Responsabil	Termen	Documente specifice	Revizuirea procedurii
șef ocol	*permanent*	*R11, F113, F16*	*la schimbarea prevederilor standardului / datelor de contact*

1. Contextul național de implementare a unei politici anti-discriminare

Hărțuirea sexuală și discriminare este reglementată în România prin 4 acte normative, atât din sfera civilă, cât și din sfera penală.

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați definește hărțuirea sexuală ca "situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane şi, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor".

Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități, atrage răspunderea civilă, contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.

Codul Penal Art. 203 - Hărţuirea sexuală devine infracțiune atunci când este folosită amenințarea sau constrângerea în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de calitatea sau de influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă şi se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Codul Muncii interzice orice formă de discriminare față de salariați.

2. Politica ocolului silvic de combatere a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală

2.1. Indiferent de funcția deținută, fiecare angajat al ocolului adoptă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, imparțialitate, obiectivitate și amabilitate, atât în relațiile cu ceilalți colegi cât și cu partenerii de lucru și dialog a altor instituții și organizații.

2.2. Este interzisă orice discriminare între angajați pe criterii politice, de apartenență sindicală, convingeri religioase, etnice, de sex, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice altă asemenea natură.

2.3. Personalul cu funcții de conducere are obligația de a repartiza în mod echitabil sarcinile de serviciu angajaților din subordine, fără favoritisme și fără discriminări.

2.4. În relațiile cu colegii, personalului îi este interzis să întrebuințeze expresii jignitoare sau să aducă atingere onoarei sau demnității acestora prin dezvăluirea unor aspecte ale vieții private.

2.5. Este interzisă formularea unor sesizări false sau plângeri calomnioase împotriva personalului din cadrul instituției.

2.6. Ocolul își informează angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, cu privire la interzicerea discriminării și a hărțuirii sexuale la locul de muncă

3. Sesizarea faptelor de hărțuire și discriminare

Orice suspiciune sau tentativă privind faptele de hărțuire sexuală și discriminare se adresează simultan și confidențial către comitetul de rezolvare a sesizărilor la nivel de grup de certificare.

Comitetul de rezolvare a plângerilor la nivel de grup este format din **reprezentantul administratorului de grup și un reprezentant al membrilor grupului care nu sunt implicați în conflict**.

Comitetul de rezolvare decide dacă este de competența sa să prevină exercitarea faptelor sesizate și să ia măsuri administrative sau să informeze autoritățile privind aceste fapte.

In situația în care faptele sesizate nu pot fi rezolvate pe cale amiabilă, în interiorul organizației, comitetul de rezolvare sau persoana afectată poate sesiza autoritățile legale, respectiv:

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

În termen de 90 de zile de la data primirii sesizării, CNCD este obligat să decidă dacă situația semnalată este sau nu un caz de discriminare/ hărțuire sexuală și să stabilească măsurile corespunzătoare.

Inspecția Muncii

Inspecția Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul relațiilor de muncă.

4. Notificarea organismului de certificare

În situația în care comitetul nu a soluționat o sesizare privitoare la activități de discriminare / hărțuire sexuală sau dacă angajatul/reclamantul nu este mulțumit de modul de soluționare, acesta se poate adresa în continuare organismului de certificare care a emis certificatul prin intermediul reprezentantului acestuia. Datele de contact ale persoanelor care reprezintă organismul de certificare NEPCon în România sunt următoarele:

Alexandru Orban, e-mail: aorban@nepcon.org, telefon: 0040 742 032 081,
https://www.nepcon.org/ro/nepcon-staff/hungary-romania/alexandru-orban

Tudor Șerban, e-mail: tserban@nepcon.org, telefon: 0040 751 933 523,
https://www.nepcon.org/nepcon-staff/romania/tudor-serban

Organismul de certificare NEPCon va urma politica de rezolvare a disputelor disponibilă la adresa https://www.nepcon.org/ro/politica-de-solutionare-conflictelor

Dacă nici în acest caz răspunsul primit de reclamant nu este considerat satisfăcător, acesta se poate adresa direct conducerii FSC® International (Forest Stewardship Council®) aflată în Bonn, Germania (detalii de contact se regăsesc la adresa https://ic.fsc.org/en)

Dacă nici răspunsul oferit de FSC® nu este suficient, cel care face sesizarea/reclamația se poate adresa Accreditation Services International (http://www.accreditation---services.com).