

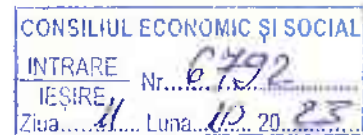


CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027
Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31
021.310.23.57, 021.316.31.33
Cod fiscal: 10464660 E-mail: ces@ces.ro www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)



AVIZ

referitor la proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *proiectului de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.*

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 11.10.2023, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarele **observații**:

- alin. (4) al art. 7 de la Capitolul III din Metodologie prevede că angajatorii au obligația punerii în aplicare a acesteia, adaptată situației specifice a angajatorului, însă nu precizează dacă Ghidul trebuie adoptat cuvânt cu cuvânt în forma în care se regăsește în proiect sau fiecare angajator își poate elabora propriile variante adaptate. Este necesar astfel să se detalieze în ce măsură și în ce puncte acestea pot deroga de la textul-model, concomitent cu specificarea datei de când va fi obligatorie implementarea Ghidului;

- este necesară o definiție mai clară a faptelor de hărțuire în relație cu cele care reprezintă atitudini legitime în relația cu angajatul. De exemplu, în legislația canadiană în materie, pentru evitarea oricăror posibile aplicări arbitrare, se evidențiază exemplificativ și non-limitativ fapte care nu constituie hărțuire, cât timp angajatorul acționează cu profesionalism și cu bună-credință;
- se impune completarea proiectului de act normativ, alături de exemplele de fapte care pot constitui hărțuire prezentate în Ghid la pct. 5 (*Definiții*), cu exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul și care nu constituie hărțuire, ele fiind prerogative ale angajatorului:
 - supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța 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.

Președinte,
Bogdan SIMION