

Hărțuirea la locul de muncă – realități și progres în România (HG nr. 970/2023)






CE ESTE IMPORTANT SĂ ȘTII

 Hărțuirea la locul de muncă NU este un incident izolat.


Este un **comportament repetat** care afectează demnitatea, sănătatea și cariera unei persoane.

- ✓ este interzisă prin lege
 - ✓ este sancționabilă disciplinar și juridic
 - ✓ poate apărea în orice tip de instituție sau companie
-

CADRUL LEGAL


-  H.G. nr. 970/2023
-  Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse
-  Codul muncii
-  Codul penal
-  O.G. nr. 137/2000 privind nediscriminarea

 Toate stabilesc același principiu:

 ZERO TOLERANȚĂ pentru hărțuire

CUM POȚI RECUNOAȘTE HĂRȚUIREA

- ◆ Fizică – contact nedorit, intimidare
- ◆ Verbală – insulte, glume jignitoare, comentarii sexuale
- ◆ Non-verbală – gesturi, priviri insistente, materiale ofensatoare
- ◆ Psihologică – excludere, presiune, discreditare

 Semnal de alarmă:

- ✓ comportament repetat
 - ✓ efect de umilire / intimidare
 - ✓ afectarea mediului de lucru
-

CE NU ESTE HĂRȚUIRE

- ✓ evaluarea performanței
- ✓ stabilirea sarcinilor de serviciu
- ✓ feedback profesional
- ✓ măsuri disciplinare legale

🗨️ Diferența:

👉 LEGITIM vs. ABUZIV ȘI REPETAT

CE POȚI FACE


- ✓ semnalezi comportamentul
 - ✓ informezi superiorul ierarhic
 - ✓ depui sesizare internă
 - ✓ apelezi instituțiile competente
- 🗨️ Ai dreptul la protecție și confidențialitate
-

SISTEMUL DE PROTECȚIE

- ✓ comisii interne obligatorii în instituții
 - ✓ proceduri de investigare
 - ✓ consiliere pentru victime
 - ✓ sancțiuni pentru agresori
- 🗨️ Angajatorii au **OBLIGAȚIA** să prevină și să intervină
-

CE ARATĂ RAPORTUL ANES (2026)

 ~300 de rapoarte de implementare


 ~17% instituții au raportat cazuri

👉 Interpretare:

- ✓ nu neapărat mai multe cazuri
 - ✓ mai multă încredere în raportare
 - ✓ mai multă deschidere instituțională
-

PROGRES NAȚIONAL

- ✓ creșterea conștientizării
- ✓ mai multe proceduri active
- ✓ mai multe instruirii și campanii
- ✓ extindere în mediul rural și local

 Schimbare de cultură organizațională în curs




PROVOCĂRI

- raportare inegală între instituții
 - nevoia de informare continuă
 - lipsa standardizării datelor
 - implementare neuniformă
-

DIRECȚIA

- ✓ prevenire
 - ✓ educație
 - ✓ raportare corectă
 - ✓ protecția victimelor
 - ✓ toleranță zero
-

MESAJ FINAL

-  Hărțuirea NU trebuie normalizată
 -  Drepturile angajaților sunt protejate prin lege
 -  Fiecare persoană are dreptul la un mediu de muncă sigur și demn
-

#RespectLaMuncă #EgalitateDeȘanse #StopHărțuire