


## CADRUL PRACTIC: CUM SE APLICĂ ÎN REALITATE PROTECȚIA ÎMPOTRIVA HĂRȚUIRII

Pentru ca drepturile să nu rămână doar teorie, legislația stabilește **mecanisme concrete de prevenire, raportare și soluționare**.


 Conform metodologiei aprobate prin H.G. nr. 970/2023, fiecare angajator trebuie să implementeze un **ghid intern clar**, bazat pe un model național, care stabilește reguli, responsabilități și pași concreți.

---

## PRINCIPII ESENȚIALE

**Orice instituție sau companie are obligația să respecte câteva principii fundamentale:**


- ✓ mediu de lucru sigur, fără discriminare
- ✓ respectarea demnității tuturor angajaților
- ✓ egalitate de șanse între femei și bărbați
- ✓ toleranță zero față de hărțuire

 Orice comportament care creează un mediu intimidant, ostil sau umilitor este inacceptabil și sancționabil.

---

## UN ASPECT IMPORTANT: HĂRȚUIREA POATE APĂREA ORIUNDE

Hărțuirea nu se limitează strict la birou.

 Ea poate apărea:

- în timpul programului de lucru
- la evenimente profesionale
- în deplasări de serviciu
- în traininguri sau conferințe
- în interacțiunea cu colegi, superiori sau chiar beneficiari


 **Legea protejează angajatul în toate aceste contexte.**

---

## CINE RĂSPUNDE ÎN ORGANIZAȚIE?

 **Conducerea are un rol activ, nu formal:**

- ✓ trebuie să asigure informarea tuturor angajaților
- ✓ trebuie să creeze mecanisme reale de raportare
- ✓ trebuie să investigheze toate sesizările
- ✓ trebuie să protejeze victimele
- ✓ trebuie să sancționeze comportamentele dovedite

 **Lipsa acțiunii NU este neutră — este o încălcare a obligațiilor legale.**

---

### **Există structuri dedicate (obligatorii)**

**Fiecare organizație trebuie să desemneze:**

- ✓ o persoană responsabilă SAU
- ✓ o comisie de analiză a cazurilor de hărțuire

### **Aceasta:**

- primește sesizările
- oferă sprijin și consiliere
- investighează cazurile
- propune măsuri și sancțiuni

### **Important:**

- ✓ activitatea este confidențială
  - ✓ persoanele implicate sunt protejate
  - ✓ comisia trebuie să fie imparțială
- 

## **CUM SE FACE O SESIZARE – PE SCURT**

**Ai două opțiuni:**

### **Procedura informală**

- ✓ semnalezi direct comportamentul
- ✓ discuți cu superiorul sau alt responsabil
- ✓ încerci rezolvarea amiabilă

 **Aceasta NU îți limitează dreptul de a merge mai departe.**

---

## ◆ Procedura formală

### 📌 Include pași clari:

1. Depui sesizarea (scris sau verbal)
2. Se întocmește un raport de caz (max. 7 zile)
3. Are loc ancheta
4. Se stabilește soluția (max. 45 zile)

### ✓ poți fi asistat de:

- reprezentant sindical
- consilier juridic
- psiholog

🗨️ Ai dreptul să fii informat și protejat pe tot parcursul procedurii.

---

## 🔍 CE SE ÎNTÂMPLĂ ÎN INVESTIGAȚIE?

- ✓ sunt audiate toate părțile
- ✓ sunt analizate probele
- ✓ se păstrează confidențialitatea
- ✓ se documentează fiecare etapă

🗨️ Scopul nu este doar sancționarea, ci și **restabilirea unui mediu de lucru sănătos.**

---

## 🗨️ POȚI MERGE ȘI ÎN AFARA ORGANIZAȚIEI

**Dacă situația nu se rezolvă sau este gravă, ai dreptul să te adresezi:**

- ✓ Inspectoratului Teritorial de Muncă
- ✓ Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării
- ✓ instanțelor de judecată
- ✓ organelor penale (în cazuri grave)

🗨️ **Protecția nu depinde doar de angajator.**

---

## ⊘ SANȚIUNI

**Hărțuirea NU este o abatere minoră.**

În funcție de gravitate, pot exista:

- sancțiuni disciplinare
- concediere
- sancțiuni contravenționale
- răspundere penală

🗨️ **Legea tratează aceste fapte ca încălcări serioase ale drepturilor fundamentale.**

---

## 📊 MONITORIZARE ȘI RESPONSABILITATE

Angajatorii nu trebuie doar să reacționeze — trebuie să prevină.

- ✓ monitorizează cazurile
- ✓ raportează anual situațiile și măsurile
- ✓ analizează climatul organizațional
- ✓ implementează îmbunătățiri

🗨️ **Prevenția este o obligație legală, nu o opțiune.**

---

## ● MESAJUL CHEIE

Hărțuirea nu este „parte din job”.

Nu este „glumă”.

Nu este „exagerare”.

Este o încălcare a legii.

🗨️ **Ai dreptul la:**

- ✓ respect
- ✓ siguranță
- ✓ demnitate

Iar aceste drepturi sunt **protejate prin mecanisme clare, obligatorii și aplicabile.**

## CONTEXT NAȚIONAL – MONITORIZAREA APLICĂRII H.G. NR. 970/2023

La începutul lunii aprilie, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) a publicat cel de-al doilea raport național de monitorizare privind implementarea H.G. nr. 970/2023.

În cel de-al doilea an de aplicare a metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă (până la data de 31 martie 2026), ANES a recepționat aproximativ **300 de rapoarte de implementare**.

Această evoluție semnificativă față de anul anterior indică o **creștere a gradului de conștientizare instituțională** și o schimbare progresivă de abordare în ceea ce privește gestionarea fenomenului hărțuirii la locul de muncă. Totodată, reflectă faptul că prevederile metodologiei încep să fie aplicate într-un mod mai structurat și mai coerent la nivel național.

Instituțiile care au transmis rapoarte acoperă un spectru larg al administrației și mediului organizațional, incluzând:

- administrația publică centrală și locală
- unități medicale
- autorități locale
- instituții de învățământ superior
- servicii publice și entități din sectorul privat

Se remarcă o implicare crescută a autorităților publice locale din mediul rural și din comunități mai mici, ceea ce evidențiază extinderea aplicării metodologiei și în zone administrative anterior mai puțin active în acest domeniu.

Această diversitate instituțională permite o **evaluare mai realistă și mai completă** a modului în care sunt înțelese, aplicate și respectate normele privind prevenirea hărțuirii și protecția drepturilor angajaților.

---

## PRINCIPALE CONSTATĂRI DIN RAPOARTE

Analiza datelor colectate evidențiază următoarele aspecte relevante:

✓ aproximativ **17% dintre instituții** au raportat cazuri de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală la locul de muncă

✎ Această creștere nu trebuie interpretată automat ca o intensificare a fenomenului, ci mai degrabă ca o **creștere a încrederii angajaților în mecanismele de raportare și protecție** existente.

În toate situațiile raportate:

- sesizările au fost analizate de comisii special constituite
- au fost aplicate proceduri conforme cu legislația în vigoare
- au fost dispuse măsuri proporționale și legale
- a fost reafirmat angajamentul instituțional pentru protecția demnității la locul de muncă

🗨️ Acest lucru confirmă consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe **toleranță zero față de hărțuire**.

---

## 🌀 CONCLUZII GENERALE ALE ANALIZEI

Raportul evidențiază o serie de concluzii importante privind implementarea metodologiei:

✓ chiar și în absența unor sesizări formale, instituțiile înregistrează progrese în zona de:

- informare
- formare profesională
- conștientizare a fenomenului de hărțuire

✓ angajații devin progresiv mai deschiși în a recunoaște și semnaliza comportamentele necorespunzătoare

✓ crește gradul de utilizare a mecanismelor interne de raportare și protecție

🗨️ Aceste evoluții indică o tranziție de la o abordare formală la una **funcțională și preventivă** a problematicii hărțuirii la locul de muncă.

---

## ⚠️ PRINCIPALELE PROVOCĂRI IDENTIFICATE

În pofida progreselor înregistrate, raportul evidențiază o serie de provocări structurale:

● există în continuare instituții care nu au raportat incidente, ceea ce poate reflecta fie:

- absența reală a cazurilor
- fie un nivel insuficient de informare privind procedurile de sesizare

● este necesară consolidarea continuă a:

- campaniilor de informare și conștientizare

- instruirii angajaților și angajatorilor
- clarificării mecanismelor de raportare și protecție

● persistă nevoia de:

- standardizare a colectării datelor
- uniformizare a raportării la nivel național
- îmbunătățire a capacității de analiză comparativă

✦ Aceste aspecte sunt esențiale în contextul alinierii la standardele internaționale, inclusiv cele prevăzute de **Convenția OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțurii în lumea muncii**.

---

## 🔄 DIRECȚII DE ÎMBUNĂȚĂȚIRE

Pentru consolidarea implementării H.G. nr. 970/2023, sunt necesare acțiuni continue în următoarele direcții:

- ✓ întărirea cooperării dintre ANES și instituțiile raportante
- ✓ dezvoltarea unor mecanisme unitare de monitorizare
- ✓ creșterea capacității instituționale de prevenire și intervenție
- ✓ promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect și egalitate

🗨️ Obiectivul central rămâne crearea unui **mediu de muncă sigur, echitabil și lipsit de orice formă de hărțuire**.

## ✦ MESAJ FINAL

**Rezultatele celui de-al doilea raport de monitorizare confirmă că aplicarea H.G. nr. 970/2023 produce deja efecte vizibile la nivel instituțional.**

Nu este vorba doar despre raportare administrativă, ci despre o schimbare progresivă de mentalitate:

- de la toleranță tacită
- la recunoaștere
- și, în final, la prevenție și intervenție reală

🗨️ **Direcția este clară: un mediu de muncă bazat pe demnitate, egalitate și protecție efectivă a drepturilor fundamentale.**

