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- Instanțele de judecată;
- Organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

CAPITOLUL VIII

SANȚIUNI

Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, poate fi supusă uneia dintre următoarele sancțiuni:

- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a ne asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.



**Compania
de Apă
Buzău**

Ne pasă de apă

COMPANIA DE APA S.A. BUZĂU • Adresa Strada Spiru Haret nr. 6, Buzău
Reg. Com. J10/1610/2007 • C.U.I. RO 22987337
Capital Social 4.613.700 Lei • Call Center 0238.938
Fax 0238.720356 / 0238.445786
office@cabuzau.ro • call.center@cabuzau.ro • www.cabuzau.ro

CERTIFIED
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018



CAPITOLUL IX

MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Compania de Apă S.A. Buzău cunoaște importanța monitorizării prezentului ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și se va asigura de aplicarea acestuia.

Persoana responsabilă cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și raporta conducerii Companiei modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate și recomandările trasate.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, intră în vigoare la data aprobării de către Directorul General al Companiei de Apă S.A. Buzău și va fi adus la cunoștința angajaților, prin grija responsabililor de locuri de muncă, care se vor asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile Ghidului.

De asemenea, documentul va fi postat pe pagina web a Companiei de Apă S.A. Buzău www.cabuzau.ro

Data: 12.04.2025.....

Întocmit,

Sp. Resurse Umane Pîslaru Silvia