



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

**RAPORT NAȚIONAL PRIVIND IMPLEMENTAREA H.G.
NR. 970/2023 PENTRU APROBAREA
METODOLOGIEI PRIVIND PREVENIREA ȘI
COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX,
PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE
MUNCĂ**

**Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse
între Femei și Bărbați**

ANES

Martie 2025



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Cuprins

I. INTRODUCERE

II. MONITORIZAREA CAZURILOR DE HĂRȚUIRE PE CRITERIUL DE SEX ȘI HĂRȚUIRE MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

III. METODOLOGIA COLECTĂRII DATELOR

IV. STADIUL IMPLEMENTĂRII H.G. 970/2023 PENTRU APROBAREA METODOLOGIEI PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

V. RAPOARTE PRIMATE ȘI CONCLUZII GENERALE

VI. PLANURI DE ACȚIUNE PENTRU URMĂTOR AN De IMPLEMENTARE

VII. CONCLUZII

VIII. HĂRȚUIREA PE CRITERIUL DE SEX ȘI HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ



AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

I. INTRODUCERE

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați - ANES este organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, aflată în subordinea Guvernului și în coordonarea prim-ministrului, prin Cancelaria Prim-Ministrului, având misiunea de a promova principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex și pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, în toate politicile și programele naționale. Funcționarea sa este reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea ANES.

Activitatea ANES este reglementată de două legi fundamentale: Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței domestice, cu modificările și completările ulterioare.

Din perspectiva funcțiilor sale de strategie, reglementare, reprezentare și autoritate de stat în domeniu, ANES asigură: elaborarea și implementarea strategiilor și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al violenței domestice elaborarea și implementarea strategiilor naționale specifice, revizuirea, adaptarea și consolidarea legislației primare, în vederea armonizării acesteia cu prevederile convențiilor internaționale și îmbunătățirea legislației secundare și terțiare din domeniu, precum și reprezentarea, în numele statului român, pe plan intern și internațional în domeniile sale de activitate.

Date de contact:

Adresa: Intrarea Camil Petrescu, nr.5, Sector 1, București;

Telefon: +4 021 313 0059;

E-mail: secretariat@anes.gov.ro;

Website: www.anes.gov.ro;

Activitatea ANES poate fi consultată și pe rețelele de social media Facebook, Instagram, LinkedIn și Youtube



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRU FEMEII ȘI BĂRBAȚI

II. MONITORIZAREA CAZURILOR DE HĂRȚUIRE PE CRITERIUL DE SEX ȘI HĂRȚUIRE MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), asigură sprijin, îndrumare și coordonare metodologică instituțiilor și autorităților administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiilor private, în aplicarea prevederilor metodologiei.

- ✓ Instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare elaborează un raport anual privind implementarea prevederilor metodologiei, care va fi transmis către ANES.
- ✓ ANES publică anual, în luna martie, un raport privind stadiul implementării prevederilor prezentei metodologii, pe baza raportărilor anuale ale instituțiilor și autorităților publice.
- ✓ Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, prin Inspekția Muncii, asigură exercitarea controlului asupra aplicării dispozițiilor prezentei metodologii și transmite către ANES, anual, cazurile de nerespectare a prevederilor acestea, potrivit competențelor specifice, conform art. 37 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

III. METODOLOGIA COLECTĂRII DATELOR

Prezentul raport oferă o analiză a modului în care H.G. 970/2023 a fost implementată la nivel național, pe baza rapoartelor anuale primite de la instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, instituții de învățământ și companii private.

Pentru elaborarea acestui raport, ANES a colectat și analizat datele transmise de instituțiile publice în conformitate cu prevederile art. 2, alin. (2) și (3) din HG 970/2023.

Procesul de colectare a inclus:

- ✓ Transmiterea solicitărilor oficiale către instituțiile publice pentru depunerea rapoartelor anuale;
- ✓ Primirea și centralizarea informațiilor din rapoartele de implementare primite;
- ✓ Analiza calitativă și cantitativă a datelor raportate.



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

IV. STADIUL IMPLEMENTĂRII H.G. 970/2023 PENTRU APROBAREA METODOLOGIEI PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

ANES a desfășurat o serie de acțiuni pentru asigurarea unei implementări eficiente a H.G. 970/2023, inclusiv:

- ✓ Transmiterea de informări oficiale către instituțiile publice centrale și locale cu privire la obligațiile prevăzute de metodologie;
- ✓ Furnizarea de sprijin și îndrumare metodologică instituțiilor care au solicitat clarificări privind aplicarea prevederilor;
- ✓ Menținerea unei comunicări active cu instituțiile responsabile de implementare.

V. RAPOARTE PRIMITE ȘI CONCLUZII GENERALE

În primul an de implementare a metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, la data de 31 martie 2025, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) a recepționat un număr total de 120 de rapoarte de implementare. Aceste documente constituie o primă bază de date relevantă, oferind o perspectivă detaliată asupra modului în care această metodologie este aplicată la nivel național.

Instituțiile care au transmis rapoartele de implementare sunt reprezentative pentru un spectru larg al sectorului public și privat, incluzând administrația publică centrală (ministere, agenții guvernamentale), administrația publică locală, instituții militare, unități medicale (spitale), autorități locale (primării), societăți comerciale, instituții de învățământ superior (universități) și diverse servicii publice. Această diversitate instituțională permite o evaluare comprehensivă a gradului de conștientizare și aplicare a normelor privind prevenirea și combaterea hărțuirii.

Din analiza datelor colectate, reiese că doar 6% din instituții au raportat existența unor cazuri de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă. În toate aceste situații, sesizările au fost examinate cu rigurozitate de comisiile special constituite în cadrul fiecărei entități raportoare. În consecință, măsurile dispuse au fost conforme cu legislația în vigoare, iar sancțiunile aplicate au fost de natură disciplinară, subliniind astfel angajamentul instituțional față de respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru mediu de muncă sigur și echitabil.



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

1. Analiza rapoartelor de implementare evidențiază următoarele aspecte esențiale:

- Majoritatea instituțiilor au declarat că nu au fost înregistrate cazuri de hărțuire, ceea ce poate indica fie un climat organizațional favorabil, fie o posibilă subraportare a incidentelor din diverse motive, inclusiv teama de represalii sau lipsa de informare privind mecanismele de sesizare disponibile la nivelul entității publice sau private.
- O parte dintre instituțiile raportoare au semnalat necesitatea desfășurării unor campanii suplimentare de informare și sensibilizare, cu scopul de a crește gradul de conștientizare în rândul angajaților cu privire la manifestările hărțuirii și la modalitățile prin care acestea pot fi prevenite și combătute.
- Se constată o necesitate de standardizare a modului în care se colectează și raportează datele privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă.

2. Provocări identificate

Pe baza evaluării inițiale, au fost evidențiate următoarele provocări majore:

- ✎ Nivelul relativ scăzut de raportare a cazurilor de hărțuire, care poate sugera fie o reală absență a acestora, fie o lipsă de conștientizare în rândul angajaților și al angajatorilor cu privire la procedurile de sesizare dar și cu privire la drepturile celor afectați.
- ✎ Necesitatea îmbunătățirii coordonării dintre instituțiile publice și ANES pentru a asigura o implementare eficientă și unitară a metodologiei la toate nivelurile administrative și organizaționale.
- ✎ Dezvoltarea unor mecanisme suplimentare de monitorizare și evaluare, menite să asigure un sistem eficient de raportare, prevenire și sancționare a comportamentelor de hărțuire.

VI. PLANURI DE ACȚIUNE PENTRU URMĂTOR AN De IMPLEMENTARE

În vederea îmbunătățirii aplicării HG 970/2023, ANES are în vedere următoarele măsuri pentru perioada următoare:

1. Campanii de informare și conștientizare

- Organizarea de campanii naționale de informare asupra prevederilor HG 970/2023 atât în sectorul public, cât și în cel privat și academic;
- Elaborarea de ghiduri practice și materiale informative pentru angajatori și angajați cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;



AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

- Organizarea de sesiuni de instruire pentru responsabili desemnați din cadrul instituțiilor publice.

2. Crearea unei baze de date naționale

- ANES lucrează la dezvoltarea unei baze de date centralizată care va fi publicată pe site-ul oficial ANES;
- Această bază de date va include informații despre instituțiile care au raportat implementarea HG 970/2023 și măsurile adoptate de acestea;
- Prin această inițiativă, se urmărește creșterea transparenței și facilitarea accesului la informații relevante pentru toate părțile interesate.

3. Consolidarea mecanismelor de raportare

- Implementarea unui sistem standardizat de raportare pentru a facilita colectarea datelor relevante și comparabile;
- Crearea unui formular electronic pentru transmiterea mai eficientă a rapoartelor anuale de implementare;
- Intensificarea colaborării cu toate instituțiile pentru a sprijini un proces de raportare mai eficient și mai detaliat.

VII. CONCLUZII

Implementarea metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă reprezintă un demers esențial pentru crearea unui mediu profesional echitabil, incluziv și sigur. Analiza rapoartelor de implementare furnizate în primul an scoate în evidență atât progresele realizate, cât și provocările semnificative care necesită soluții structurate și coerente.

Pe de o parte, datele raportate reflectă un grad relativ redus de sesizare a cazurilor de hărțuire, ceea ce poate sugera fie o eficiență reală a măsurilor de prevenție, fie o tendință de subraportare cauzată de factori precum teama de represalii, lipsa încrederii în mecanismele instituționale de soluționare sau insuficienta conștientizare a drepturilor și obligațiilor prevăzute de legislație.

Pe de altă parte, diversitatea instituțiilor raportoare evidențiază o aplicare neunitară a metodologiei, determinată atât de specificul fiecărui sector, cât și de nivelul de implicare și resursele disponibile pentru implementarea acestor măsuri.



1. Complexitatea provocărilor și necesitatea unei abordări integrate

Pentru a asigura eficiența și sustenabilitatea acestui demers, se impune o reevaluare critică a principalelor dificultăți întâmpinate:

- ✓ Subraportarea cazurilor de hărțuire - Chiar dacă instituțiile declară lipsa incidentelor, experiența altor state și studii internaționale sugerează că hărțuirea la locul de muncă este adesea subestimată în raportările oficiale. Factorii care contribuie la acest fenomen includ lipsa încrederii în procedurile de sesizare, teama de stigmatizare sau repercusiuni, dar și dificultatea de a identifica și defini clar comportamentele care constituie hărțuire.
- ✓ Necesitatea unui mecanism standardizat de raportare și monitorizare - În prezent, metodologiile de colectare și raportare a datelor variază semnificativ între instituții, ceea ce limitează capacitatea de a realiza o analiză comparativă și de a identifica tendințele la nivel național.
- ✓ Nevoia de instruire continuă și consolidarea culturii organizaționale - Lipsa programelor de formare obligatorii și a campaniilor de sensibilizare poate conduce la o interpretare deficitară a conceptului de hărțuire și la menținerea unor comportamente neconforme în mediul profesional.
- ✓ Dificultăți în aplicarea sancțiunilor și lipsa unor mecanisme clare de remediere - Deși sancțiunile disciplinare aplicate în cazurile raportate sunt conforme cu legislația în vigoare, nu există încă un cadru clar pentru monitorizarea efectelor acestor măsuri asupra climatului organizațional și prevenirii pe termen lung.

2. Direcții strategice pentru optimizarea implementării

Pentru a răspunde acestor provocări, este necesară o abordare integrată, bazată pe măsuri concrete și sustenabile:

- ✓ Îmbunătățirea mecanismelor de raportare și monitorizare
- ✓ Creșterea nivelului de conștientizare și instruire
- ✓ Dezvoltarea unor campanii naționale de sensibilizare, axate pe recunoașterea formelor de hărțuire și promovarea drepturilor angajaților.
- ✓ Introducerea unor programe de formare pentru toți angajații și angajatorii, în special pentru cei care fac parte din structurile responsabile de soluționarea sesizărilor.
- ✓ Parteneriate interinstituționale - Creșterea colaborării între ANES, instituțiile publice și sectorul privat pentru schimbul de bune practici și alinierea strategiilor de combatere a fenomenului.



3. Impactul măsurilor propuse

Implementarea acestor măsuri va contribui la:

- ✓ Reducerea fenomenului de hărțuire prin consolidarea mecanismelor de prevenție și intervenție.
- ✓ Creșterea încrederii angajaților în capacitatea instituțiilor de a asigura un mediu de muncă sigur și echitabil.
- ✓ Îmbunătățirea performanței organizaționale, prin promovarea unei culturi bazate pe respect și egalitate de șanse.

Adoptarea unei strategii pe termen lung, care să includă monitorizare continuă, adaptabilitate la noile provocări și implicarea activă a tuturor actorilor relevanți, va asigura sustenabilitatea și eficiența politicilor de prevenire și combatere a hărțuirii în mediul profesional.



VIII. HĂRȚUIREA PE CRITERIUL DE SEX ȘI HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă grave încălcări ale drepturilor omului. Acestea au consecințe negative atât pentru angajați (lucrători) și angajatori cât și pentru stat. Astfel, pentru lucrători, ele pot determina afecțiuni psihologice (ex. pierderea motivației, stimei de sine, depresie, anxietate, șoc), afecțiuni fizice (ex. tulburări de somn, risc crescut de boli de inimă, tulburări digestive, probleme de sănătate sexuală, pierderea vieții prin suicid), dar și impact negativ asupra capacității de lucru (ex. scăderea performanței, absenteism, dificultăți de revenire la lucru).

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

Într-o eră în care egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și incluziunea sunt recunoscute ca fiind esențiale pentru progresul social și economic, este imperativ să ne angajăm activ în abordarea inegalităților persistente și să implementăm soluții concrete pentru a asigura un tratament echitabil pentru toți lucrătorii. Însă, în ciuda eforturilor globale continue și a progreselor realizate în ultimele decenii, diferențele de șanse și tratament între femei și bărbați persistă într-o măsură inacceptabilă. Aceste discrepanțe reflectă prezența unor structuri patriarhale și a prejudecăților privind egalitatea de gen, care încă influențează negativ oportunitățile și egalitatea de șanse și de tratament în lumea muncii. De asemenea, multiplele forme de discriminare și intersecționalitatea rămân larg răspândite în lumea muncii, influențând negativ oportunitățile și experiențele femeilor pe piața muncii. Aceste inegalități nu sunt doar o chestiune de dreptate socială, ci și un impediment semnificativ pentru dezvoltarea economică și socială globală. Structurile patriarhale încorporate în sistemele noastre de muncă perpetuează o distribuție inegală a puterii și oportunităților. Aceasta se traduce printr-o subreprezentare a femeilor în poziții de conducere și o perpetuare a diferențelor de salariu, care reflectă nu doar o problemă de echitate, ci și o limitare maximă a potențialului uman.

În mod evident este nevoie de o reformulare fundamentală a modului în care înțelegem și structurăm lumea muncii. O nouă abordare internațională feministă și



AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNȚRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

diversă este esențială pentru a aborda dezechilibrele actuale și pentru a construi un sistem de muncă care reflectă principiile de echitate și incluziune. Pentru a avansa în direcția egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt necesare măsuri care să vizeze: transparența salariilor, acces egal la oportunități, work-life balance, educația și conștientizarea. Aceste inițiative trebuie să fie integrate în cultura organizațională și să promoveze un mediu de muncă echitabil și respectuos.

România și-a reafirmat angajamentul față de promovarea egalității de gen prin ratificarea Convenției OIM 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea Muncii, prin Legea nr. 69/2024. Această convenție reprezintă un angajament internațional semnificativ de a combate toate formele de violență și hărțuire care afectează lucrătorii și de a promova un mediu de muncă sigur și echitabil. Acest document juridic internațional reglementează prima definiție cuprinzătoare a violenței și hărțuirii la locul de muncă, inclusiv a violenței bazate pe gen în domeniul relațiilor de muncă.

H.G. NR. 970/2023 METODOLOGIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

La data de 12 octombrie 2023, Guvernul României a aprobat prin H.G. nr. 970/2023 Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, oferind un cadru legal și procedural clar pentru protecția angajaților împotriva hărțuirii.

H.G. 970/2023 reprezintă un progres substanțial în ceea ce privește garantarea unui mediu sigur pentru toți lucrătorii, fapt care contribuie la dezvoltarea socială și economică a statului român.

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați - ANES și-a propus în cadrul acestui act normativ demersuri care abordează asigurarea oportunităților egale și a unui mediu de muncă sigur și productiv, dreptul tuturor persoanelor la o lume fără violență și hărțuire precum și înțelegerea modernă a muncii.

La elaborarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă au participat experți din cadrul ANES dar și specialiști din cadrul sindicatelor și patronatelor, respectiv: Confederația Patronală Concordia, CNSRL Frăția, Blocul Național Sindical și Cartel Alfa.

Metodologia a fost realizată în deplină concordanță cu problemele specifice cu care se confruntă angajații, situații care necesită o intervenție specifică. Astfel, metodologia abordează măsuri de intervenție concretă pentru prevenirea și



AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNȚRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

combaterea hărțuirii morale la locul de muncă, aducând inovații în ceea ce privește modul în care principiul egalității de gen este transpus în politici publice.

Particularitățile acestui fenomen implică respectarea unor principii și valori de către persoanele care sunt responsabile cu aplicarea metodologiei. În consecință, profesioniștii care intervin în situații de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă trebuie să respecte acțiuni și principii specifice. Din acest considerent, metodologie reprezintă un instrument de lucru pentru experții/tehnicienii în egalitate de șanse și pentru, angajații cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Metodologia transpune astfel principii directoare, cadrul legal, conceptual și metodologic, roluri și responsabilități, modalități de soluționare și sancțiuni în vederea sprijinirii atât a angajaților cât și a angajatorului în gestionarea fenomenului hărțuirii pe criteriul de sex și pe cel al hărțuirii morale la locul de muncă.

În acest context, este subliniat faptul că la nivelul angajatorului trebuie să existe un sistem unitar și coerent în ceea ce privește atât integrarea perspectivei de gen cât și prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă, prin introducerea de măsuri concrete care să îmbunătățească accesul pe piața muncii, raporturile și condițiile de muncă.

DISPOZIȚII GENERALE

Prima parte a metodologiei definește termeni specifici: abordarea integratoare de gen, diviziune de gen a muncii, egalitate de șanse și de tratament, hărțuire, integrarea perspectivei de gen, monitorizarea și evaluarea de gen, etc.

Obiectivele Metodologiei sunt următoarele:

- a) să ofere un instrument de lucru pentru experții/tehnicienii în egalitate de șanse și pentru angajații cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- b) să susțină intervenția interinstituțională și multidisciplinară în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- c) să promoveze asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- d) să sprijine persoanele care se află în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

e) să vină în sprijinul instituțiilor, autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și al companiilor private care se confruntă, la nivel intern, cu situații de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morale la locul de muncă.

Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțurii pe criteriul de sex, precum și a hărțurii morale la locul de muncă

Prin adoptarea și implementarea prevederilor Ghidului, instituția/angajatorul se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Scopul Ghidului este acela de a pune la dispoziția angajaților instituției/angajatorului instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. Obiectivul principal al instrumentului este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane și de a asigura tuturor angajaților, indiferent de sex, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului general. Prevederile Ghidului se aplică tuturor angajaților.

Este important de menționat că modelul ghidului definește conceptele de hărțuire și prezintă exemple ale acestor tipuri de manifestări nedorite.

Un alt capitol important de subliniat este cel care reglementează rolurile și responsabilitățile în raport de prevenirea și combaterea fenomenelor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

În ceea ce privește procedura de reclamație/sesizare și de soluționare aceasta poate fi formală și informală. Pe parcursul procedurii de soluționare a reclamației, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul instituției/angajatorului.

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

Procedura reclamație/sesizare și de soluționare presupune următorii pași:



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

- PASUL 1 - DEPUNEREA PLÂNGERII/SESIZĂRII;
- PASUL 2 - RAPORTUL DE CAZ - Raportul de caz se realizează în termen de maxim 7 zile lucrătoare de la depunerea reclamației;
- PASUL 3 - ANCHETA - procesul se realizează, cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută reclamația.

Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia persoana responsabilă/comisia întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, și pe care îl va înainta conducerii instituției/angajatorului.

În situația în care cazul de hărțuire excede competența instituției, sau sunt reclamate fapte de natură penală, plângerea va fi comunicată cu adresă de înaintare instituțiilor competente (unitatea de parchet, poliție).

Referitor la procesul de reclamație externă, un angajat/o angajată care a fost supusă hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la:

- Inspectoratul teritorial de muncă;
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- Instanțele de judecată;
- Organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

SANCTIUNI

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

- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;



AGENȚIA NAȚIONALĂ
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

Sanctiunile aplicabile angajatorului/conducătorului se regăsesc în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și se aplică proporțional cu gravitatea faptelor.

MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Angajatorul, atât din mediul public, cât și din cel privat, cunoaște importanța monitorizării prezentului ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și se va asigura de aplicarea acestuia, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a acestuia.

Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și responsabili cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și vor raporta conducerii instituției modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate. Instituția/angajatorul se va asigura că acest document este adus la cunoștință tuturor angajaților și că va fi publicat pe canalele interne de comunicare/informare a instituțiilor/angajatorilor.