HOTARARE GUVERN 970/2023	*Modificat(a)*
Emitent: Guvern **Domenii: Aprobari**	**M.O. 939/2023**
Hotarare pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca	

M.Of.Nr.939 din 17 octombrie 2023

Acesta este actul compus (forma care include modificarile pe text) creat la data de 3 februarie 2025

M.Of.Nr.939 din 17 octombrie 2023

HOTARARE Nr.970
pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca

Avand in vedere prevederile art. 2 alin. (5^5) si alin. (10) lit. a) din Ordonanta Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, prevederile Legii nr.202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si prevederile pct. 3.4.c) din Strategia nationala privind promovarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si prevenirea si combaterea violentei domestice pentru perioada 2022-2027, aprobata prin Hotararea Guvernului nr. 1.547/2022, care prevede „elaborarea unui ghid de bune practici folosite la nivel european si international pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de munca de catre autoritatile responsabile, cum ar fi Inspectia Muncii“,
in temeiul art. 108 din Constitutia Romaniei, republicata, si al art. 25 lit. e) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare,

Guvernul Romaniei adopta prezenta hotarare.

Articol unic. - Se aproba Metodologia privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca, prevazuta in anexa care face parte integranta din prezenta hotarare.

PRIM-MINISTRU
ION-MARCEL CIOLACU

Contrasemneaza:
Viceprim-ministru,
Marian Neacsu
Ministrul familiei, tineretului
si egalitatii de sanse,
Natalia-Elena Intotero
Ministrul muncii
si solidaritatii sociale,
Simona Bucura-Oprescu
p. Ministrul apararii nationale,
Eduard Bachide,
secretar de stat

Bucuresti, 12 octombrie 2023.
Nr. 970.

ANEXA

METODOLOGIE
privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca

Capitolul I
Dispozitii generale

"Art. 1. - In scopul asigurarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul muncii si al educatiei, a recunoasterii in mod specific a dreptului fiecarui cetatean la un mediu de lucru si de educatie fara violenta si hartuire, pentru incurajarea si mentinerea unei culturi a muncii bazate pe respect si demnitate reciproca, institutiile si autoritatile administratiei publice centrale si locale, civile si militare, institutiile de invatamant superior si unitatile de invatamant preuniversitar, precum si companiile private au obligatia de a pune in aplicare metodologia privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca, denumita in continuare metodologia, pe baza Ghidului privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca, prevazut in anexa la prezenta metodologie, denumit in continuare ghidul."

Modificat de art.unic pct.1 din HG 27/2025 **"Art. 2. - Scopul prezentei metodologii este de a stabili cadrul metodologic pentru institutiile si autoritatile administratiei publice centrale si locale, civile si militare, pentru institutiile de invatamant superior, unitatile de invatamant preuniversitar, precum si pentru companiile private in aplicarea legislatiei in domeniul prevenirii si combaterii hartuirii pe criteriul de sex si hartuirii morale la locul de munca."**

Modificat de art.unic pct.2 din HG 27/2025

Art. 3. - In sensul prezentei metodologii, expresiile de mai jos au urmatoarele semnificatii:

a) abordarea integratoare de gen presupune mobilizarea tuturor politicilor si masurilor generale in mod specific in scopul realizarii egalitatii, luand in considerare in mod activ si deschis, in stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situatii a femeilor si a barbatilor;

b) diviziunea de gen a muncii: alocarea de slujbe sau tipuri de activitati diferite femeilor si barbatilor;

c) integrarea perspectivei de gen reprezinta orice problema sau preocupare determinata de diferentele de gen si/sau de diferentele de sex dintre femei si barbati. Mai mult, aceasta presupune organizarea, imbunatatirea, dezvoltarea si evaluarea proceselor politice, astfel incat o perspectiva a egalitatii de gen sa fie incorporata in toate politicile la toate nivelurile vietii publice si in toate domeniile, respectiv in sectorul public si privat, in domeniul muncii, educatiei, sanatatii, culturii si informarii, politicii, participarii la decizie de catre actorii implicati in mod normal in elaborarea politicilor. Integrarea perspectivei de gen este procesul de evaluare a implicatiilor pentru femei si barbati ale oricarei actiuni planificate, inclusiv ale legislatiei, politicilor sau programelor, in toate domeniile si la toate nivelurile enumerate mai sus;

d) monitorizarea si evaluarea de gen inseamna procesul care necesita integrarea perspectivei de gen in practicile de monitorizare, raportare si evaluare a tuturor politicilor si planurilor, atat la nivel de procese si contributii, cat si in ceea ce priveste rezultatele si impactul acestora, pentru a afla cum anumite programe si proiecte specifice afecteaza viata femeilor si barbatilor si pentru a face ca inegalitatile sa nu se perpetueze.

Capitolul II
Obiective, masuri si directii de actiune

Art. 4. - Obiectivele metodologiei sunt urmatoarele:

a) sa ofere un instrument de lucru pentru expertii/tehnicienii in egalitate de sanse si pentru angajatii cu atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati;

b) sa sustina interventia interinstitutionala si multidisciplinara in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati;
c) sa promoveze asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul muncii;
d) sa sprijine persoanele care se afla in situatii de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca;
"e) sa vina in sprijinul institutiilor, autoritatilor administratiei publice centrale si locale, civile si militare, institutiilor de invatamant superior si al unitatilor de invatamant preuniversitar, precum si al companiilor private care se confrunta, la nivel intern, cu situatii de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca, in spatiul scolar sau in mediul universitar."

Modificat de art.unic pct.3 din HG 27/2025

Art. 5. - (1) Prezenta metodologie propune obiective si masuri cu urmatoarele directii de actiune:
a) cresterea nivelului general al egalitatii de sanse si de tratament al femeilor si barbatilor din Romania;
b) elaborarea de politici publice in acest domeniu care sa conduca la imbunatatiri semnificative asupra vietii sociale;
c) prevenirea si combaterea acelor atitudini si comportamente care ar putea determina excluderea sau marginalizarea persoanelor pe criterii de sex;
d) promovarea beneficiilor construirii unei societati incluzive si nediscriminatorii, in care dimensiunea de gen este integranta, astfel incat sa se inregistreze beneficii reale asupra vietii tuturor femeilor si barbatilor.
(2) Angajatorii si persoanele desemnate de catre conducerea institutiilor, care intervin in situatii de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca, trebuie sa respecte urmatoarele principii specifice:
a) respectarea drepturilor omului si a libertatilor fundamentale;
b) promovarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si eliminarea discriminarii directe si indirecte pe criteriul de sex;
c) comunicarea si colaborarea cu alti specialisti din cadrul departamentelor de specialitate ale entitatii in care isi desfasoara activitatea;
d) culegerea si analizarea datelor si informatiilor privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati la nivelul entitatii in care isi desfasoara activitatea;
e) elaborarea unor rapoarte, studii, analize si/sau prognoze privind aplicarea principiului egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, in domeniul specific de activitate;
f) cooperarea, colaborarea si realizarea schimbului de informatii, dupa caz, cu autoritatile centrale si locale, cu institutiile de invatamant si de cercetare, cu organizatii neguvernamentale;
g) asigurarea informarii de specialitate pentru conducerea entitatii in care isi desfasoara activitatea in legatura cu respectarea legislatiei in domeniu;
h) participarea efectiva la activitatile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finantarea, implementarea si evaluarea in cadrul proiectelor/programelor initiate la nivelul institutiei/companiei, din perspectiva includerii si monitorizarii aspectelor referitoare la asigurarea egalitatii de sanse intre femei si barbati.
"(3) In vederea respectarii si promovarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si in vederea eliminarii discriminarii directe si indirecte pe criteriul de sex, in campul muncii, este necesar ca institutiile si autoritatile administratiei publice centrale si locale, civile si militare, institutiile de invatamant superior, unitatile de invatamant preuniversitar, precum si companiile private sa promoveze urmatoarele masuri:
a) intocmirea unei proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea functiilor de decizie, a functiilor din consiliile de administratie si de supraveghere ale companiilor private;
b) formarea continua si dezvoltarea carierei;
c) organizarea muncii, conditiile de munca si mediul de munca;
d) asigurarea tratamentului egal in ceea ce priveste sanatatea si securitatea in munca;

e) de constientizare si de accesare a unor proceduri administrative de protectie pentru victime."

Modificat de art.unic pct.4 din HG 27/2025

Capitolul III

Identificare, masuri, monitorizare si sanctionare a cazurilor de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca

"Art. 6. - Institutiile si autoritatile administratiei publice centrale si locale, civile si militare, institutiile de invatamant superior, unitatile de invatamant preuniversitar, precum si companiile private au obligatia crearii si implementarii unui cadru unitar si coerent in ceea ce priveste atat integrarea perspectivei de gen, cat si prevenirea, combaterea si gestionarea situatiilor de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca prin introducerea de masuri care sa vizeze:

a) modalitati de analiza, gestionare si solutionare a sesizarilor privind cazurile de hartuire pe criteriul de sex si al hartuirii morale la locul de munca, in spatiul scolar sau in mediul universitar;

b) prevenirea actelor de hartuire, ca urmare a analizei si solutionarii cazului la nivelul angajatorului/institutiei;

c) stabilirea rolului si responsabilitatilor concrete in ceea ce priveste prezentul domeniu, atat in sarcina angajatorului/ conducatorului, cat si a angajatilor;

d) adoptarea unor proceduri care sa cuprinda metode de verificare si de acordare de suport victimei, precum si mecanisme de preventie care constau in consiliere de specialitate si indrumare pentru persoanele care reclama fapte de hartuire pe criteriul de sex sau hartuire morala."

Modificat de art.unic pct.5 din HG 27/2025

Art. 7. - (1) Un caz de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca poate cuprinde mai multe situatii distincte in functie de evolutia acesteia. Presupusa victima are posibilitatea de a depune plangere/sesizare in oricare dintre aceste situatii cu privire la urmatoarele aspecte:

a) aparitia unor divergente de opinii, usoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, daca raman nerezolvate, pot degenera;

b) instalarea treptata a starii de tensiune, prin actiuni agresive sistematice/repetate indreptate de catre o persoana sau de un grup de persoane impotriva altei persoane;

c) o stare de tensiune accentuata care necesita interventia reprezentantilor angajatorului/conducatorului, in vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;

d) stigmatizare si/sau izolare sociala la locul de munca, concedierea sau constrangerea victimei de a demisiona de la locul de munca, fapt care diminueaza sansele acesteia de a se incadra din nou, la alte locuri de munca.

(2) Victima poate depune plangere/sesizare persoanei responsabile/comisiei de primire si solutionare a cazurilor in oricare dintre situatiile specificate la alin. (1), in forma scrisa, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumata prin semnatura de catre victima, cu respectarea protectiei datelor de identitate, in vederea asigurarii protectiei acesteia, sau poate depune o sesizare verbala persoanei responsabile/comisiei de primire si solutionare a cazurilor, in urma careia se va intocmi un proces-verbal.

"(2^1) Prin exceptie de la prevederile alin. (2), victima poate depune o sesizare scrisa si fara semnatura olografa. In situatia in care sesizarea nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact ale victimei, aceasta se examineaza si se solutioneaza daca contine date si informatii referitoare la fapte de hartuire pe criteriul de sex sau hartuire morala."

Completat de art.unic pct.6 din HG 27/2025

(3) Etapele pe care le poate urma victima actelor de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca sunt:

a) abordarea directa a presupusului hartuitor sau, daca o victima nu poate aborda direct un presupus hartuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hartuitor despre comportamentul nedorit si deranjant;

b) informarea persoanei responsabile/comisiei de primire si solutionare a cazurilor de hartuire asupra oricaror actiuni sistematice/repetate de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca;

c) incercarea solutionarii amiabile a cauzei;
d) sesizarea instantei de judecata.
(4) Obligatiile angajatorilor/conducatorilor in vederea prevenirii si combaterii oricaror forme si acte de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca sunt urmatoarele:
a) punerea in aplicare a prezentei metodologii, adaptata situatiei specifice a angajatorului/conducatorului, cu mentiunea ca fiecare angajator isi poate elabora propriul ghid privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca, adaptat conditiilor specifice de munca, cu respectarea termenelor si principiilor prevazute in anexa la metodologie;
b) introducerea dispozitiilor Ordonantei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, in regulamentul de ordine interioara;
c) interzicerea si sanctionarea oricaror actiuni care pot conduce la hartuire morala la locul de munca sau pe criteriul de sex;
d) depunerea de diligente in scopul crearii unui cadru de masuri de prevenire si protectie in cazurile de hartuire pe criteriul de sex si de hartuire morala la locul de munca prin instruirea angajatilor in vederea constientizarii si prevenirii fenomenului de hartuire;
e) informarea si instruirea tuturor angajatilor, 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 angajatilor.
Art. 8. - (1) Ministerul Familiei, Tineretului si Egalitatii de Sanse, prin Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati, denumita in continuare ANES, asigura sprijin, indrumare si coordonare metodologica institutiilor si autoritatilor administratiei publice centrale si locale, civile si militare, precum si companiilor private, in aplicarea prevederilor metodologiei.
"(2) Institutiile si autoritatile administratiei publice centrale si locale, civile si militare, institutiile de invatamant superior, precum si unitatile de invatamant preuniversitar elaboreaza un raport anual privind implementarea prevederilor metodologiei, care va fi transmis catre ANES."
Modificat de art.unic pct.7 din HG 27/2025
(3) ANES publica anual, in luna martie, un raport privind stadiul implementarii prevederilor prezentei metodologii, pe baza raportarilor anuale ale institutiilor si autoritatilor publice.
Art. 9. - Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, prin Inspectia Muncii, asigura exercitarea controlului asupra aplicarii dispozitiilor prezentei metodologii si transmite catre ANES, anual, cazurile de nerespectare a prevederilor acesteia, potrivit competentelor specifice, conform art. 37 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.
Art. 10. - Modelul Ghidului privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca este prevazut in anexa care face parte integranta din prezenta metodologie.

ANEXA
la metodologie

MODEL DE GHID
privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca

1. Principii directoare
Prin adoptarea si implementarea prevederilor prezentului ghid, institutia/angajatorul se obliga sa asigure un mediu sigur pentru toti angajatii, fara discriminare pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, dizabilitate, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o

categorie defavorizata sau pe baza oricarui alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice.

Asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati este fundamentala si orice forma de manifestare a relatiilor de putere dintre barbati si femei este strict interzisa, fiind considerata o forma de incalcare a demnitatii umane si de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Institutia/Angajatorul va aplica o politica de toleranta zero pentru hartuirea pe criteriul de sex si hartuirea morala la locul de munca, va trata cu seriozitate si promptitudine toate incidentele si va investiga toate acuzatiile de hartuire.

In cadrul institutiei/angajatorului se va sanctiona disciplinar orice persoana despre care s-a dovedit ca a hartuit o alta persoana, aceasta putand duce inclusiv pana la concedierea de la locul de munca. Aplicarea oricarei sanctiuni disciplinare se va face in conformitate cu prevederile Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare, precum si ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

La nivelul institutiei/angajatorului, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toti angajatii, in care toate reclamatiile de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine si in conditii de confidentialitate. In tot procesul de investigare a plangerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate si tratate cu respect si consideratie, asigurandu-se protectia datelor de identitate in vederea protejarii angajatilor.

2. Cadrul legal

2.1. Cadrul legal european:

- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general in favoarea egalitatii de tratament in ceea ce priveste incadrarea in munca si ocuparea fortei de munca prevede ca hartuirea va fi considerata o forma de discriminare, atunci cand se manifesta un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a incalca demnitatea unei persoane si de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea in aplicare a principiului egalitatii de sanse si al egalitatii de tratament intre barbati si femei in materie de incadrare in munca si de munca (reforma).

Hartuirea si hartuirea sexuala sunt contrare principiului egalitatii de tratament intre barbati si femei si constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifesta nu numai la locul de munca, dar si in ceea ce priveste accesul la munca, la formare si promovare profesionala. In acest context, angajatorii si persoanele responsabile cu formarea profesionala trebuie incurajate sa ia masuri pentru a lupta impotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului si, in special, sa ia masuri preventive impotriva hartuirii si hartuirii sexuale la locul de munca si in ceea ce priveste accesul la munca, la formare si promovare profesionala, in conformitate cu dreptul national si practicile nationale.

2.2. Legislatie nationala:

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Hotararea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati.

3. Scop/Obiective

Scopul ghidului este acela de a pune la dispozitia angajatilor institutiei/angajatorului instrumentele necesare in exercitarea deplina a drepturilor si libertatilor individuale in mediul de munca. Obiectivul principal al instrumentului este acela de a asigura un mediu optim de munca, bazat pe respect egal pentru demnitatea fiintei umane, si de a asigura tuturor angajatilor, indiferent de sex, conditiile necesare pentru un climat in care primeaza increderea, empatia, intelegerea, profesionalismul, dedicatia pentru satisfacerea interesului general.

4. Aplicabilitatea

Prevederile ghidului se aplica tuturor angajatilor, precum si persoanelor cu care acestia interactioneaza in timpul programului de lucru.

Hartuirea poate sa apara atat intre persoane de sex diferit, cat si intre persoane de acelasi sex. In situatiile in care au loc actiuni care contravin conduitei legale, etice si profesionale la locul de munca si care nu sunt dorite sau bine primite de catre destinatar, se vor dispune masurile prevazute in cuprinsul ghidului.

Hartuirea este o manifestare a relatiilor de putere si se poate inregistra si in cazul relatiilor inegale la locul de munca, de exemplu, intre conducerea institutiei si angajati, dar nu in mod exclusiv. Relatiile de putere pot lua forme multiple si se pot manifesta subtil si imprevizibil (angajatii din pozitii subordonate nu sunt intotdeauna numai victime). Orice tip de hartuire este interzis, atat la locul de munca, cat si in afara acestuia, cand este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasari in interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferinte, inclusiv in relatie cu beneficiarii institutiei.

5. Definitii

5.1. Definirea conceptului de hartuire

Hartuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natura sexuala, care face o persoana sa se simta ofensata, umilita sau intimidata. Aceasta include situatiile in care unei persoane i se solicita sa se angajeze in activitati sexuale ca o conditie a angajarii persoanei respective, precum si situatiile care creeaza un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hartuirea implica mai multe incidente si/sau actiuni cu caracter repetitiv, care constituie hartuire fizica, verbala si nonverbala.

5.2. Exemple de hartuire

Exemple de conduita sau comportamente care constituie hartuire la locul de munca includ, dar nu se limiteaza la:

1. Conduita fizica - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzatoare ale corpului), violenta fizica (inclusiv agresiunea sexuala), utilizarea amenintarilor sau recompenselor legate de locul de munca, pentru a solicita favoruri sexuale.

2. Conduita verbala: comentariile privind aspectul, varsta, viata privata a unui angajat, comentarii sexuale, povesti si glume de natura sexuala, avansuri sexuale, invitatii sociale repetate si nedorite pentru intalniri sau intimitate fizica, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observatii exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, daca acestea sunt facute in mod sistematic/repetat si daca urmaresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile sa conduca la vatamari fizice, psihologice, sexuale.

3. Comportament nonverbal: afisarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluieraturi, priviri insistente, daca acestea sunt facute in mod sistematic/repetat.

Hartuire morala la locul de munca, in intelesul Ordonantei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare:

1. Orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat in oricare dintre urmatoarele forme:

a) conduita ostila sau nedorita;

b) comentarii verbale;

c) actiuni sau gesturi;

2. Orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru. In intelesul prezentei legi, stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca.

4. Alte exemple:

– manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu continut indecent;

– insinuari, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/ homofobe, facute in mod sistematic/repetat;

– folosirea unui limbaj ofensator in descrierea unei persoane cu dizabilitati sau ironizarea unei persoane cu dizabilitati;

– comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natura sa cauzeze stanjeneala sau suferinta;

– atentie nedorita, precum spionare, urmarire permanenta, sicanare, comportament exagerat de familiar sau atentie verbala ori fizica nedorita;

– efectuarea sau trimiterea repetata de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe retelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotatii sexuale, ostile sau care afecteaza viata privata a unei persoane;

– intrebari nejustificate, inoportune sau persistente despre varsta, starea civila, viata personala, interesele sau orientarea sexuala a unei persoane ori intrebari similare despre originea rasiala sau etnica a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;

– avansuri sexuale nedorite, solicitari repetate de acordare a unei intalniri sau amenintari;

– sugestii privind faptul ca favorurile sexuale ii pot aduce unei persoane promovarea profesionala sau ca, daca aceasta nu le acorda, atunci cariera sa va avea de suferit.

5. Exemple de atitudini care sunt legitime in relatia cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, si nu constituie hartuire:

- supravegheaza direct angajatii, inclusiv stabilind asteptarile de performanta si oferind feedback despre performanta muncii;

– ia masuri pentru a corecta deficientele de performanta, cum ar fi plasarea unui angajat intr-un plan de imbunatatire a performantei;

– ia masuri disciplinare rezonabile;

– da directive legate de atributii, cum si cand ar trebui facuta activitatea;

– solicita actualizari sau rapoarte;

– aproba sau refuza solicitarile de timp liber.

6. Roluri si responsabilitati

6.1. Conducatorul institutiei:

a) se asigura ca prevederile ghidului sunt aduse la cunostinta salariatilor, prin intermediul structurilor de specialitate;

b) se asigura de implicarea tuturor angajatilor in eliminarea situatiilor de hartuire pe criteriu de sex si hartuire morala la locul de munca, prin crearea unei abordari pragmatice in gestionarea acestui tip de situatii;

c) se asigura de crearea tuturor parghiilor necesare pentru ca toate situatiile de comportament necorespunzator sa fie semnalate si solutionate, fara a depinde doar de plangerile formale sau informale depuse de angajati;

d) se asigura ca incidentele in care se sustine existenta hartuirii sunt investigate cu maxima seriozitate si raportate in conformitate cu normele legale in vigoare;

e) conducatorul institutiei/angajatorului desemneaza prin act administrativ o persoana responsabila/constituie o comisie pentru primirea si solutionarea plangerilor/sesizarilor, denumita in continuare comisia;

f) se asigura ca angajatii constientizeaza ca vor fi ascultati in situatiile pe care le expun, ca nu au constrangeri, de nicio natura, pentru a comunica starea de fapt, precum si ca situatiile prezentate sunt confidentiale si analizate cu atentia cuvenita;

g) asigura constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi inregistrate plangerile/sesizarile; registrul va contine numar de inregistrare, faza hartuirii, solutii identificate;

h) demareaza toate actiunile necesare pentru a se asigura ca toti angajatii care se dovedesc vinovati de cazurile confirmate de hartuire sunt sanctionati in conformitate cu prevederile legale si asigura toate masurile de protectie a victimei.

6.2. Persoana responsabila/Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire

Persoana responsabila/Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire va fi numita prin act administrativ al conducatorului institutiei/angajatorului.

La momentul numirii persoanei responsabile sau, dupa caz, a membrilor in Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire, persoana responsabila/membrii comisiei va/vor semna un acord de confidentialitate sub sanctiunile prevederilor art. 26 alin. (2) si ale art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificarile si completarile ulterioare.

La nominalizarea Comisiei de primire si solutionare a cazurilor de hartuire se va tine seama de:

1. echilibrul intre sexe - reprezentare paritara femei/barbati, in functie de specificul domeniului de activitate;
2. conduita etica si profesionala a persoanelor desemnate sa faca parte din comisia care va ancheta cazul de hartuire;
3. nu pot face parte din comisia de ancheta niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect in evenimentele sesizate si conducatorul unitatii;
4. dupa caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariatilor;
5. nevoia de a include persoane cu competente in domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de sanse;
6. posibilitatea de a introduce in cadrul echipei un expert extern.

Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire pe criteriul de sex si hartuire morala la locul de munca, denumita in continuare comisia, va fi constituita din cel putin 3 membri titulari si un membru supleant. De asemenea, comisia va avea un secretar cu urmatoarele atributii:

1. primirea si inregistrarea plangerilor/sesizarilor in registrul special al comisiei;
2. convocarea comisiei;
3. redactarea proceselor-verbale intocmite in cadrul comisiei;
4. pastreaza documentele elaborate/gestionate, atat in format electronic, cat si pe suport hartie.

Comisia are urmatoarele atributii:

1. asigura informarea oricarui salariat, referitor la politicile si legislatia in vigoare;
2. asigura suport si consiliere pentru angajatii afectati de un incident de tip hartuire, situatiile expuse fiind confidentiale si analizate cu atentia cuvenita;
3. participa nemijlocit la solutionarea plangerilor formulate de salariati, in legatura cu situatiile de comportament necorespunzator, indiferent daca aceste plangeri sunt formale sau informale;
4. raporteaza conducatorului institutiei/angajatorului toate situatiile de tip hartuire care ii sunt aduse la cunostinta;
5. coopereaza cu angajatii in toate situatiile in care acestia sunt solicitati sa furnizeze informatii relevante pentru solutionarea unui caz de hartuire;
6. gestioneaza procesele de solutionare a plangerilor si/sau a masurilor disciplinare, impreuna cu conducerea institutiei/ angajatorului.

7. Procedura de plangere/sesizare si de solutionare

Procedurile de plangere/sesizare si de solutionare, realizate la nivelul angajatorilor, au caracter administrativ.

7.1. Procedura informala

Angajatii care sunt supusi hartuirii ar trebui, daca este posibil, sa informeze presupusul hartuitor ca percep comportamentul in cauza drept nedorit si deranjant.

Pot aparea situatii de hartuire in relatii inegale, adica intre o persoana cu functie de conducere si o persoana cu functie de executie. De asemenea, pot exista situatii in care nu este posibil ca victima sa il informeze pe presupusul hartuitor cu privire la faptul ca percepe comportamentul in cauza drept nedorit si deranjant, de exemplu, presupusul hartuitor poate fi chiar persoana desemnata cu gestionarea cazurilor de hartuire sau superiorul victimei.

Daca o victima nu poate aborda direct un presupus hartuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hartuitor despre comportamentul nedorit si deranjant. De asemenea va comunica unui alt reprezentant cu rol

de conducere a institutiei/ angajatorului/reprezentantului salariatilor sau reprezentantului sindical. In acest context, persoanele mentionate mai sus se vor asigura ca victima este informata corespunzator astfel ca alegerea in mod informal a solutionarii problemei nu exclude posibilitatea ca victima sa isi doreasca si o rezolvare formala, in cazul in care hartuirea continua.

7.2. Procedura formala

Atunci cand persoana responsabila/Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire primeste o plangere/sesizare de hartuire, aceasta trebuie:

1. sa inregistreze plangerea/sesizarea si informatiile relevante in registru;

2. sa se asigure ca victima intelege procedurile pentru solutionarea plangerii/sesizarii;

3. sa pastreze o evidenta confidentiala a tuturor discutiilor;

4. sa respecte alegerea victimei;

5. sa se asigure ca victima stie ca poate depune plangere/ sesizare si la alte institutii care au competente in domeniul hartuirii.

Pe parcursul procedurii de solutionare a plangerii/sesizarii, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul institutiei/angajatorului.

Victima poate fi asistata de un reprezentat sindical sau al salariatilor pe parcursul procedurii de solutionare a plangerii/ sesizarii.

Comisia se asigura de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridica sau psihologica.

Tabelul cu persoanele responsabile, respectiv membrii comisiei si functia lor va fi afisat in incinta institutiei si diseminat tuturor angajatilor, dupa modelul urmator:

Persoane responsabile/Comisia desemnate/desemnata prin act administrativ al conducatorului

Nr.	Numele si prenumele	Structura/Departament	E-mail	Telefon	
1.		Resurse umane			
2.		Juridic			
3.		Personal de conducere			
4.		Reprezentantul sindical/al salariatilor			

Conducatorul institutiei are rolul de a pune in aplicare ghidul fara a putea face parte din comisie, cu exceptia situatiilor in care prezenta acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hartuitor).

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

Pasul 1 - Depunerea plangerii/sesizarii

Plangerea/Sesizarea poate fi formulata de persoana vatamata in forma scrisa (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumata prin semnatura de catre victima, cu respectarea protectiei datelor de identitate, in vederea asigurarii protectiei acesteia) sau verbala (discutie cu persoanele responsabile, in urma careia se va intocmi un proces-verbal).

Pasul 2 - Raportul de caz

Persoana desemnata/Comisia care a primit plangerea/ sesizarea va demara realizarea unui raport de caz care va cuprinde:

1. Datele din plangere

Vor fi inregistrate imediat toate informatiile relevante furnizate in plangere: datele, orele si faptele incidentului/incidentelor.

2. Date rezultate din procesul de indrumare si consiliere a victimei

Persoana responsabila/Comisia sesizata trebuie:

a) sa comunice victimei posibilitatile de solutionare si sa analizeze solicitarile acesteia si sa clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit si sa consemneze decizia luata;

b) sa o indrume catre consiliere psihologica, juridica si sa consemneze masura propusa si agreata;

c) sa se asigure ca se pastreaza un registru confidential despre desfasurarea anchetei.

3. Date rezultate din procesul de audiere si consiliere a persoanei presupuse a fi infaptuit acte de hartuire

Persoana responsabila/Comisia sesizata trebuie:

a) sa ofere posibilitatea presupusului hartuitor sa raspunda plangerii;

b) sa se asigure ca presupusul hartuitor intelege mecanismul de reclamare;

c) sa informeze presupusul hartuitor cu privire la politica institutiei in cazul hartuirii, hartuirii sexuale, dar si cu privire la legislatia nationala in domeniu;

d) sa informeze presupusul hartuitor cu privire la posibilele sanctiuni;

e) sa faciliteze, daca este cazul si doar in urma acordului prealabil al victimei, discutiile intre cele doua parti;

f) sa se asigure ca se pastreaza un registru confidential despre desfasurarea anchetei. Raportul de caz se realizeaza in termen de maximum 7 zile lucratoare de la depunerea plangerii/sesizarii. Prin raportul de caz persoana responsabila/comisia propune conducatorului, daca este cazul, masuri de protectie a victimei cu respectarea prevederilor legale.

Pasul 3 - Ancheta

Raportul de caz este inaintat, in functie de masurile dispuse: departamentului de resurse umane/conducerii institutiei/expertului egalitate de sanse/consilierului de etica.

Persoana responsabila/Comisia trebuie:

a) sa intervieveze separat victima si persoana acuzata;

b) sa intervieveze separat alte parti terte relevante;

c) sa intocmeasca un raport al anchetei, care sa cuprinda sesizarea, investigatiile, constatarile si masurile dispuse;

d) in cazul in care faptele au avut loc, sa propuna modalitati de solutionare a sesizarii, luand in considerare care este solutia potrivita pentru victima, prin consultare cu aceasta;

e) in cazul in care nu poate determina daca faptele au avut loc sau nu, sa faca recomandari pentru a se asigura ca nu este afectat climatul de munca, respectiv: informare, constientizare, grupuri de suport;

f) sa tina o evidenta a tuturor actiunilor intreprinse;

g) sa asigure pastrarea confidentialitatii tuturor inregistrarilor referitoare la cazul investigat;

h) sa se asigure ca procesul de solutionare a plangerii/ sesizarii se realizeaza cel mai tarziu in termen de 45 de zile lucratoare de la data la care a fost facuta plangerea/sesizarea.

7.3. Solutionarea plangerii/sesizarii

Solutionarea plangerii/sesizarii reprezinta etapa finala a procedurii, in cadrul careia persoana responsabila/comisia intocmeste un raport final prin care detaliaza investigatiile, constatarile si masurile propuse, dupa caz, si pe care il va inainta conducerii institutiei/angajatorului.

7.4. Plangerea/Sesizarea externa

Un angajat care a fost supus hartuirii poate, de asemenea, sa faca o plangere la alte institutii care au competente in domeniul hartuirii.

Aceste plangeri se pot face conform prevederilor Legii nr. 202/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, la:

- inspectoratul teritorial de munca;
- Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii;
- instantele de judecata;
- organele de cercetare penala daca hartuirea este atat de grava, incat se incadreaza in formele prevazute de Codul penal.

8. Sanctiuni

Orice persoana care, in urma finalizarii procedurii de plangere/ sesizare, a fost gasita vinovata de hartuire, poate fi supusa sanctiunilor prevazute de:

- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

Natura sanctiunilor va depinde de gravitatea si amploarea actelor de hartuire. Se vor aplica sanctiuni proportionale, pentru a se asigura ca incidentele de hartuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

Sanctiunile aplicabile angajatorului/conducatorului se regasesc in Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificarile si

completarile ulterioare, precum si in Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si se aplica proportional cu gravitatea faptelor.

9. Monitorizare si evaluare

Angajatorul, atat din mediul public, cat si din cel privat, cunoaste importanta monitorizarii prezentului ghid privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriu de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca si se va asigura de aplicarea acestuia, in termen de 6 luni de la intrarea in vigoare a acestuia.

Conducatorii directiilor, serviciilor, compartimentelor si responsabilii cu gestionarea cazurilor de hartuire vor monitoriza si vor raporta conducerii institutiei modalitatea de respectare a aplicarii prevederilor prezentului ghid, pana la sfarsitul primului trimestru al fiecarui an, pentru anul precedent, inclusiv numarul de incidente inregistrate si modul in care acestea au fost solutionate, precum si recomandarile trasate.