



INSTITUTUL ROMÂN  
PENTRU DREPTURILE  
OMULUI



AGENȚIA NAȚIONALĂ  
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE  
ÎNTE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

**GHID PRACTIC**

**PRIVIND**

**HĂRȚUIREA MORALĂ  
LA LOCUL DE MUNCĂ**

**EDITURA I.R.D.O.**



INSTITUTUL ROMÂN  
PENTRU DREPTURILE  
OMULUI



AGENȚIA NAȚIONALĂ  
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE  
ÎNTE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

*Coordonatori:*

*Luminița POPESCU, Secretar de Stat ANES*

*Adrian BULGARU, Director IRDO*

*Autori:*

*Daniela Cristina ALBU, Beatrice BERNA*

*Gianina DIMITRESCU, Aurora MARTIN*

**GHID PRACTIC**

**PRIVIND**

# **HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ**

*Elaborat de IRDO și ANES*

*în cadrul Campaniei naționale pentru conștientizarea  
hărțuirii morale la locul de muncă*

*Etapa a II-a*

**București  
2022**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**Ghid practic privind hărțuirea morală la locul de muncă / Daniela Cristina Albu, Beatrice Berna, Gianina Dimitrescu, Aurora Martin ; coord.: Luminița Popescu, Adrian Bulgaru. - București : Editura I.R.D.O., 2022**  
ISBN 978-606-8650-12-8

- I. Albu, Daniela Cristina
- II. Berna, Beatrice
- III. Dimitrescu, Gianina
- IV. Martin, Aurora
- V. Popescu, Luminița (coord.)
- VI. Bulgaru, Adrian (coord.)

331.442

174

Copyright © 2022

Institutul Român pentru Drepturile Omului

București, Piața C.A. Rosetti, nr. 4

Telefon: +40 21 3114921

e-mail: [redactie@irdo.ro](mailto:redactie@irdo.ro)

I.S.B.N.: 978-606-8650-12-8

## COORDONATELE GENERALE ALE CAMPANIEI

Prin parteneriatul interinstituțional dintre Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) și Institutul Român pentru Drepturile Omului (IRDO), a fost lansată *Campania națională pentru conștientizarea hărțuirii morale la locul de muncă*, desfășurată în două etape.

**În prima etapă** a fost realizată o informare privind Legea nr. 167/2020 care reglementează în mod expres fenomenul hărțuirii morale la locul de muncă și modifică acte normative relevante din domeniul nediscriminării și al egalității de șanse și tratament între bărbați și femei: Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. De asemenea, pe paginile de internet ale celor două instituții partenere au fost diseminate *două tipuri de formulare online* (unul pentru a sprijini victimele hărțuirii morale la locul de muncă și cel de-al doilea pentru a îndruma/orienta organizațiile care au preocupări în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii morale la locul de muncă).

În urma desfășurării primei etape a Campaniei s-a constatat numărul redus de sesizări din partea victimelor, stabilindu-se, pe baza datelor oferite de victime în formularele completate și în discuțiile telefonice, că există *tendința ca victimele susepuse fenomenului hărțuirii morale la locul de muncă să nu raporteze cazurile de hărțuire*. Considerăm că această tendință este determinată de trei factori principali:

- (1) lipsa informării în privința legislației în domeniu;
- (2) starea psihologică precară a victimei;
- (3) dificultăți în accesarea și completarea formularului adresat victimelor și postat pe paginile de internet ale instituțiilor partenere.

***În cea de-a doua etapă*** a Campaniei pentru conștientizarea hărțuirii morale la locul de muncă, au fost stabilite ca obiective:

- (1) sensibilizarea publicului cu privire la acest fenomen;
- (2) încurajarea victimelor de a raporta incidentele de hărțuire morală la locul de muncă, având în vedere că *lipsa de semnalare a abuzurilor conduce la lipsa de soluții corelative fenomenului hărțuirii morale la locul de muncă.*

Pentru a facilita conștientizarea problemelor aferente hărțuirii morale la locul de muncă și găsirea de soluții concrete, care să stopeze fenomenul hărțuirii, formularele au fost reconceptuate, redactându-se într-o manieră mai concisă și folosindu-se un limbaj mai accesibil.

Miza instituțiilor partenere a constat în asigurarea unui sprijin real, efectiv, în favoarea victimelor, transmițând un mesaj de solidaritate, potrivit căruia victimele nu înfruntă singure fenomenul hărțuirii morale la locul de muncă.

Pentru prevenirea și combaterea acestui fenomen discriminatoriu este necesar ca fiecare persoană să își cunoască drepturile și să conștientizeze că legislația națională nu stabilește doar „garanții pe hârtie”, ci există căi concrete prin care victimele pot să își recâștige demnitatea lezată sau cariera periclitată.

\* \* \*

*Ghidul se adresează atât persoanelor fizice – victime ale hărțuirii morale la locul de muncă, dar și organizațiilor în cadrul cărora s-au manifestat fenomene de hărțuire morală.*

*Scopul Ghidului este de a face cunoscuți pașii care trebuie urmați, potrivit legii, pentru ca fiecare persoană să se bucure de un mediu de lucru sănătos, de o viață profesională și personală echilibrată.*

*În vederea atingerii acestui scop, din punct de vedere structural, prezentul Ghid a fost conceput după cum urmează:*

***Prima parte, explicativ-descriptivă,** plasează în context fenomenul hărțuirii morale la locul de muncă adresându-se preponderent victimei, pentru a-i asigura sprijinul psihologic, facilitându-i astfel acțiunile concrete de contracarare a hărțuirii morale la care este supusă. În același timp, în conținutul primei părți sunt stabilite direcțiile care trebuie urmate de către angajator/organizația în cadrul căreia sunt comise actele de hărțuire.*

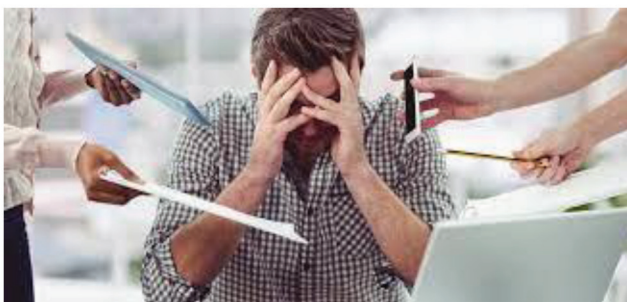
***Cea de-a doua parte, aplicativă,** schematizează informațiile cuprinse în Legea nr. 167/2020, pentru a clarifica posibilele căi de acțiune care trebuie urmate de către victime și organizații.*

***Considerații privind promovarea egalității de gen printr-o abordare bazată pe drepturile omului***

***Anexa I – Politica internă anti-hărțuire a angajatorului. Model de politică anti-hărțuire la locul de muncă aplicabil în cadrul structurilor Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.***

## PARTEA EXPLICATIV-DESCRIPTIVĂ

La serviciu, te-ai simțit copleșit/copleșită de o multitudine de îndatoriri cu termen fix de realizare, dar ți se distribuie în continuare noi și noi sarcini fie de către șeful departamentului, fie de către conducerea generală a organizației? Ai sentimentul că ești depășit/depășită de situație? Începi să te îndoiești de capacitatea ta profesională?



După terminarea programului, te simți obosit/obosită și, cu timpul, începi să te confrunți cu o stare de depresie?

Ești supus/supusă ironiilor sistematice, care au ca substrat atacul la persoană? Simți că îți pierzi stima de sine? Nu mai ai încredere în propriile calități și abilități?

Ai avut un succes profesional de mare anvergură. Ai fost lăudat/lăudată de partenerii externi, dar simți ostilitate din partea colegilor sau a conducerii?



Lucrezi într-o echipă în care nu ești tratat/tratată cu respect și îți se aduc în mod frecvent injurii pentru cele mai mici greșeli? **Nu, nu este nimic în neregulă cu tine!** Toate cazurile de mai sus reprezintă **forme de hărțuire morală la locul de muncă.**

Acest Ghid îți se adresează direct, atât pentru a-ți cunoaște drepturile, cât și pentru a lua măsuri în vederea protejării acestora.



- Hărțuirea morală la locul de muncă înseamnă orice tip de comportament neadecvat exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, fie superior ierarhic, fie coleg, fie subaltern.
- Hărțuirea morală poate deteriora condițiile de muncă, productivitatea și randamentul angajatului.
- Angajatului îi sunt lezate drepturile și demnitatea.
- Efectele hărțuirii morale pot fi atât compromiterea statutului profesional și a carierei persoanei hărțuite, cât și afectarea pe termen lung a sănătății fizice și mintale.

**Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal**, după caz, orice comportament exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, care îi este superior ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, ce au drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mintale ori prin compromiterea viitorului său profesional, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- conduită ostilă sau neadecvată
- comentarii verbale ofensatoare
- gesturi și acțiuni de denigrare
- bullying/intimidare/desconsiderare
- epuizare și stres

- hărțuire pe criterii de sex, rasă, origine etnică, vârstă
- hărțuire psihologică.

Conform legislației în vigoare, angajatul care a fost supus hărțuirii morale la locul de muncă nu poate fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect.

Cei care săvârșesc acte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală pentru faptele respective.

## EXEMPLE DE HĂRȚUIRE

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjeneală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia.
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- sugestii privind faptul că, favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;

- *priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal nenecesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;*
- *răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință).*

**Exemple de expresii utilizate** pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:

- *stiluri de conducere puternice sau dure;*
- *o relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;*
- *o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;*
- *o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;*
- *un manager care „nu-i tolerează ușor pe proști”;*
- *incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.*

**În România, legislația te protejează  
de pericolul răzbunării sau al „pedepsei”  
din partea celui sau celei de care ai fost  
hărțuit/hărțuită moral, pentru că ai  
îndrăznit să te plângi.**

**Învinge-ți teama și ia măsuri!  
Tăcerea nu este o soluție!**

**RECOMANDĂRI/ORIENTĂRI ADRESATE  
VICTIMEI, CU PRIVIRE LA CĂILE DE ACȚIUNE  
CARE POT FI URMATE, ÎN CAZUL ÎN CARE  
ESTE SUPUSĂ HĂRȚUIRII MORALE  
LA LOCUL DE MUNCĂ**

**Dacă ai conștientizat**, din cele de mai sus, că te confrunți cu hărțuirea morală la locul de muncă, iată care sunt *pașii de urmat*:

**I. Primul pas este să ai o discuție amiabilă cu persoana care te hărțuiește** și să îi pui în vedere să înceteze, pentru că, în caz contrar, încalcă legea;

**II. Dacă nu ai curajul necesar pentru a-ți înfrunța în mod direct agresorul și pentru a avea o discuție cu acesta**, iar actele de hărțuire morală la locul de muncă nu încetează, ai următoarele *căi de acțiune, înainte de a te hotărî să depui o plângere oficială*:

**1. Verifică dacă angajatorul are o politică anti-hărțuire**, care să fie accesibilă publicului larg, eventual pe pagina de internet a instituției. Departamentul de Resurse Umane îți poate oferi răspunsul la întrebare.

*Știi că, potrivit legislației în vigoare, angajatorul are obligația de a introduce, în mod explicit, în regulamente interne, dispoziții cu privire la discriminare și la hărțuirea morală la locul de muncă?*

Angajatorul trebuie să informeze angajații cu privire la drepturile acestora privind egalitatea de șanse și tratament în relațiile de muncă.

Angajatorul trebuie să aplice măsuri de prevenire și acțiune pentru eliminarea hărțuirii la locul de muncă, dar și să elaboreze programe de instruire și campanii de informare și conștientizare a angajaților despre acest fenomen.

Conform legislației în vigoare, societățile și companiile trebuie să introducă în Regulamentul intern **clauze privind hărțuirea morală la locul de muncă. Aceste aspecte sunt verificate de către ITM.**

- 2. Dacă regulamentul intern nu conține astfel de prevederi,** ia legătura cu biroul de resurse umane și cu persoanele care asigură conducerea, informându-i cu privire la necesitatea de a introduce aceste prevederi în Regulamentul intern al instituției, precizând că, dacă din Regulamentul intern lipsesc astfel de prevederi, instituția respectivă este pasibilă de amendă. Totodată, ia legătura cu șeful persoanei care te hărțuiește și adresează-i rugămintea de a discuta cu cel/cea care te-a hărțuit, pentru a-și revizui comportamentul față de tine.
- 3. Dacă în Regulamentul intern al instituției în care lucrezi există prevederea referitoare la măsurile de prevenire și acțiune pentru combaterea hărțuirii morale la locul de muncă,** în conținutul acesteia vei găsi opțiunile pe care le ai pentru a raporta hărțuirea.

### **III. Dacă, prin aceste discuții, nu reușești să schimbi modul de relaționare cu persoana care te hărțuiește la locul de muncă, poți recurge la formularea unei plângeri oficiale.**

#### **Victima formulează o plângere oficială**

- 1. către conducerea instituției**
- 2. către Consiliul Național privind Combaterea Discriminării**
- 3. către instanța de judecată.**

Angajatul care a devenit victimă a hărțuirii morale la locul de muncă **trebuie să dovedească elementele hărțuirii morale**, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii.

**Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită!**

Conform Legii nr. 167 din 7 august 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, **ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:**

- a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare, pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă exercitate asupra angajatului în cauză;**



- b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;**
- c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;**
- d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;**
- e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică, de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă, stabilită de către medicul de medicina muncii;**
- f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.**

## **În atenția Organizațiilor, Comaniilor, Instituțiilor**

În calitate de angajator,

Dacă aveți deja redactat un Regulament de ordine interioară, trebuie întocmită o anexă la acesta, prin care să introduceți noile prevederi legale privind gestionarea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă.

Dacă nu aveți redactat un Regulament de ordine interioară (ROI), atunci când îl redactați, trebuie să includeți aspecte privitoare la agenții implicați în actele de hărțuire morală la locul de muncă, obligațiile și drepturile acestora, precum și pașii pe care trebuie să îi urmeze victima, în raportarea și stoparea acestei hărțuiri.

## **MODALITĂȚI DE PREVENIRE A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ**

**Prevenirea actelor de hărțuire morală la locul de muncă intră în responsabilitatea angajatorilor.** De asemenea, conducătorii din orice organizație trebuie să creeze un climat psihosocial stabil, să ia o serie de norme și să implementeze politici organizaționale care să descurajeze și să sancționeze orice formă de hărțuire.

### **INSTRUIRE, COMUNICARE ȘI CONȘTIENTIZARE**

Din prima zi de muncă, un angajat are responsabilitatea de a lua la cunoștință regulamentul intern, care cuprinde reguli și norme, inclusiv împotriva hărțuirii morale. De asemenea, angajații au posibilitatea de a participa la sesiuni de formare sau seminare de informare pe tema combaterii și prevenirii hărțuirii morale la locul de muncă.

Conducătorii entităților publice sau private au responsabilitatea de a menține în permanență un exemplu pozitiv, prin comportament adecvat, dar și prin instituirea unor reguli minime de conduită la locul de muncă, menite să reducă stresul ocupațional, pentru a crea un climat de muncă ce minimizează riscul comportamentelor abuzive la locul de muncă.

O politică scrisă va elimina hărțuirea și persecuțiile de la locul de muncă doar în situația în care este susținută de o acțiune pozitivă, pentru a o pune în practică. Prin urmare, angajatorii ar trebui să organizeze sesiuni de comunicare,

instruire și conștientizare, întrucât este extrem de important ca toți angajații:

- *să înțeleagă angajamentul companiei în direcția prevenirii hărțuirii și persecutării,*
- *să își înțeleagă responsabilitatea și rolul în cadrul acestui proces,*
- *să știe cum să solicite sfaturi și îndrumare,*
- *să știe cum să înainteze o reclamație și să fie convinși că vor fi ascuțați în mod eficient.*

## **MĂSURI PENTRU ELIMINAREA HĂRȚUIRII**

Multe coduri disciplinare ale companiilor prevăd că anumite acte, care ar putea reprezenta o hărțuire și/sau o persecutare, reprezintă contravenții cu privire la care se impune întreprinderea unei acțiuni disciplinare împotriva contravenientului.

De exemplu: agresiunea, intimidarea, coerciția, ingerința în munca altor angajați, comportament de natură sexuală, comportament bazat pe sex, care afectează demnitatea femeilor și bărbaților de la locul de muncă și care este nedorit, nerezonabil și ofensator față de cel căruia îi este adresat.

Entitatea publică sau privată ar trebui să stabilească o politică pentru a susține dreptul tuturor persoanelor de a fi tratate cu demnitate și respect la locul de muncă. Această politică ar trebui să promoveze în mod activ un mediu de lucru în care hărțuirea și persecuțiile să nu fie tolerate. Trebuie să

prevadă în mod clar standardele de comportament așteptate din partea angajaților și a personalului de conducere.

Personalul ar trebui să știe cui se poate adresa în caz de hărțuire la locul de muncă, iar personalul cu funcții de conducere ar trebui instruit cu privire la toate aspectele politicii entității publice sau private în domeniile ce vizează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Pentru a fi eficientă, politica anti-hărțuire ar trebui comunicată și implementată, astfel încât toți angajații să își cunoască responsabilitățile, conform codului de conduită al entității publice sau private, cu privire la ceilalți angajați.

## PARTEA APLICATIVĂ

### HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ CONFORM PREVEDERILOR LEGII NR. 167/2020

#### ASPECTE GENERALE

Prin Legea nr. 167 din 7 august 2020 au fost modificate și completate două acte normative: *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* precum și *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați*, urmărindu-se, de către legiuitor, finalitatea unei mai bune protejări a individului împotriva violenței psihologice (denumită, în înțelesul prezentei legi, *hărțuire morală*).

#### OBIECTIVELE PĂRȚII APLICATIVE A GHIDULUI:

- I. Promovarea dispozițiilor Legii nr. 167/2020 în scopul sensibilizării publicului larg la dispozițiile sale**
  
- II. Evidențierea etapelor pe care le poate urma victima actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în scopul sancționării acestora**

**III. Evidențierea obligațiilor corespunzătoare făptuitorului actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în vederea prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă**

**IV. Politica internă anti-hărțuire a angajatorului – ANEXA I – (MODEL DE POLITICĂ ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ APLICABILĂ ÎN CADRUL STRUCTURILOR AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI)**

**V. ANEXĂ II – Cazuri sesizate prin intermediul Campaniei Naționale pentru Conștientizarea Hărțuirii Morale la Locul de Muncă, Etapa a II-a (chestionare „Sesizare asupra hărțuirii morale la locul de muncă”)**

## **I. Promovarea dispozițiilor Legii nr. 167/2020 în scopul sensibilizării publicului larg cu privire la dispozițiile sale**

### **I.1. Ce reprezintă „hărțuire morală la locul de muncă” în înțelesul Legii nr. 167/2020?**

Orice comportament exercitat cu privire la un angajat (...) 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: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.

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.

### **I.2. Cine pot fi autorii actelor de hărțuire morală conform Legii nr. 167/2020?**

Un angajat care este superiorul ierarhic al victimei, un subaltern, în raporturile cu victima și/sau un angajat comparabil cu victima, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă.



### **I.3. Care sunt drepturile victimelor, în temeiul Legii nr. 167/2020?**

Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. **Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.**

### **I.4. Care sunt obligațiile angajaților în temeiul Legii nr. 167/2020, în situația comiterii unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă?**

- (1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.** Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective;
- (2) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale,** sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. **Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.**

**I.5. Care sunt obligațiile angajatorilor, în temeiul Legii nr. 167/2020, în situația comiterii unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă?**

- (3) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare, în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea, în regulamentul intern al unității, de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;**
- (4) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne, care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.**

**I.6. Răspunderea contravențională în cazul comiterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă:**

**Constituie contravenție** hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

**Constituie contravenție** și se sancționează cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea, în regulamentul intern al unității, de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

**Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a obligației constând în interzicerea stabilirii de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne, care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.**

### **I.7.1 Dacă victima se confruntă cu acte de hărțuire morală la locul de muncă, aceasta poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării:**

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul aplică, în condițiile legii, oricare dintre următoarele măsuri: să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, cu privire la angajatul în cauză sau să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă, stabilită de către medicul de medicina muncii.

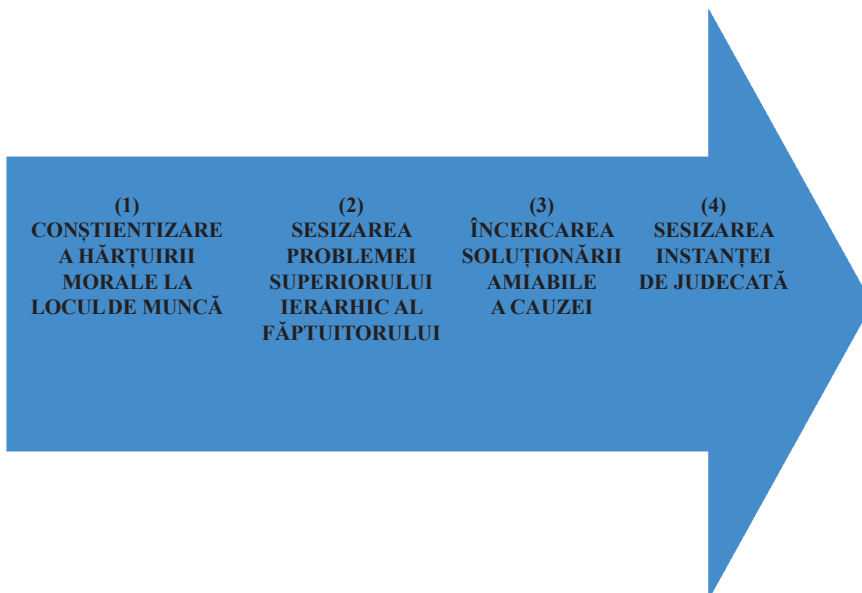
**Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei neaducerea la îndeplinire, de către angajator, a măsurilor dispuse de către Consiliu. Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducerea la îndeplinire a obligațiilor legale.**

**I.7.2. Dacă victima se confruntă cu acte de hărțuire morală la locul de muncă, aceasta poate sesiza instanța de judecată; sancțiunile care pot fi pronunțate de instanța de judecată pot consta în următoarele:**

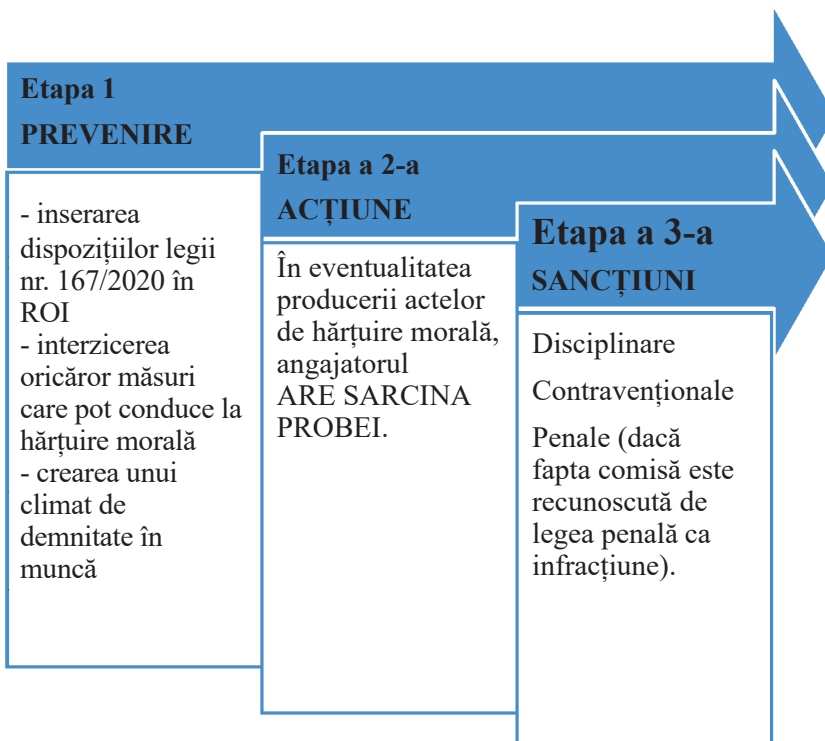
Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:

- a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare, pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, cu privire la angajatul în cauză;
- b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă, stabilită de către medicul de medicina muncii;
- f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

## II. Evidențierea etapelor pe care le poate urma victima actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în scopul sancționării acestora:



### III. Evidențierea obligațiilor corespunzătoare făptuitorului actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în vederea prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă:



#### **IV. Promovarea egalității de gen printr-o abordare bazată pe drepturile omului**

Egalitatea de gen constituie o preocupare constantă a Institutului<sup>1</sup>, reflectată în fiecare dintre dimensiunile circumscrise mandatului său și stabilite, conform Legii nr. 9/1991. Aspecte precum nediscriminarea, egalitatea dintre bărbați și femei în domeniul muncii, violența împotriva femeilor și femucidul – ca formă extremă a acesteia, siguranța femeilor și garantarea participării femeilor în domeniul politic și public reprezintă problematici complexe care au fost analizate în detaliu în cadrul Grupului de lucru privind drepturile femeilor care funcționează în cadrul Institutului încă din anul 2017. Prin valorizarea forumului de discuții creat sub auspiciile Grupului de lucru la care participă reprezentanți ai autorităților și instituțiilor publice competente în domeniul violenței de gen, psihologi, polițiști, judecători, reprezentanți ai ONG-urilor de profil, experții din cadrul Institutului au întreprins o analiză multidisciplinară a problematicilor care afectează drepturile femeilor la nivel național într-un demers de a sintetiza contribuțiile fiecăruia dintre actorii participanți.

Fiind inițiat de experții din cadrul Institutului cu atribuții în domeniul drepturilor femeilor, *Grupul de lucru a fost*

---

<sup>1</sup> Prin activitatea sa, IRDO abordează din prisma respectării drepturilor omului promovarea și realizarea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă în sprijinul dezideratelor Agendei 2030. Institutul a consacrat atingerii obiectivelor dezvoltării durabile (în special ODD 4 (educație de calitate), ODD5 (egalitatea de gen), ODD 10 (reducerea inegalităților), ODD 13 (acțiune climatică), precum și celor 7 obiective legate de gestionarea și combaterea schimbărilor climatice) o serie de studii și cercetări prin care și-a propus să evidențieze importanța luării în considerare a dimensiunii drepturilor omului în elaborarea de politici și măsuri la nivel național.

*eficientizat, urmărind regula colaborării inter-instituționale, conform căreia problematicile care produc efecte asupra drepturilor femeilor vor fi supuse dezbaterii instituționale cu partenerii și colaboratorii Institutului, având atribuții în domeniul egalității de gen în vederea explorării unor posibile soluții și a identificării acelor lacune din legislația națională care necesită modificări, îmbunătățiri ale unor legi existente sau propunerea de noi norme.*

În acest context, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) a fost cooptată, în cadrul Grupului de lucru, pentru a contribui la identificarea celor mai stringente problematice și vulnerabilități în domeniul drepturilor femeilor și a posibilelor căi de acțiune pentru soluționarea acestora. În cadrul parteneriatului inter-instituțional ANES-IRDO unul dintre obiectivele fundamentale l-a constituit eficientizarea activității Grupului de lucru privind drepturile femeilor. Agenția Națională a contribuit activ la aceasta și a sprijinit constant Grupul de lucru al IRDO cu propuneri și analize privind situația egalității de șanse în societatea românească prin activități preconizate, ale căror funcții sunt cuprinse în Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021: funcția de strategie, prin care se asigură fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; funcția de armonizare cu reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul său de activitate; funcția de reprezentare, prin care asigură, în numele statului român, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniul său de activitate; funcția de autoritate de stat, prin care asigură



integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale.

La activitățile Grupului de lucru, Institutul a contribuit prin avansarea unei analize a problematicilor stringente din domeniul drepturilor femeilor din prisma unei abordări bazate pe drepturile omului.

Ca urmare a discuțiilor desfășurate în cadrul Grupului de lucru au fost identificate problemele persistente cu care se confruntă societatea românească în domeniul exercitării și respectării drepturilor femeilor. Cele mai importante dintre acestea, care afectează în mod direct siguranța și viața femeilor sunt legate de infracțiuni de lovire, abuz sau alte violențe fizice, omor, lipsire de libertate, amenințare, intimidare, violență psihologică, hărțuire la locul de muncă, viol, hărțuire sexuală, trafic de minori, proxenetism, ș.a. Totodată, dezbaterile din cadrul Grupului de lucru au avut drept scop promovarea egalității de șanse și analizarea implicațiilor și consecințelor actelor de violență domestică, a modului în care acestea sunt percepute în familie și în comunitate, precum și prezentarea unor bune practici (recomandări, studii, analize, campanii).

*Campania pentru conștientizarea hărțuirii morale la locul de muncă* a fost inițiată de cele două instituții, conștientizându-se nevoia sensibilizării publicului larg cu privire la evoluțiile legislative de la nivel național, în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii morale la locul de muncă (în speță avem în vedere Legea nr. 167/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000).

Obiectivele Campaniei pot fi sintetizate pe două coordonate esențiale: (1) prevenirea actelor de hărțuire morală la locul de muncă, cele comise asupra femeilor, prin informarea și

sensibilizarea potențialelor victime cu privire la dispozițiile legale relevante și la căile de acțiune ce pot fi urmate pentru sesizarea și sancționarea acestora și (2) modificarea tiparelor mentale și comportamentale agresive care contribuie la crearea unui climat de muncă ostil în scopul reducerii tendințelor violente și/sau al reabilitării făptuitorului actelor de agresiune.

Campania s-a desfășurat cu ajutorul a două instrumente de lucru (chestionarul destinat victimelor și chestionarul adresat organizațiilor), iar procesul de formulare și de aplicare a celor două instrumente de lucru a avut ca fundament abordarea obiectivului 5 de dezvoltare durabilă din prisma drepturilor omului și a realizării egalității de șanse. În cea de a doua etapă a Campaniei, cele două chestionare au fost reformulate cu scopul de a accesibiliza informația și de a facilita procesul de completare a acestora de către respondenți.

Ulterior a fost evaluat conținutul sesizărilor înregistrate provenite fie din partea victimelor, fie a organizațiilor. Studiind solicitările (scrise sau telefonice) provenite de la victime, experții Institutului au constatat că majoritatea cererilor sesizau lipsa modificării tiparelor comportamentale ale angajatorului, ca urmare a adoptării Legii nr. 167/2020 și persistența actelor de hărțuire, ca urmare a slabei conștientizări a drepturilor și obligațiilor care îi revin angajatorului, în temeiul Legii nr. 167/2020. De asemenea, conduita angajaților nu s-a modificat ulterior modificării cadrului normativ național prin intrarea în vigoare a Legii nr. 167/2020. Au fost aduse în atenția Institutului acte de hărțuire morală constând în acordarea unui tratament privilegiat unor angajați, în mod nejustificat, determinând, pe cale de consecință, distorsionarea climatului de muncă favorabil. Angajații favorizați la locul de muncă au pus presiune, prin acte de hărțuire și violență psihologică,

asupra celorlalți colegi, creând un climat de muncă ostil. Evidențiind aceste inadvertențe sociale care determină menținerea și răspândirea actelor de hărțuire morală la locul de muncă, victimele au solicitat sprijin Institutului, în scopul obținerii de îndrumări în vederea restabilirii unui climat de muncă armonios. Institutul a acționat în acord cu mandatul său legal, diseminând informații având ca obiect dispozițiile Legii nr. 167/2020, prin activități de conștientizare și sensibilizare a opiniei publice și în special a victimelor.

Mulți dintre petenți au dorit să își păstreze anonimatul, din teama de a nu pierde locul de muncă. Această campanie a avut ca obiectiv o mai bună cunoaștere a legislației și a căilor de acțiune care trebuie urmate de către victimele hărțuirii morale, dar s-a adresat și publicului larg. Obiectivul, pe termen lung al campaniei este de a oferi o mai bună informare și de a veni în sprijinul victimelor încurajându-le să raporteze și să recurgă la pârghiile oferite de legislația în vigoare.

## **V. ANEXA I – POLITICA INTERNĂ ANTI-HĂRȚUIRE A ANGAJATORULUI**

### **MODEL DE POLITICĂ ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ, APLICABILĂ ÎN CADRUL STRUCTURILOR AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

#### **CUPRINS**

- 1. PRINCIPII DIRECTOARE**
- 2. CADRUL LEGAL**
- 3. SCOP**
- 4. APLICABILITATEA**
- 5. DEFINIȚII**
- 6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**
  - 6.1 CONDUCEREA ANES**
  - 6.2 PERSOANA RESPONSABILĂ**
- 7. PROCEDURA DE RECLAMAȚIE**
  - 7.1 SOLUȚIONAREA INFORMALĂ**
  - 7.2 SOLUȚIONAREA FORMALĂ**
  - 7.3 PROCESUL DE RECLAMAȚIE EXTERNĂ**
- 8. SANȚIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE**
- 9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE**
- 10. MECANISME INTERNE PENTRU PUNEREA ÎN  
APLICARE A POLITICII ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL  
DE MUNCĂ**

## 1. PRINCIPII DIRECTOARE

**AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI (ANES)** se angajează să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice în care se respectă și se promovează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

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

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

În cadrul ANES, 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.

*La nivelul instituției, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire 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 egale și se va evita victimizarea și revictimizarea.*

## **2. CADRUL LEGAL**

### **2.1 CADRUL EUROPEAN**

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

### **2.2 LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ:**

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Hotărârea de Guvern 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă

Codul Muncii – (Legea nr. 53/2003)

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

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

Scopul acestei politici este acela de a pune la dispoziția angajaților și angajatelor ANES instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. Obiectivul principal al politicii anti-hărțuire este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane și de a asigura tuturor angajaților și angajatelor condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului public.

### **4. APLICABILITATEA**

Prezenta politică anti-hărțuire la locul de muncă este aplicabilă tuturor angajaților Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați – cu sediul din Intr. Camil Petrescu nr. 5, sector 1, București, precum și persoanelor cu care salariații ANES interacționează în timpul programului de lucru (ex: parteneri, beneficiari, invitați etc.).

ANES recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de aceeași sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale,

etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor derula investigații și se va analiza încadrarea faptelor în categoria hărțuirii.

ANES susține că 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 (secretar de stat/secretar general/director/șef serviciu) și angajați, dar nu în mod exclusiv. ANES recunoaște că relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime) și de aceea își asumă, cu atât mai mult în situațiile de hărțuire, promovarea unei culturi organizaționale libere de stereotipuri și prejudecăți. Orice tip de hărțuire este interzis în mediul de muncă al ANES, atât în incinta ANES, cât și în afara acesteia, inclusiv când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe organizate de ANES, 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 o persoană este rugată să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situații care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea poate implica unul sau mai multe incidente și/sau acțiuni care constituie hărțuire fizică, verbală și non-verbală. Exemple de conduită



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

– Conduita fizică: contact fizic nedorit, inclusiv prinderi, ciupiri, frecări, sărutări, îmbrățișări, mângâieri, atingeri necorespunzătoare, pe cap sau pe corp; violența fizică, inclusiv agresiunea sexuală; utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

– Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, aspectul, viața privată a unui angajat etc; 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 condescendente sau paternaliste; trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare).

– Comportament non-verbal: afișarea materialelor explicite sexual sau sugestive; gesturi sugestive sexual; fluierături; priviri insistente.

– Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Legii nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă:

– Orice comportament exercitat cu privire la un angajat (...) 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: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.

– 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.

## **EXEMPLE DE HĂRȚUIRE**

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

– insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;

– folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate;

– comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjenală sau suferință;

– atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;

– efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;

– întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia.

– avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări;

– sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;

– priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal nenecesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;

– răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, și religie sau credință).

**EXEMPLE DE EXPRESII UTILIZATE** pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:

– „ciocnire între personalități” – pentru descrierea unei relații profesionale;

– „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele” sau „o problemă de atitudine” – pentru a caracteriza o persoană;

– „nu-i tolerează ușor pe proști” – pentru a descrie comportamentul unui coleg sau unui manager.

## **6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**

### **6.1 CONDUCEREA ANES (secretar de stat/secretar general/director/șef serviciu)**

– Se asigură ca toți salariații să cunoască prevederile politicii anti-hărțuire la locul de muncă;

– Se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;

– 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;

– Informează când este cazul autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în definițiile Codului Penal);

– Se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu politica aplicabilă;

– Numește o persoană responsabilă pentru primirea reclamațiilor consilierul de etică;

– Se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri de orice natură pentru a comunica starea de fapt și că situațiile prezentate sunt tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;

– Demarează toate acțiunile necesare, pentru a se asigura că cei care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt tratați în conformitate cu procedura de cercetare disciplinară, în vigoare la nivelul ANES.

## **6.2 PERSONA RESPONSABILĂ**

– Furnizează consultanță și informații oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;

– Asigură suport și consiliere pentru angajații afectați în mod negativ de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;

– Participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;

– Raportează Secretarului de Stat toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;

– Cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;

– Identifică și soluționează cazurile de nerespectare a legislației și politicilor aplicabile domeniului;

– Gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea ANES.

## **7. PROCEDURA DE RECLAMAȚIE**

Angajații ANES care sunt supuși hărțuirii, ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant.

ANES recunoaște că pot apărea situații de hărțuire în relații inegale (adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană aflată în poziție de subaltern) și că există situații

în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor.

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate aborda unul dintre membrii personalului desemnați responsabili pentru primirea plângerilor de hărțuire. Această persoană ar putea fi un alt reprezentant cu rol de conducere, un angajat al SERUA (Serviciul Economic, Resurse umane și Administrativ) sau o persoană din conducerea ANES (secretar de stat/secretar general/director/șef serviciu).

Atunci când persoana desemnată la nivelul ANES primește o plângere de hărțuire, acesta trebuie:

- să înregistreze imediat datele, orele și faptele incidentului (incidentelor);
- să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- să se asigure că victima înțelege procedurile ANES pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă, împreună cu victima, unul dintre următorii pași de acțiune: plângere informală sau formală, înțelegere 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;
- păstrarea unei evidențe confidentiale a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația în afara ANES, în baza cadrului legislativ/legislației relevante.

Pe parcursul procedurii de plângere, victima are dreptul de a fi ajutată de un consilier din cadrul ANES.

În acest sens, ANES va numi un consilier și va oferi, conform legislației în vigoare, formare specifică, pentru a-l abilita în asistarea victimelor hărțuirii.

De asemenea, ANES recunoaște faptul că hărțuirea poate apărea și în relații inegale la locul de muncă, fapt ce determină victimele să aibă rețineri în a lua atitudine și în a depune plângere. ANES înțelege necesitatea de a sprijini victimele în momentul depunerii unei plângeri de hărțuire.

### ***PASUL 1 – DEPUNEREA PLÂNGERII:***

- a. Plângerea poate fi anonimă;
- b. Plângerea poate fi formală (document scris trimis în format fizic sau electronic) sau informală (discuție avută cu persoanele responsabile);
- c. Plângerea poate fi depusă de persoana vătămată sau de o altă persoană din ANES, care a fost martoră sau cunoaște fenomenul (de la victimă sau de la alți colegi);
- d. Persoanele din ANES sunt informate periodic cu privire la politica anti-hărțuire, cu accent pe procedura de sesizare a cazurilor.

**Persoane responsabile, desemnate prin Decizia SECRETARULUI DE STAT al ANES:**

<i>Nr.</i>	<i>Prenume Nume</i>	<i>Structură / Departament</i>	<i>E-mail</i>	<i>Telefon</i>	<i>Program</i>
<b>1.</b>		<b>Resurse Umane</b>			
<b>2.</b>		<b>Juridic</b>			
<b>3.</b>		<b>Conducere ANES</b>  (secretar general, director, șef serviciu)			

ANES va afișa tabelul cu persoanele desemnate în incinta instituției și va disemina informația tuturor angajaților.

Persoanele responsabile vor furniza victimei opțiuni diverse pentru raportarea situațiilor de hărțuire. Nevoia de opțiuni pentru raportare este foarte importantă, ținând cont de faptul că pot apărea și situații de limitare a capacității victimei de a recurge la procedura de plângere. Dacă, de exemplu, hărțuitorul este și persoana desemnată, dacă aceasta se află în concediu sau dacă victima își dorește să raporteze mai degrabă unei femei decât unui bărbat sau unui bărbat decât unei femei și persoana desemnată este bărbat, femeie etc.



## ***PASUL 2 – RAPORTUL DE CAZ***

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

a) *Datele din plângere.*

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

b) *Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a victimei.*

*Persoana responsabilă sesizată trebuie:*

- să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- să se asigure că victima cunoaște și înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă împreună cu victima unul dintre următorii pași de acțiune;
- să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să o îndrume către consiliere psihologică, juridică;
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația în afara ANES, prin intermediul legislației relevante;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

c) Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire.

*Persoana responsabilă sesizată trebuie:*

- să ofere o posibilitate presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamații;
- să informeze presupusul făptuitor cu privire la politica ANES în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- să informeze presupusul făptuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

***Raportul de caz se realizează în termen de maxim 3 zile de la depunerea reclamației!***

### **PASUL 3 – ANCHETA**

Raportul de caz este înaintat, în funcție de situația semnalată, departamentului de resurse umane/conducerii instituției/expertului egalitate de șanse/consilierului de etică. Se declanșează astfel mecanismul de constituire a echipei de anchetă.

Echipele care efectuează ancheta trebuie:

- să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- să decidă dacă incidentele au avut loc sau nu;
- să întocmească un raport, care să detalieze investigațiile, constatările și orice recomandări;
- în cazul în care faptele au avut loc, să decidă care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu victima (luând în considerare scuzele, schimbarea aranjamentelor de lucru, o promovare, dacă victima a fost retrogradată, ca urmare a hărțuirii, consilierea hărțuitorului, sancțiuni disciplinare, suspendare, concediere);
- să urmărească evenimentele post-decizionale, pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire s-au oprit și că victima este mulțumită de rezultat;
- în cazul în care nu poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, să facă recomandări, pentru a se asigura că nu este afectat climatul de muncă (informare, conștientizare, grupuri de suport);

- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- să se asigure că procesul se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de 30 de zile de la data la care a fost făcută reclamația.

**În nominalizarea echipei desemnate pentru desfășurarea anchetei se va ține seama de:**

- echilibrul între sexe – reprezentare paritară femei/bărbați;
- nevoia de a include cel puțin un reprezentant al angajaților;
- nevoia de a include persoane cu competențe în domeniu (expert/tehnician egalitate de șanse);
- plus valoarea pe care o poate aduce echipei un expert extern.

## **7.1 SOLUȚIONAREA INFORMALĂ**

În cazul în care victima dorește să se ocupe de acest aspect în mod informal, persoana desemnată (consilierul din cadrul ANES) are obligația:

- să ofere o posibilitate presupusului hărțuitor de a răspunde plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamații;
- să faciliteze discuțiile între cele două părți, pentru a obține o rezoluție informală, care să fie acceptabilă

pentru reclamant sau să sesizeze un mediator desemnat în cadrul ANES pentru a rezolva problema;

- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei;
- să se asigure că deciziile luate în urma reclamației au fost aplicate și hărțuirea s-a oprit;
- să se asigure că soluționarea informală este rapidă, respectându-se termenul de cel mult 10 zile lucrătoare de la depunerea reclamației.

## **7.2 SOLUȚIONAREA FORMALĂ**

La acest mod de acțiune se recurge, dacă victima dorește să depună o plângere formală sau dacă procesul informal de reclamație nu a condus la un rezultat satisfăcător pentru victimă. Persoana desemnată, care a primit inițial plângerea, va transmite situația completă mai departe către SERUA, pentru a iniția o investigație formală. Șeful de Serviciu de la SERUA se poate ocupa personal de investigație, poate sesiza un investigator intern sau extern sau se poate adresa, pentru investigare, unei comisii formate din alte trei persoane, în conformitate cu Regulamentul de Ordine Internă (ROI) și Regulament de Organizare și Funcționare (ROF) ale ANES.

### ***Persoana care efectuează ancheta trebuie:***

- să intervieze separat victima și presupusul hărțuitor;
- să intervieze separat alte părți terțe relevante;
- să decidă dacă incidentul de hărțuire a avut loc sau nu;
- să întocmească un raport care să detalieze investigațiile, constatările și orice recomandări;

- în cazul în care hărțuirea a avut loc, să decidă care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu victima (luând în considerare scuzele, schimbarea aranjamentelor de lucru, o promovare, dacă victima a fost retrogradată, ca urmare a hărțuirii, instruirea pentru hărțuitor, sancțiuni disciplinare, suspendare, concediere);
- să urmărească evenimentele post-decizionale, pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire s-au oprit și că victima este mulțumită de rezultat;
- dacă nu poate determina că a avut loc hărțuirea, consilierul ar putea să facă recomandări, pentru a se asigura că productivitatea și activitatea de muncă nu sunt afectate;
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul de reclamație;
- să se asigure că întreg procesul se realizează cât mai repede posibil, în cel mult 10 zile de la data la care a fost făcută reclamația.

### **7.3 PROCESUL DE RECLAMAȚIE EXTERNĂ**

O persoană care a fost supusă hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere în afara ANES. Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr.202/2002 republicată, la:

- Inspectoratul Teritorial de Muncă
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
- Instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în definițiile Codului Penal.

## 8. SANCTIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE

Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire în urma investigațiilor, încălcând condițiile politicii anti-hărțuire, poate fi supusă uneia dintre următoarele sancțiuni:

- avertisment verbal sau scris;
- evaluare nefavorabilă a performanțelor;
- reducere a salariilor;
- transfer;
- retrogradare;
- suspendare;
- concediere.

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

Răspunderea contravențională, în cazul comiterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în conformitate cu prevederile cuprinse în Legea nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă:

Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii

și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a obligației constând în interzicerea stabilirii de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

## **9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE**

ANES cunoaște importanța monitorizării acestei politici privind hărțuirea și se va asigura că va colecta, în mod anonim, statistici și informații, pentru a evalua aplicarea politicii și eficiența aplicării sale.

Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și raporta respectarea acestei politici, inclusiv numărul de incidente înregistrate, modul în care acestea au fost soluționate și recomandările trasate. Raportarea se va realiza anual. Ca urmare a acestui raport, ANES va evalua eficiența acestei politici și va opera schimbările care se impun.



## **10. MECANISME INTERNE PENTRU PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ**

### *Punerea în aplicare a acestei politici*

ANES se va asigura că politica anti-hărțuire la locul de muncă este adusă la cunoștință tuturor persoanelor relevante. Toți noii angajați trebuie instruiți cu privire la conținutul acestei politici, ca parte a introducerii lor în ANES. În fiecare an, ANES va solicita tuturor angajaților să participe la un curs de informare și responsabilizare pe conținutul politicii anti-hărțuire la locul de muncă. Este responsabilitatea conducerii ANES (secretar de stat/secretar general/director/șef serviciu) să se asigure că toți angajații cunosc prevederile politicii anti-hărțuire.

În acest sens, politica anti-hărțuire va fi publică pe pagina web: [www.anes.gov.ro](http://www.anes.gov.ro).

**I.S.B.N.: 978-606-8650-12-8**