

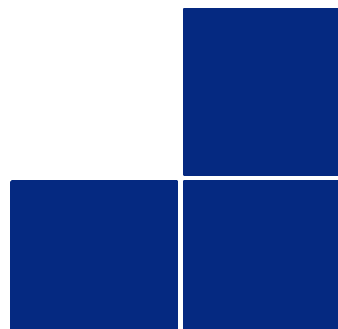


AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA  
DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

# RAPORT NAȚIONAL ANUAL

---

privind implementarea HG. nr. 970/2023 pentru aprobarea  
metodologiei privind prevenirea și combaterii hărțuirii pe  
criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă



# Cuprins

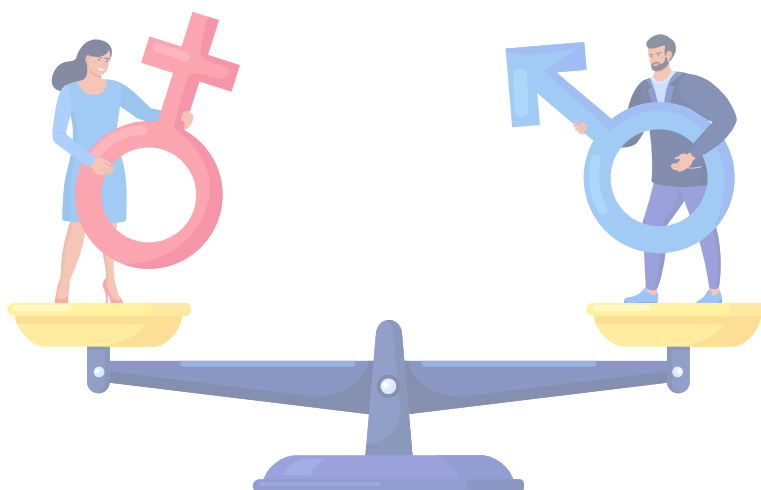
- 1. Introducere**
- 2. Monitorizarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă**
- 3. Metodologia colectării datelor**
- 4. Stadiul implementării HG 970/2023 pentru aprobarea metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă**
- 5. Rapoarte primite și concluzii generale**
- 6. Planuri de acțiune pentru următorul an de implementare**
- 7. Concluzii**
- 8. Hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă**

# Introducere

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) este organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, aflată în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, 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 prin Hotărârea Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea Agenției.

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 la care România este parte, 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.



# 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 este 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 acesteia, 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.

## 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.

# Stadiul implementării HG 970/2023 pentru aprobarea metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă

În anul 2025 ANES a desfășurat o serie de acțiuni pentru asigurarea unei implementări eficiente a H.G. 970/2023, inclusiv:

- Transmiterea de informații 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.
- Participarea la o serie de reuniuni, webinarii și sesiuni de informare, atât cu instituții publice, cât și cu patronate, sindicate, asociații juridice și alte organizații relevante, pentru a consolida cunoașterea și aplicarea practicilor de prevenire și combatere a hărțuirii la locul de muncă.

## Rapoarte primite și concluzii generale

În cel de-al doilea an de implementare a metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, respectiv până la data de 31 martie 2026, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a recepționat aproximativ 300 de rapoarte de implementare. Această creștere considerabilă față de anul precedent reflectă o schimbare de paradigmă în abordarea tematicii hărțuirii la locul de muncă și indică faptul că informația privind metodologia H.G. 970/2023 începe să fie diseminată și aplicată eficient la nivel național.

Instituțiile care au transmis rapoartele sunt reprezentative pentru un spectru larg al sectorului public și privat, incluzând administrația publică centrală și locală, unități medicale, autorități locale, instituții de învățământ superior și diverse servicii publice. Se remarcă, în special, o implicare mai activă a autorităților publice locale din mediul rural și al comunelor mici, ceea ce arată că metodologia începe să fie aplicată și în comunități mai puțin centralizate. Această diversitate instituțională permite o evaluare comprehensivă a gradului de conștientizare și aplicare a normelor privind prevenirea și combaterea hărțuirii, precum și a modului în care drepturile angajaților sunt respectate și protejate.

Din analiza datelor colectate, aproximativ 17% dintre instituții au raportat cazuri de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă. Această creștere nu indică neapărat o intensificare a fenomenului, ci mai degrabă faptul că angajații încep să manifeste încredere în instituțiile abilitate să gestioneze aceste situații și în mecanismele legale disponibile pentru a-și apăra dreptul la un mediu de muncă decent, sigur și echitabil. În toate cazurile raportate, sesizările au fost examinate cu rigurozitate de comisiile special constituite în cadrul fiecărei entități, iar măsurile adoptate au fost conforme cu legislația în vigoare, subliniind astfel angajamentul instituțional față de respectarea principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Creșterea numărului de instituții care raportează și a gradului de deschidere a angajaților reflectă consolidarea culturii organizaționale orientate către respectarea drepturilor angajaților, promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea oricărei forme de hărțuire la locul de muncă. Aceasta demonstrează că metodologia H.G. 970/2023 începe să aibă un impact concret asupra consolidării unui mediu de muncă sănătos, incluziv și responsabil.

#### **1. Analiza rapoartelor de implementare evidențiază următoarele aspecte esențiale:**

- Deși majoritatea instituțiilor au declarat că nu au fost înregistrate cazuri de hărțuire, se observă totuși progrese în conștientizarea și abordarea fenomenului, precum și participarea instituțiilor la activități de informare, instruire și sensibilizare. Aceasta indică faptul că angajații devin tot mai receptivi la mecanismele de sesizare disponibile și la drepturile lor privind un mediu de muncă sigur și echitabil;
- Se menține necesitatea desfășurării continue a campaniilor și acțiunilor de informare și sensibilizare, atât pentru a consolida gradul de conștientizare privind manifestările hărțuirii, cât și pentru a încuraja raportarea corectă și responsabilă a incidentelor;
- Se păstrează, de asemenea, necesitatea standardizării modului de colectare și raportare a datelor privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, pentru a asigura o analiză comparativă eficientă și luarea deciziilor la nivel național, în concordanță cu noile recomandări internaționale (Legea nr.69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019);

#### **2. Provocări identificate:**

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

- Nivelul raportării cazurilor de hărțuire a crescut comparativ cu primul an de implementare, însă există încă instituții care nu au raportat incidente. Aceasta poate reflecta fie o reală absență a cazurilor, fie o nevoie continuă de creștere a conștientizării în rândul angajaților și al angajatorilor privind procedurile de sesizare, precum și asupra drepturilor persoanelor afectate și a mecanismelor legale de protecție la locul de muncă.

- Pe baza evaluării curente, au fost evidențiate următoarele provocări majore:
- Nivelul raportării cazurilor de hărțuire a crescut comparativ cu primul an de implementare, însă există încă instituții care nu au raportat incidente. Aceasta poate reflecta fie o reală absență a cazurilor, fie o nevoie continuă de creștere a conștientizării în rândul angajaților și al angajatorilor privind procedurile de sesizare, precum și asupra drepturilor persoanelor afectate și a mecanismelor legale de protecție la locul de muncă.
- Se menține necesitatea consolidării coordonării dintre instituțiile publice și ANES, pentru a asigura o implementare unitară și eficientă a metodologiei la toate nivelurile administrative și organizaționale, inclusiv în mediul rural și în unitățile mai mici, unde schimbările de abordare sunt în curs de implementare.
- Persistă nevoia dezvoltării și aplicării unor mecanisme suplimentare de monitorizare și evaluare, menite să sprijine un sistem eficient de raportare, prevenire și sancționare a comportamentelor de hărțuire, asigurând totodată că drepturile angajaților la un mediu de muncă sigur, echitabil și respectuos sunt respectate.

## 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

- Continuarea și extinderea campaniilor naționale de informare privind prevederile H.G. 970/2023, atât în sectorul public, cât și în cel privat și academic, cu accent pe unitățile și comunitățile unde implementarea metodologiei este mai puțin consolidată;
- Elaborarea și actualizarea ghidurilor practice și a materialelor informative pentru angajatori și angajați, pentru a reflecta noile bune practici și recomandările rezultate din experiența primilor doi ani de implementare;
- Organizarea continuă de sesiuni de instruire și workshopuri pentru responsabilii desemnați din cadrul instituțiilor publice, pentru a întări capacitatea acestora de a gestiona corect sesizările și situațiile de hărțuire, precum și pentru a promova un mediu de muncă sigur și echitabil.

### 2. Consolidarea mecanismelor de raportare

- ANES, are calitatea de beneficiar în cadrul proiectului "Automatizarea proceselor de lucru în administrația publică", parte a Investiției I18 din Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) – Transformarea digitală și adoptarea tehnologiei de automatizare a proceselor de lucru în administrația publică implementat de către Autoritatea pentru Digitalizarea României și consorțiul de implementare având ca lider Software Imagination & Vision.

- În cadrul acestui proiect, se are în vedere automatizarea procedurii de centralizare și colectare a datelor privind implementarea H.G. 970/2023, ceea ce va crește capacitatea ANES de monitorizare și analiză a informațiilor colectate;
- Se va crea o bază de date centralizată, actualizată permanent care va include informații despre instituțiile care au raportat implementarea H.G. 970/2023 precum și măsurile adoptate de acestea;
- Prin transmiterea de informări nominale către toți angajatorii publici și prin consolidarea fluxurilor digitale, se urmărește creșterea numărului de raportări, facilitarea accesului la date relevante pentru toate părțile interesate și întărirea încrederii angajaților în mecanismele legale de protecție a drepturilor lor la un mediu de muncă sigur și echitabil.
- Crearea unui formular electronic și a unui flux digital integrat pentru transmiterea mai eficientă a rapoartelor anuale de implementare;
- Intensificarea colaborării cu toate instituțiile pentru a sprijini un proces de raportare mai detaliat (în care se va regăsi și frecvența raportării), ceea ce va conduce la creșterea numărului de instituții care raportează și la îmbunătățirea capacității ANES de a monitoriza aplicarea prevederilor H.G. 970/2023;
- Prin digitalizarea și automatizarea acestui proces, ANES va putea transmite informări și recomandări personalizate către instituții, consolidând astfel cultura raportării și respectarea drepturilor angajaților la un mediu de muncă sigur și echitabil.

## Concluzii

Implementarea metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă continuă să reprezinte un demers esențial pentru crearea unui mediu profesional echitabil, incluziv și sigur. Analiza rapoartelor de implementare furnizate în cel de-al doilea an, evidențiază progrese semnificative, dar și aspecte care necesită menținerea eforturilor structurate și coerente.

Pe de o parte, numărul instituțiilor care au raportat a crescut considerabil, iar procentul cazurilor de hărțuire identificate a ajuns la aproximativ 17%. Această creștere reflectă mai degrabă o consolidare a încrederii angajaților în instituțiile abilitate să gestioneze situațiile de hărțuire și în mecanismele legale de protecție a drepturilor lor, decât o intensificare a fenomenului. Se observă, de asemenea, o schimbare de paradigmă în rândul autorităților publice locale, inclusiv în mediul rural și în unitățile mai mici, unde informațiile și bunele practici privind prevenirea hărțuirii sunt din ce în ce mai bine diseminate.

Pe de altă parte, se menține necesitatea continuării campaniilor de informare și sensibilizare, precum și a standardizării procesului de raportare și centralizare a datelor.

În acest sens, ANES depune în mod constant diligente pentru a identifica și valorifica resurse și proiecte care să sprijine digitalizarea și automatizarea colectării și analizării rapoartelor, în special prin proiectul „Automatizarea proceselor de lucru în administrația publică” din cadrul Investiției I18 – PNRR. Aceste eforturi vor contribui la îmbunătățirea capacității de monitorizare și vor sprijini creșterea numărului de raportări în următorii ani.

În concluzie, experiența acumulată în cei doi ani de implementare arată că metodologia H.G. 970/2023 începe să aibă un impact real asupra consolidării unui mediu de muncă sigur, echitabil și responsabil, iar succesul deplin depinde în continuare de acțiuni coerente de informare, instruire, monitorizare și sprijin instituțional, precum și de dezvoltarea continuă a mecanismelor digitale și de raportare.

### **1. Complexitatea provocărilor și necesitatea unei abordări integrate**

În vederea asigurării eficiente și sustenabile a acestui demers, se impune o reevaluare critică a principalelor dificultăți întâmpinate:

- Subraportarea cazurilor de hărțuire – Deși numărul instituțiilor care raportează a crescut, există încă organizații care nu au comunicat incidente. Experiența internațională arată 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 repercusiuni sau stigmatizare 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 între instituții, limitând analiza comparativă și identificarea tendințelor naționale. ANES depune eforturi constante pentru a valorifica resurse și proiecte, inclusiv cele din cadrul PNRR, pentru a digitaliza și automatiza colectarea și centralizarea datelor privind implementarea H.G. 970/2023, ceea ce va crește semnificativ capacitatea de monitorizare și transparența procesului.
- Nevoia de instruire continuă și consolidarea culturii organizaționale – Lipsa unor programe de formare obligatorii și a campaniilor constante poate conduce la interpretări neclare ale conceptului de hărțuire și menținerea unor comportamente neconforme.

### **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 – Prin automatizarea procedurii de colectare și centralizare a datelor în cadrul proiectului „Automatizarea proceselor de lucru în administrația publică” (Investiția I18, PNRR), ANES va putea monitoriza mai eficient aplicarea H.G. 970/2023, va facilita transmiterea de informații nominale către angajatori și va crește numărul instituțiilor care raportează.

- Creșterea nivelului de conștientizare și instruire – Continuarea campaniilor și sesiunilor de instruire pentru angajați și angajatori, inclusiv pentru responsabilii desemnați, pentru consolidarea cunoștințelor privind prevenirea și combaterea hărțuirii.
- Dezvoltarea unor campanii naționale de sensibilizare, axate pe recunoașterea formelor de hărțuire și promovarea drepturilor angajaților la un mediu de muncă sigur și echitabil.
- Introducerea unor programe de formare pentru toți angajații și angajatorii, cu accent pe structurile responsabile de soluționarea sesizărilor.
- Parteneriate interinstituționale – Creșterea cooperării între ANES, instituțiile publice și sectorul privat pentru schimbul de bune practici și alinierea strategiilor de prevenire a fenomenului.

### **3. Impactul măsurilor propuse:**

Implementarea acestor măsuri strategice va genera efecte semnificative și durabile asupra mediului de muncă, contribuind la transformarea culturală și organizațională a instituțiilor publice și private:

- Reducerea fenomenului de hărțuire prin consolidarea și standardizarea mecanismelor de prevenție, intervenție și monitorizare, integrate cu instrumente digitale care sporesc rapiditatea și eficiența gestionării cazurilor;
- Creșterea încrederii angajaților în instituțiile lor și în mecanismele legale existente, stimulând raportarea responsabilă a incidentelor și participarea activă la construirea unui mediu de lucru sigur, echitabil și transparent;
- Dezvoltarea unei culturi organizaționale inovative, în care respectul, egalitatea de șanse și responsabilitatea devin repere clare ale performanței instituționale, iar prevenirea hărțuirii devine parte integrantă din strategia de management a resurselor umane;
- Creșterea eficienței și sustenabilității instituționale prin valorificarea resurselor digitale și a proiectelor de automatizare, care permit colectarea, centralizarea și analiza datelor în timp real, facilitând decizii fundamentate și adaptate la provocările emergente.

Adoptarea unei strategii pe termen lung, care să combine monitorizarea continuă, flexibilitatea în fața noilor provocări, implicarea activă a tuturor actorilor relevanți și integrarea tehnologiilor digitale avansate, va transforma prevenirea și combaterea hărțuirii într-un proces proactiv, predictibil și sustenabil, consolidând astfel un mediu de muncă incluziv, sigur și performant.

# 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 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.

## **HG nr. 27 din 31 ianuarie 2025 pentru modificarea și completarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023**

Actul normativ a fost elaborat în scopul asigurării aplicabilității acestuia și sistemului național de educație, în relațiile profesor-elev/student, astfel încât să fie descurajat fenomenul hărțuirii sexuale. Modificarea actului normative mai presupune și:

- Adoptarea unor proceduri care să cuprindă metode de verificare și de acordare de suport victimei precum și mecanisme de prevenție care constau în consiliere de specialitate și îndrumare pentru persoanele care reclamă fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală;
- Completarea art. 7 prin introducerea unei norme de excepție, astfel încât victima să poată să depună o sesizare scrisă și fără semnătura olografă, iar în situația în care sesizarea nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact ale victimei, aceasta se examinează și se soluționează dacă conține date și informații referitoare la fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală.

## **HG 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.

HG 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.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați 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 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, metodologia 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;
- 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 hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii 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 aplica 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:

- **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.

### **Sanțiuni**

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;
- 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.

Sancțiunile 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.



AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA  
DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI