

# NOTĂ DE FUNDAMENTARE

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 6605
IEȘIRE	
Ziua... 06	Luna 10, 2023

## Secțiunea 1

### Titlul proiectului de act normativ

#### HOTĂRÂRE

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

## Secțiunea a 2-a

### Motivul emiterii actului normativ

#### 2.1. Sursa actului normativ

Prezentul proiect de act normativ este promovat la inițiativa Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, în baza prevederilor *Hotărârii Guvernului nr. 22/2022 privind organizarea și funcționarea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse*, cu modificările și completările ulterioare, în scopul îndeplinirii rolului de autoritate de stat, în domeniile proprii de competență și exercitării funcției de elaborare a unor proiecte de acte normative în domeniile sale de activitate.

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, a fost înființată potrivit art. 23 din *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse cu personalitate juridică. ANES este instituția guvernamentală care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecăruia la o lume a muncii fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazată pe respectul și demnitatea reciprocă, este necesar ca instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, să elaboreze și să pună în aplicare măsuri referitoare la prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

#### 2.2. Descrierea situației actuale

În mediile de lucru, hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală reprezintă grave încălcări ale drepturilor omului. Acestea au consecințe negative pentru lucrători, angajatori și stat. Pentru angajați, ele pot determina afecțiuni psihologice precum pierderea motivației, stimei de sine, depresie, anxietate, șoc, afecțiuni fizice cum ar fi tulburări de somn, risc crescut de boli de inimă, tulburări digestive, probleme de sănătate sexuală, pierderea vieții prin suicid, și impact negativ

asupra capacității de lucru spre exemplu, scăderea performanței, absenteism, dificultăți de revenire la lucru).

De asemenea, pentru angajatori, aceste fenomene înseamnă costuri legate de scăderea capacității de lucru a angajaților, costuri direct proporțional cu măsură în care angajatul este afectat, la care se adaugă fluctuație de personal, risc crescut de erori, costuri juridice și de reputație. Din perspectiva statului, costurile cresc prin apelarea la serviciile publice precum ajutor de șomaj, asistență medicală, costuri juridice, dar și prin pierderea locurilor de muncă sau neproductivitate.

Luând în calcul toate aceste considerente, este deosebit de important să se intervină în adaptarea relațiilor de muncă la schimbările ce apar, în acest sens, proiectul de act normativ promovat de către Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, denumit în continuare MFTES, reprezintă un progres substanțial în ceea ce privește garantarea unui mediu sigur pentru toți lucrătorii, fapt care contribuie la dezvoltarea socială și economică a statului român.

Proiectul promovat de către MFTES propune obiective și măsuri pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecăruia la o lume a muncii fără violență și hărțuire și pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazată pe respectul și demnitatea reciprocă, precum și înțelegerea modernă a muncii.

### **2.3.Schimbări preconizate**

Proiectul de act normativ, prin elaborarea unui model de ghid și a metodologiei de aplicare a acestuia abordează măsuri de intervenție concretă pentru prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă, aducând inovații în ceea ce privește modul în care principiul egalității de gen este transpus în politici publice. Sunt transpuse astfel principii directoare, cadrul legal, conceptual și metodologic, roluri și responsabilități, modalități de soluționare și sancțiuni în vederea sprijinirii atât a angajaților cât și a angajatorului în gestionarea fenomenului hărțuirii pe criteriul de sex și pe cel al hărțuirii morale la locul de muncă.

Proiectul de act normativ se armonizează cu dispozițiile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027;

Proiectul de act normativ continuă demersurile Guvernului României de promovare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivel național, ca un cadru politic decisiv, clar și ambițios de afirmare în continuare a drepturilor femeilor și a egalității de gen.

Proiectul se corelează cu politicile Uniunii Europene, Consiliului Europei și ale Organizației Națiunilor Unite pentru Egalitatea de gen și pentru împuternicirea Femeilor - UN Women, precum și cu angajamentele în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, asumate de către România la Agenda ONU 2030, Planul multianual de acțiuni privind promovarea egalității de gen din cadrul Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa OSCE - Dimensiunea Umană HDIM, Platforma de acțiune de la Beijing, Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate la ONU „Femeile, pacea și securitatea” WPS, Recomandarea Consiliului Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică OCDE privind egalitatea de gen în viața publică (nr. C(2015)164), recomandare asumată în procesul de aderare al României la OCDE. De asemenea, se respectă implementarea prevederilor Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor – CEDAW și a recomandărilor Comitetului CEDAW privind Rapoartele Combinate ale României 7 și 8.

În vederea asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecăruia la o lume a muncii fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazată pe respect și demnitate reciprocă, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, vor avea la dispoziție un instrument de lucru privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă. Scopul proiectului de act normativ îl reprezintă stabilirea cadrului metodologic comun pentru instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și pentru companiile private în aplicarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă. Astfel, prin acest proiect de act normativ se va urmări realizarea unui instrument de lucru pentru experții/tehnicienii în egalitate de șanse și pentru angajații cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; se vor crea premise pentru: susținerea intervenției interinstituționale și multidisciplinară în acest domeniu, promovarea asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii și sprijinirea persoanelor care se află în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă precum și suportul acordat instituțiilor, autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și al companiilor private care se confruntă, la nivel intern, cu situații de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morale la locul de muncă.

Particularitățile fenomenelor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă implică respectarea unor principii și valori de către persoanele care sunt responsabile cu aplicarea legislației în vigoare. În consecință, profesioniștii care intervin în situații de hărțuire morală la locul de muncă trebuie să respecte acțiuni și principii specifice. Scopul prezentului document este de a stabili un cadru metodologic comun pentru instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și pentru companiile private de a aplica un instrument esențial în lupta împotriva discriminării și inegalității, hărțuirii morale la locul de muncă. Prezentul document reunește principalele aspecte ale metodologiilor și procedurilor de lucru conforme cu legislația în vigoare. Din acest considerent, proiectul de act normativ propune un instrument de lucru pentru experții/tehnicienii în egalitate de șanse și pentru, angajații cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Proiectul de HG are la bază următoarele acte normative:

- a. Legea nr. 53/2003 privind Codului Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b. Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal, cu modificările și completările ulterioare;
- c. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- d. Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare ;
- e. Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- f. Alte prevederi legale in vigoare.

### **2.3 Alte informații**

Nu este cazul

**Secțiunea a 3-a**  
**Impactul socioeconomic al proiectului de act normativ**

**3.1. Descriere generală a beneficiilor și costurilor ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

**3. 2.Impactul social**

În vederea îmbunătățirii situației pe piața muncii, în elaborarea politicilor la nivel național este necesar să se abordeze complementaritățile și interdependențele dintre ocuparea forței de muncă, condițiile de muncă, protecția socială, dialogul social, standardele de muncă și politicile familiale. Astfel, promovarea de măsuri care să vizeze relații de muncă bazate pe egalitate, justiție, toleranță, prin respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale va contribui fără echivoc la consolidarea culturii democratice.

Prin prezentul proiect de act normativ sunt transpuse principii directoare, cadrul legal, conceptual și metodologic, roluri și responsabilități, modalități de soluționare și sancțiuni în vederea sprijinirii atât a angajaților cât și a angajatorului în gestionarea fenomenului hărțuirii pe criteriul de sex și pe cel al hărțuirii morale la locul de muncă, prin introducerea de măsuri concrete care să îmbunătățească accesul pe piața muncii, raporturile și condițiile de muncă.

**3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului**

Prin proiectul de act normativ sunt propuse obiective și măsuri care vor contribui la creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România.

**3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici**

**3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat**

Prezentul proiect de act normativ nu are impact macro-economic

**3.5. Impactul asupra mediului de afaceri**

Prezentul proiect de act normativ nu are impact asupra mediului de afaceri

**3.6. Impactul asupra mediului înconjurător**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

**3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

**3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile**  
Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

**3.9. Alte informații**

Nu este cazul

**Secțiunea a 4-a**  
**Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)**

Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
		3	4	5	6	
1	2					7
4.1.1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) impozit pe profit						
(ii) impozit pe venit						
b) bugete locale:						
(i) impozit pe profit						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
(i) contribuții de asigurări						
d) alte tipuri de venituri (se va menționa natura acestora)						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, Plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) cheltuieli de personal bunuri și servicii						
b) bugete locale:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
(i) cheltuieli de personal bunuri și servicii						
d) alte tipuri de cheltuieli (se va menționa natura acestora)						
4.3. Impact financiar, plus/minus, din care:						
a) buget de stat						

b) bugete locale						
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare. Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect						
4.8. Alte informații Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect						
<b>Secțiunea a 5-a</b> <b>Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</b>						
5.1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ : a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ; Nu este cazul. b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții. Nu este cazul.						
5.2 Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect .						
5.3 Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE) Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.						
5.3.1 Măsurile normative necesare transpunerii directivelor UE Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.						
5.3.2 Măsurile normative necesare aplicării actelor legislative UE Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.						
5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect						

**5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente**  
Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

**5.6. Alte informații**

**Secțiunea a 6-a**  
**Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ**

**1. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate**

La elaborarea Metodologiei de aplicare a modelului Ghidului, anexă a Metodologiei, privind hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă au participat experți din cadrul ANES dar și specialiști din cadrul sindicatelor și patronatelor, respectiv: Confederația Patronală Concordia, Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa”, CNSRL „Frăția”, Blocul Național Sindical și Confederația Sindicală Națională „Meridian”, Institutul Român pentru Drepturile Omului.

**2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea, precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ**

Au fost consultați specialiști din cadrul sindicatelor, patronatelor și institutelor de cercetare pe baza expertizei de profil precum și a rolului pe care îl au în promovarea și protecția drepturilor omului și în promovarea egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România.

**3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale**

Proiectul de act normativ a fost transmis pentru consultare structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale, solicitându-se punct de vedere de la Asociația Comunelor din România, Asociația Municipiilor din România, Asociația Orașelor din România, respectiv de la Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România. Pe marginea proiectului de act normativ a fost formulată o singură observație din partea Uniunii Naționale a Consiliilor Județene din România care a fost preluată.

**4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

**5. Informații privind avizarea de către:**

- a) Consiliul Legislativ
- b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării
- c) Consiliul Economic și Social
- d) Consiliul Concurenței
- e) Curtea de Conturi

Prezentul proiect urmează a fi avizat de către Consiliul Legislativ și Consiliul Economic și Social

**6. Alte informații**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

**Secțiunea a 7-a**

**Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ**

**1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ**

Au fost întreprinse demersurile legale prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată. Proiectul de act normativ a fost postat pe site-ul [www.mfamilie.gov.ro](http://www.mfamilie.gov.ro) în data de 08.12.2022.

Astfel, proiectul de act normativ a fost supus dezbaterii, respectiv publicarea acestuia pe site-ul Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, această acțiune s-a realizat în perioada 08.12.2022 - 15.02.2023. În urma consultărilor publice, la nivelul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați au fost primite și integrate observații de la un număr de trei entități, respectiv, de la Confederația Patronală Concordia, Confederația Națională Sindicală „Cartel ALFA” și de la Confederația Sindicală Națională Meridian.

**2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice.**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

**3. Alte informații**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

**Secțiunea a 8-a**

**Măsuri de implementare**

**1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

**2. Alte informații**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect



Față de cele prezentate, a fost promovat prezentul *proiect de hotărâre a Guvernului pentru aprobarea metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă*, pe care îl supunem spre aprobare Guvernului.

MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI  
ȘI EGALITĂȚII DE ȘANȘURI

NATALIA-ELENA INTOTERU

MINISTRUL MUNCII ȘI  
SOLIDARITĂȚII SOCIALE

SIMONA BUCURA OPRESCU

Avizăm:

VICEPRIME-MINISTRU  
MARIAN NEACȘU

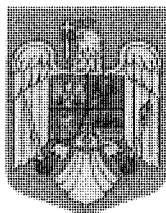
MINISTRUL APĂRĂȚII  
NATIONALE

ANGEL TILVAR

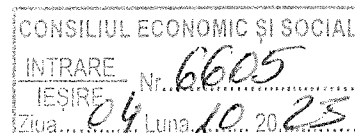
MINISTRUL JUSTIȚIEI

ALINA ȘTEFANIA GORGHIU

ROMÂNIA



GUVERNUL ROMÂNIEI



HOTĂRÂRE

**pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex,  
precum și a hărțuirii morale la locul de muncă**

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, al art. 25 lit. e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Având în vedere, prevederile art. 2 alin. (10) lit. a) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare și prevederile art. 2 alin. (5<sup>5</sup>) din OG nr. 137/2000 și al pct. 3.4 lit. c) din Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027” care prevede „*elaborarea unui ghid de bune practici folosite la nivel european și internațional pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă de către autoritățile responsabile, cum ar fi Inspekția Muncii*”.

**Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.**

**Articol unic** - Se aprobă Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzută în Anexă, care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU

ION-MARCEL CIOLACU

## METODOLOGIE PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIU DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

### CAPITOLUL I- Dispozitii generale

#### Art. 1.

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecăruia la o lume a muncii fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazată pe respect și demnitate reciprocă, instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, au obligația de a pune în aplicare metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, denumită în continuare metodologia, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă pe baza Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă prevăzut în anexa la prezenta metodologie, denumit în continuare ghidul.

#### Art. 2.

Scopul prezentei metodologii este de a stabili cadrul metodologic pentru instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și pentru companiile private în aplicarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă.

#### Art. 3.

În sensul prezentei Metodologii, termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a. **Abordarea integratoare de gen** presupune mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților;
- b. **Diviziunea de gen a muncii**: alocarea de slujbe sau tipuri de activități diferite femeilor și bărbaților;
- c. **Integrarea perspectivei de gen** reprezintă orice problemă sau preocupare determinată de diferențele de gen și/sau de diferențele de sex dintre femei și bărbați. Mai mult, aceasta presupune organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor politice, astfel încât o perspectivă a egalității de gen să fie încorporată în toate politicile la toate nivelurile și în toate etapele, de către

actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor. Integrarea perspectivei de gen este procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați a oricărei acțiuni planificate, inclusiv a legislației, politicilor sau programelor, în toate domeniile și la toate nivelurile.

- d. Monitorizarea și evaluarea de gen** este procesul care necesită integrarea perspectivei de gen în practicile de monitorizare, raportare și evaluare a tuturor politicilor și planurilor, atât la nivel de procese și inputuri cât și în ceea ce privește rezultatele și impactul acestora, pentru a afla cum anumite programe și proiecte specifice afectează viața femeilor și bărbaților și pentru a face ca inegalitățile să nu se perpetueze;

## **CAPITOLUL II - Obiective, Măsuri și Direcții de acțiune**

### **Art. 4.**

**Obiectivele Metodologiei sunt următoarele:**

- a) să ofere un instrument de lucru pentru experții/tehnicienii în egalitate de șanse și pentru angajații cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- b) să susțină intervenția interinstituțională și multidisciplinară în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați ;
- c) să promoveze asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- d) să sprijine persoanele care se află în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;
- e) să vină în sprijinul instituțiilor, autorităților administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și al companiilor private care se confruntă, la nivel intern, cu situații de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morale la locul de muncă.

### **Art. 5.**

**(1) Prezenta Metodologie propune obiective și măsuri cu următoarele direcții de acțiune:**

- a) creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România;
- b) elaborarea de politici publice în acest domeniu care să conducă la îmbunătățiri semnificative asupra vieții sociale;
- c) prevenirea și combaterea acelor atitudini și comportamente care ar putea determina excluderea sau marginalizarea persoanelor, pe criterii de sex;

d) promovarea beneficiilor construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor femeilor și bărbaților.

(2) Angajatorii și persoanele desemnate de către conducerea instituțiilor, care intervin în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă trebuie să respecte următoarele principii specifice:

a) respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;

b) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex;

c) comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;

d) culegerea și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;

e) elaborarea unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul specific de activitate;

f) cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;

g) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;

h) participarea efectivă la activitățile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programele inițiate la nivelul instituției/companiei, din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

(3) În vederea respectării și promovării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în vederea eliminării discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex, în câmpul muncii, este necesar ca instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private să promoveze următoarele măsuri:

a) întocmirea unei proceduri interne de recrutare și de selectare a noilor angajați;

b) întocmirea unei proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;

c) formarea continuă și dezvoltarea carierei;

d) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;

e) asigurarea tratamentului egal în ceea ce privește sănătatea și securitate în muncă.

### **CAPITOLUL III- Identificare, măsuri, monitorizare și sancționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă**

#### **Art. 6.**

Instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private au obligația creării și implementării unui cadru unitar și coerent în ceea ce privește atât integrarea perspectivei de gen, cât și prevenirea, combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin introducerea de măsuri care să vizeze:

- a) modalități de analiză, gestionare și soluționare a sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă.
- b) prevenirea actelor de hărțuire, ca urmare a analizei și soluționării cazului la nivelul angajatorului/instituției.
- c) stabilirea rolului și responsabilităților concrete în ceea ce privește prezentul domeniu, atât în sarcina angajatorului/conducătorului, cât și ale angajaților-

#### **Art. 7.**

**(1)** Un caz de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă poate cuprinde mai multe situații distincte în funcție de evoluția acesteia. Presupusa victimă are posibilitatea de a depune plângere/sesizare în oricare dintre aceste situații cu privire la următoarele aspecte:

- a) apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera.
- b) instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane.
- c) o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia.
- d) stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă.

**(2)** Victima poate depune plângere/sesizare persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor în oricare dintre situațiile specificate la art 7 alin (1), 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 poate depune o sesizare verbală, persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor, în urma căreia se va întocmi un proces verbal.

(3) Etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă, sunt:

- a) abordarea directă a presupusului hărțuitor sau, dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant;
- b) informarea persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hărțuire pe criteriu de sex și de hărțuire morală la locul de muncă ;
- c) încercarea soluționării amiabile a cauzei;
- d) sesizarea instanței de judecată.

(4) Obligațiile angajatorilor/conducătorilor în vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă sunt următoarele:

- a) punerea în aplicare a prezentei Metodologii, adaptată situației specifice a angajatorului/conducătorului;
- b) introducerea dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 și ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în Regulamentul de Ordine Interioară;
- c) interzicerea și sancționarea oricăror acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;
- d) depunerea de diligențe în scopul creării unui cadru de măsuri de prevenire și protecție în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă prin instruirea angajaților în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire;
- e) informarea și instruirea tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual;
- f) diseminarea metodologiei prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

#### **Art. 8.**

(1) Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, prin Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES asigură sprijin, îndrumare și coordonare

metodologică instituțiilor și autorităților administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiilor private, în aplicarea prevederilor metodologiei.

(2) Instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare elaborează un raport anual privind implementarea prevederilor metodologiei, care va fi transmis către ANES.

(3) ANES publică anual, în luna martie, un raport privind stadiul implementării prevederilor prezentei hotărâri, pe baza raportărilor anuale ale instituțiilor și autorităților publice.

#### **Art. 9.**

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale prin Inspekția Muncii asigură exercitarea controlului asupra aplicării dispozițiilor prezentei Metodologii și transmite către ANES, anual, cazurile de nerespectare a prevederilor prezentei hotărâri, potrivit competențelor specifice, conform art. 37 alin. (3), lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 10.**

Modelul Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă este prevăzut în anexa la prezenta metodologie.



**la Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a  
hărțuirii morale la locul de muncă**

**MODEL DE GHID PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE  
CRITERIU DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ**

**CUPRINS**

- 1. PRINCIPII DIRECTOARE**
- 2. CADRUL LEGAL**
- 3. SCOP**
- 4. APLICABILITATEA**
- 5. DEFINIȚII**
- 6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**
  - 6.1 CONDUCEREA INSTITUȚIEI**
  - 6.2 PERSOANA RESPONSABILĂ /COMISIA DE PRIMIRE ȘI SOLUȚIONARE  
A CAZURILOR**
- 7. PROCEDURA DE PLÂNGERE/SESIZARE**
  - 7.1 PROCEDURA INFORMALĂ**
  - 7.2 PROCEDURA FORMALĂ**
  - 7.3 SOLUȚIONAREA PLÂNGERII/SESIZĂRII**
  - 7.4 PLÂNGERE/SESIZARE EXTERNĂ**
- 8. SANȚIUNI**

**9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE**

**10. MECANISME INTERNE PENTRU PUNEREA ÎN APLICARE A GHIDULUI PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ**

## 1. PRINCIPII DIRECTOARE

Prin adoptarea și implementarea prevederilor Ghidului, instituția/angajatorul se obligă 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, sau pe baza oricărui 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 și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Instituția/angajatorul va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

În cadrul instituției/angajatorului, 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 Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 – republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul instituției/angajatorului, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

## **2. CADRUL LEGAL**

### **2.1 CADRUL LEGAL EUROPEAN**

Directiva 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 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286.2009 privind Codul penal cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, 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 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei;

- Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

### **3. SCOP/OBIECTIVE**

Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziția angajaților instituției/angajatorului 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 general.

### **4. APLICABILITATEA**

Prevederile Ghidului se aplica tuturor angajaților, 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 dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

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 instituției 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.

### **5. DEFINIȚII**

#### **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

crează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

### **EXEMPLE DE HĂRȚUIRE**

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

1. 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.
2. Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, aspectul, viața privată a unui angajat, 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..
3. 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 :

“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.”

3. 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 dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități ;
- 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 repetată de : apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează 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.

## **6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**

### **6.1 CONDUCĂTORUL INSTITUȚIEI**

- a) Se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștință salariaților, prin intermediul structurilor de specialitate;
- 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 normele legale în vigoare;
- e) Conducătorul instituției/angajatorului desemnează prin act administrativ o persoană responsabilă/Constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, denumită în continuare comisia;
- f) Se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio 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 plangerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, fază hărțuire, soluții identificate;
- h) Demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

## **6.2 PERSOANA RESPONSABILĂ/ COMISIA DE PRIMIRE ȘI SOLUȚIONARE A CAZURILOR DE HARȚUIRE**

Persoana responsabilă/ comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin act administrativ al conducătorului instituției/angajatorului.

La momentul numirii persoanei responsabile sau după caz a membrilor în Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, persoana responsabilă/membrii comisiei va/vor semna un acord de confidențialitate sub sancțiunile prevederilor Codului Muncii, respectiv Art. 26 „Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese; Art. 39, lit. (f) obligatia de a respecta secretul de serviciu“, coroborate cu prevederile Codului Penal, art. 227(1) - Divulgarea secretului profesional. “Divulgarea, fără drept, a unor date sau informații privind viața privată a unei persoane, de natura să aducă un prejudiciu unei persoane, de către acela care a luat cunoștință despre acestea în virtutea profesiei ori funcției și care are obligația păstrării confidențialității cu privire la aceste date, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.”



La nominalizarea comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire se va ține seama de:

- 1) echilibrul între sexe – reprezentare paritară femei/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate ;
- 2) conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire ;
- 3) nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul unității ;
- 4) după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaților ;
- 5) nevoia de a include persoane cu competențe în domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de șanse;
- 6) posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, denumită în continuare comisia va fi constituită din cel puțin 3 membri titulari și un membru supleant. De asemenea, comisia va avea un secretar cu următoarele atribuții :

1. primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei;
2. convocarea comisiei;
3. redactarea proceselor verbale întocmite în cadrul comisiei;
4. păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic cât și pe suport de hârtie.

Comisia are următoarele atribuții:

1. Asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
2. Asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
3. Participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
4. Raportează conducătorului instituției/ angajatorului toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
5. Cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
6. Gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituției/angajatorului.

## **7. PROCEDURA DE PLÂNGERE/SESIZARE ȘI DE SOLUȚIONARE**

Procedurile de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul angajatorilor au caracter administrativ.

### **7.1 PROCEDURA INFORMALĂ**

Angajații 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 hărțuitorul 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. De asemenea va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituției/angajatorului/reprezentantul salariaților sau reprezentantul sindical. În acest context, persoanele menționate mai sus, se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să-și dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă;

### **7.2 PROCEDURA FORMALĂ**

Atunci când persoana responsabilă/comisia de primire și soluționare a cazurilor primește o plângere/sesizare de hărțuire, acesta trebuie:

1. Să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;
2. Să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii/sesizării;
3. Să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
4. Să respecte alegerea victimei;
5. Să se asigure că victima știe că poate depune plângere/sesizare 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 instituției/angajatorului.

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

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

Tabelul cu persoanele responsabile, respectiv membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta instituției și diseminat tuturor angajaților, după modelul următor:

**Persoane responsabile/comisia desemnate/desemnată prin act administrativ al conducătorului**

Nr.	Nume Prenume	Structură /Departament	E-mail	Telefon	
1.		Resurse Umane			
2.		Juridic			
3.		Personal de Conducere			
4.		Reprezentantul sindical/al salariaților			

Conducătorul instituției are rolul de a pune în aplicare a Ghidului fără a putea face parte din comisie cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de ex: superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor).

Desemnarea unei alte persoane responsabile se poate face numai printr-un act administrativ al conducătorului instituției/angajatorului.

**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 persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces verbal).

## **PASUL 2 – RAPORTUL DE CAZ**

Persoana desemnată/comisia, care a primit plângerea/sesizarea 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/comisia sesizată trebuie:*

- a. să comunice victimei posibilitățile de soluționare și să analizeze solicitările acesteia și să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul drept și să consemneze decizia luată;
- b. să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată ;
- c. să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

### **3) Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire**

*Persoana responsabilă/Comisia 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 maxim 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz persoana responsabilă/comisia propune conducătorului, 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 de resurse umane/conducerii instituției/expertului egalitate de șanse/consilierului de etică.

#### Persoana responsabilă/Comisia trebuie:

- a. să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- b. să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- c. să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- d. 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;
- e. 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 respectiv: informare, conștientizare, grupuri de suport;
- f. să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- g. să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- h. *să se asigure că procesul de soluționare al 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/comisia de primire și soluționare a cazurilor întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz și pe care îl va înainta conducerii instituției/angajatorului.

### 7.4 PLÂNGERE/SESIZARE EXTERNĂ

Un angajat care a fost supusă 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, 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.

## 8. SANCTIUNI

Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărțuire, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de:

- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286.2009 privind Codul penal cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, 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 se asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

**Sanctiunile aplicabile angajatorului/conducătorului se regăsesc în Legea nr. 167/2020** pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și se aplică proporțional cu gravitatea faptelor.

## 9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Angajatorul, atât din mediul public cât și din cel privat cunoaște importanța monitorizării Ghidului 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.

Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și raporta conducerii instituției modalitatea de respectare a aplicării prevederilor Ghidului, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.