



COLEGIUL NAȚIONAL "MIHAIL KOGĂLNICEANU" GALAȚI



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

COLEGIUL NAȚIONAL "M.KOGĂLNICEANU" GALAȚI			
INTRARE	NR.	2972	
IEȘIRE			
ZIUA	LUNA	ANUL	
28	07	2025	

# GHID PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

*Anizat în CP din 16.05.2025*

*Aprobat în CA din 16.05.2025*



## CUPRINS

- I. CONSIDERAȚII LEGISLATIVE
  
- II. MĂSURI ȘI RECOMANDĂRI PRIVIND COMBATEREA HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ:
  - 1. Definierea hărțuirii la locul de muncă și a hărțuirii morale
  - 2. Crearea unui mediu de lucru sigur și respectuos
  - 3. Identificarea hărțuirii la locul de muncă și a hărțuirii morale
  - 4. Măsuri pentru prevenirea hărțuirii
  - 5. Cum să reacționezi în fața hărțuirii la locul de muncă
  - 6. Cum să răspunzi la hărțuire
  - 7. Ce pot face angajatorii pentru a preveni hărțuirea
  - 8. Măsuri disciplinare luate de angajatori
  - 9. Măsuri luate de victimele hărțuirii
  - 10. Sprijin pentru victimele hărțuirii
  - 11. Monitorizarea și îmbunătățirea continuă
  
- III. ASPECTE PRACTICE PRIVIND COMBATEREA HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ
  
- IV. CONCLUZII

*Ghidul se adresează tuturor angajaților Colegiului Național "Mihail Kogălniceanu" cu sediul în Galați, Str.Brăilei nr.161B, în timpul programului de lucru.*

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

*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.*

## I. CONSIDERAȚII LEGISLATIVE

Hărțuirea la locul de muncă este o problemă gravă care afectează sănătatea fizică și psihică a angajaților, dar și eficiența și atmosfera de lucru în instituții. În țara noastră, există tendința ca victimele supuse hărțuirii la locul de muncă să nu raporteze cazurile, din următoarele motive :

- lipsa de informare cu privire la legislația în domeniu ;
- starea psihologică precară a victimei.

În România, reglementările care oferă cadrul legal pentru combaterea hărțuirii la locul de muncă și pentru promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați sunt următoarele :

### 1. Hărțuirea morală la locul de muncă este reglementată de :

**Ordonanța Guvernului nr.137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, definește în termeni generici *hărțuirea*, particularizând hărțuirea morală la locul de muncă și victimizarea.

**Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.** Această lege interzice orice formă de discriminare pe criterii de sex și include referiri clare la protecția împotriva hărțuirii la locul de muncă.

**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.

**Legea nr. 53/2023- Codul muncii.** În acest act normativ sunt reglementate condițiile de muncă, inclusive protecția angajaților împotriva unor comportamente care pot constitui hărțuire morală sau psihologică. Articolul 5 din Codul muncii prevede că angajatorul are obligația să asigure un climat sănătos de muncă și să prevină orice formă de abuz sau hărțuire.

**Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă.** Această lege reglementează măsurile ce trebuie luate pentru protejarea angajaților de riscurile psihologice, inclusiv hărțuirea morală la locul de muncă.

**Hotărâre 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

### 2. Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați este reglementată de :

**Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.** Aceasta este legea principală care garantează dreptul femeilor și al bărbaților la tratament egal în diverse domenii, inclusiv în muncă, educație și sănătate. Legea interzice orice discriminare pe bază de sex și promovează politici publice pentru înlăturarea dezechilibrelor.

**Legea 53/2003- Codul Muncii.** Prevede drepturi egale pentru femei și pentru bărbați, inclusiv la angajare, remunerație, condiții de muncă și promovare. De asemenea, reglementează protecția femeilor în perioada de maternitate și obligația angajatorilor de a preveni discriminarea pe criterii de sex.

**Ordonanța de urgență nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă.** Această ordonanță reglementează drepturile femeilor însărcinate, lăuze și care alăptează la locul de muncă, asigurându-le protecție împotriva discriminării și concedierii abuzive.

**Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European.** Aceasta reglementează transparența salariilor și măsurile împotriva discriminării salariale pe bază de sex în cadrul Uniunii Europene și a fost transpusă în legislația națională prin legea română.

În afara reglementărilor legislative, în România există **autorități și instituții**, cum ar fi, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)**, care se ocupă cu analiza și soluționarea cazurilor de discriminare sau hărțuire.

## **II. MĂSURI ȘI RECOMANDĂRI PRIVIND COMBATREREA HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ**

Pentru a combate hărțuirea și hărțuirea morală la locul de muncă, vom avea în vedere următoarele:

### **1. Definirea hărțuirii la locul de muncă și a hărțuirii morale :**

- a) **hărțuirea** este situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- b)

**Hărțuirea** reprezintă o formă subtilă și repetată de abuz psihologic care se manifestă prin comportamente de intimidare, umilire și excludere socială. Combaterea acestor comportamente necesită politici clare, educație continuă și un mediu de muncă care promovează respectul și incluziunea, în același timp combaterea hărțuirii la locul de muncă trebuie să fie o prioritate atât pentru angajatori cât și pentru angajați, iar pentru acest lucru este necesară definirea clară a termenului, astfel :

- **Hărțuirea** este situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- **Hărțuirea la locul de muncă** se referă la orice comportament neadecvat care determină un mediu de muncă ostil, inclusiv agresiune fizică, verbală sau emoțională. Poate include intimidare, abuz verbal, discriminare, insulte, amenințări, umilințe publice, gesturi neadecvate, comentarii rasiale, comentarii sexuale sau chiar hărțuire sexuală.
- **Hărțuirea morală** sau mobbing-ul este un tip de abuz psihologic în care o persoană sau un grup de persoane ținesc un angajat, subminându-i încrederea în sine și integritatea psihologică.
- **Hărțuirea morală la locul de muncă** presupune orice tip de comportament neadecvat exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, fie superior, fie coleg, fie subaltern.

Acest fenomen poate deteriora condițiile de muncă, productivitatea și randamentul angajatului.

- **hărțuirea sexuală** este situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- **hărțuirea psihologică** este orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

*Constituie hărțuire 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 demnităților angajatului, prin afectarea sănătății fizice sau mintale ori prin compromiterea viitorului său fizic sau profesional.*

- Astfel, **hărțuirea la locul de muncă poate include comportamente cum ar fi:**
  - Critici constante, nejustificate sau umiltoare în public
  - Izolarea socială și profesională
  - Împiedicarea unui angajat de a participa la întâlniri sau activități de grup
  - Glume răutăcioase și sarcasm
  - Amenințări subtile sau directe
  - Răspândirea de zvonuri defăimătoare
  - Minimizarea realizărilor unui angajat
  - Atacuri asupra imaginii profesionale sau personale
  - Hărțuire pe criterii de rasă, sex, etnie, vârstă, religie
  - Hărțuire psihologică
  - Gesturi și acțiuni de denigrare
  - Bullying/intimidare/desconsiderare
  - Epuizare și stres

## 2. Crearea unui mediu de lucru sănătos, sigur și respectuos:

- **Politica anti-hărțuire:** instituția de învățământ trebuie să adopte și să implementeze politici clare care interzic orice formă de hărțuire și să promoveze un comportament respectuos. Aceste politici trebuie să fie aduse la cunoștința tuturor angajaților și trebuie susținute la toate nivelele instituției.
- **Codul de etică și de comportament :** la nivelul instituției trebuie să existe un cod de etică care să definească comportamentele acceptabile și inacceptabile, promovând respectul și incluziunea.
- **Formare și sensibilizare :** angajatorul trebuie să ofere sesiuni de formare pentru angajați, pentru a-i învăța cum să recunoască semnele hărțuirii și ce măsuri să ia dacă sunt martori sau victime ale hărțuirii

- **Promovarea diversității și incluziunii** : crearea unui mediu divers și incluziv reduce riscul discriminării și hărțuirii

### 3. Măsuri pentru prevenirea hărțuirii

#### a) Politici și proceduri clare

- Instituția trebuie să dezvolte politici și proceduri clare împotriva hărțuirii, care să includă:
  - Definiția clară a hărțuirii și a hărțuirii morale;
  - Implementarea unor politici de „zero toleranță” față de hărțuire ;
  - Proceduri clare prin care angajații pot raporta cazurile de hărțuire
  - Asigurarea că angajații sunt informați despre modalitățile de raportare a hărțuirii, fără a se teme de represalii ;
  - Măsuri disciplinare pentru cei care comit acte de hărțuire. Să informeze organele abilitate despre fenomenul identificat la nivelul unității în vederea sancționării conform legislației în vigoare ;
  - Crearea și menținerea unui mediu de muncă care promovează respectul, diversitatea și incluziunea

#### b) Conștientizarea și educația continuă

- Organizarea de sesiuni de consiliere pentru angajați și manageri, pentru a-i ajuta să recunoască comportamentele de hărțuire și pentru a promova un climat de respect și comunicare deschisă.
- Traininguri periodice pentru prevenirea și identificarea hărțuirii și pentru îmbunătățirea comportamentului la locul de muncă.

#### c) Claritatea rolurilor și responsabilităților

- Definierea clară a responsabilităților și așteptărilor de comportament, duce la evitarea confuziei și evită abuzurile.

#### d) Promovarea unui climat de respect la locul de muncă

- La locul de muncă, angajații trebuie să se simtă în siguranță și susținuți.
- Mediul de lucru trebuie să fie unul deschis în care angajații să-și poată exprima opiniile fără teama de a fi discriminați sau hărțuiți.

### 4. Cum să reacționezi în fața hărțuirii la locul de muncă

- **Dacă ești victima hărțuirii**, încearcă să păstrezi un comportament calm și profesional. Poți documenta fiecare incident (detalii despre ce s-a întâmplat, când și unde) și poți încerca să discuți despre situație cu superiorul tău sau cu departamentul de resurse umane sau cu comisia pentru prevenirea și combaterea hărțuirii.
- **Dacă ești martor la hărțuire**, este important să intervii și să raportezi comportamentele inacceptabile. Nu trebuie să accepți hărțuirea ca pe ceva normal la locul de muncă !

## 5. Cum să răspunzi la hărțuire

- Notificarea superiorilor/ departament resurse umane/ comisie. Dacă te confrunți cu hărțuire, primul pas este să îți raportezi preocupările unui superior sau departamentului resurse umane.
- Documentarea incidentelor. Este important să păstrezi dovezi ale incidentelor de hărțuire, inclusiv: mesaje, e-mailuri, înregistrări de conversație sau mărturii ale martorilor.
- Măsuri de protecție. Instituția trebuie să asigure protecția victimei împotriva represaliilor.

## 6. Ce pot face angajatorii pentru a preveni hărțuirea

Ce poate face angajatorul pentru a preveni hărțuirea.

- Crearea unui mediu de muncă în care toți angajații se simt respectați, valoroși și parte integrantă a echipei, totodată să asigure un mediu sigur pentru ca angajații să poată raporta incidentele fără teama de represalii.
- Stabilirea unor canale de comunicare eficiente prin care angajații pot raporta problemele legate de hărțuire fără teama de a suferi repercusiuni.
- Președintele comisiei de prevenire și combatere a hărțuirii la nivelul unității să realizeze evaluări periodice ale climatului de muncă pentru a identifica eventualele comportamente de hărțuire, pe care le comunice conducerii și pentru a interveni rapid.
- Să existe Politici și proceduri clare : Angajatorii trebuie să stabilească politici clare pentru prevenirea și soluționarea plângerilor de hărțuire, i trebuie să adopte și să aplice o politică de toleranță zero față de orice formă de hărțuire sexuală sau morală la locul de muncă.
- Să asigure Confidențialitatea.: Asigurarea unui proces confidențial pentru raportarea hărțuirii cu scopul asigurării protecției victimele și martorii. Atât conducerea, cât și membrii comisiei și în unele cazuri și martorii vor semna acorduri de confidențialitate.
- Să asigure Suport psihologic și consiliere: Oferire de suport psihologic pentru victimele hărțuirii și accesul angajaților la consiliere pentru gestionarea stresului și efectele psihologice ale hărțuirii.

***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.

## 7. Măsuri disciplinare luate de angajatori

- În funcție de gravitatea comportamentelor de hărțuire identificate la nivelul unității care au produs efecte în rândul anjaților CNMK vor fi analizate în cadrul Comisiei de

integritate și etică, sau de către Comisia de disciplină constituită la solicitarea conducerii și sancționate conform Legii Învățământului Preuniversitar nr 198/2023.

- Conducerea unității are obligația de a informa Inspectoratul Școlar Județean Galați și organele abilitate pentru stabilirea măsurilor ce se impun în soluționarea cazurilor de hărțuire.
- Angajatorii trebuie să aibă un sistem corect și transparent de sancționare a comportamentelor de hărțuire, care poate include avertismente, instruirii suplimentare, transferuri sau chiar desfacerea contractului de muncă, în funcție de gravitatea incidentului.

## 8. Măsuri luate de victimele hărțurii

**Dacă te confrunți cu hărțuirea la locul de muncă,** pașii de urmat sunt următorii:

- I. Poartă o discuție amiabilă cu persoana care te hărțuiește și :**
  1. să îi pui în vedere să înceteze ;
  2. îi aduci la cunoștință că încalcă legea;
- II. Dacă nu ai curajul necesar pentru a-ți înfrunta în mod direct agresorul, ai următoarele căi de acțiune :**
  1. Verifică dacă angajatorul are o politică anti-hărțuire, care să fie accesibilă publicului larg
  2. Dacă în Regulamentul intern al instituției există prevederea referitoare la măsurile de prevenire și acțiune pentru combaterea hărțurii morale la locul de muncă, în conținutul acesteia vei găsi opțiunile pe care le ai pentru a raporta hărțuirea.
- III. Formulează o plângere oficială,** dacă prin discuțiile purtate anterior nu ai reușit să schimbi modul de relaționare cu persoana care te hărțuiește la locul de muncă.

Angajatul care a devenit victimă a hărțurii morale la locul de muncă **trebuie să dovedească elementele hărțurii 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.

- IV. **Căutarea sprijinului extern.** În cazurile grave, victima hărțuirii poate contacta sindicatul sau poate apela la autoritățile competente pentru a depune o plângere oficială.
- V. **Consultații juridice.** Dacă situația nu poate fi rezolvată intern, victimele pot consulta un avocat pentru a înțelege drepturile lor legale și pentru a lua măsuri necesare pentru protecția lor.

### 9. Sprijin pentru victimele hărțuirii

- Oferirea de sprijin psihologic pentru angajații care au fost victime ale hărțuirii, prin consiliere sau servicii de suport.
- Asigurarea unui plan de recuperare care să ajute victimele să depășească trauma emoțională.
- Solidaritate și suport între colegi
- Promovarea unui climat de respect și colaborare

### 10. Monitorizarea și îmbunătățirea continuă

- După implementarea măsurilor, angajatorii trebuie să monitorizeze continuu eficiența acestora și să încurajeze feedback-ul din partea angajaților pentru a îmbunătăți politicile și procedurile.

## III. ASPECTE PRACTICE PRIVIND COMBATEREA HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată.

### 1. Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă:

- **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, se referă la:
  - 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

acestui, 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.

### **1.1. Exemple de hărțuire la locul de muncă**

- 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, SMSuri, 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 acordarea 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 care nu este necesar, 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).

### **1.2. 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 a unui manager.

## **2. Roluri și responsabilități**

### **2.1. Conducerea CNMK, responsabil Comisie privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați**

- 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 ;
- Se asigură de crearea tuturor mijloacelor 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 (responsabil Comisie 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 CNMK.

## **2.2. Persoana 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 directorului unității 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/saua măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea CNMK

## **2.3. Procedura de reclamație**

Angajații CNMK care sunt supuși hărțuirii, ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. CNMK 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, responsabilul Comisiei privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Atunci când persoana desemnată 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 CNMK 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;
- să păstreze evidența confidențială a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația în afara CNMK, în baza cadrului legislativ/legislației relevante.

Pe parcursul procedurii de plângere, victima are dreptul de a fi consiliată de profesorul consilier școlar din cadrul CNMK (dacă are competență în domeniu) sau de alt profesor consilier al CJRAE (cu competență). În acest sens, CNMK 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. CNMK înțelege necesitatea de a sprijini victimele în momentul depunerii unei plângeri de hărțuire.

#### ***Pasul 1. Depunerea plângerii:***

- a. Plângerea va fi asumată asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia.
- b. Plângerea poate fi formală (document scris trimis în format fizic sau electronic) sau informală (discuție avută cu persoanele responsabile) în urma căreia se va încheia un proces verbal;
- c. Plângerea poate fi depusă de persoana vătămată sau de o altă persoană din CNMK, care a fost martoră sau cunoaște fenomenul (de la victimă sau de la alți colegi);

#### ***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 și în afara CNMK, 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 CNMK 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 7 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.

***Echipea 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 respectate
- 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);
- un expert extern.

***2.4. Soluționarea informală***

În cazul în care victima dorește să se ocupe de acest aspect în mod informal, persoana desemnată (consilierul din cadrul CNMK) 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.

## 2.5. Soluționarea formală

În caz de bullying și/sau hărțuire, dacă considerați că nu puteți sau nu doriți să rezolvați problema informal, ori dacă acuzația este foarte serioasă, vă rugăm să depuneți plângerea în scris sau verbal sau online, descriind natura bullying-ului/hărțuirii și detaliile incidentului, precum și orice alte informații referitoare la martori sau alți reclamanți. Plângerea se depune la secretarul comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire care o va înregistra și, respectând confidențialitatea, o va transmite spre soluționare comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire.

Atunci când Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire primește o plângere/sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

1. să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;
2. să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii/sesizării;
3. să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
4. să respecte alegerea victimei;
5. să se asigure că victima știe că poate depune plângere/ sesizare și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical sau al salariaților pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/ sesizării.

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

Tabelul cu persoanele responsabile, respectiv membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta instituției și diseminat tuturor angajaților, după modelul următor:

### Comisia desemnată prin act administrativ al conducătorului

Nr. Crt.	Nume și prenume	Structură/ departament	Email	Telefon
		Resurse umane		
		Personal de conducere		
		Reprezentant sindical		

Directorul CNMK are rolul de a pune în aplicare ghidul fără a putea face parte din comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor). Desemnarea unei alte persoane responsabile se poate face numai printr-un act administrativ al conducătorului instituției.

## 2.6. Procesul de reclamație externă

O persoană care a fost supusă hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere în afara CNMK. 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.

## 2.7. Sancțiuni și măsuri disciplinare

În stabilirea sancțiunilor se va ține cont de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. 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.

Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a se asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

Stabilirea și aplicarea sancțiunilor se realiza cu respectarea prevederilor legale. Unei persoane găsite vinovată de hărțuire i se aplica o singură sancțiune:  
la nivelul unității de învățământ

- Legea Învățământului Preuniversitar nr 198/2023) sau de către organele abilitate conform legislației naționale;
- 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. (art. 26 alin (1<sup>1</sup>): „Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.”)

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.

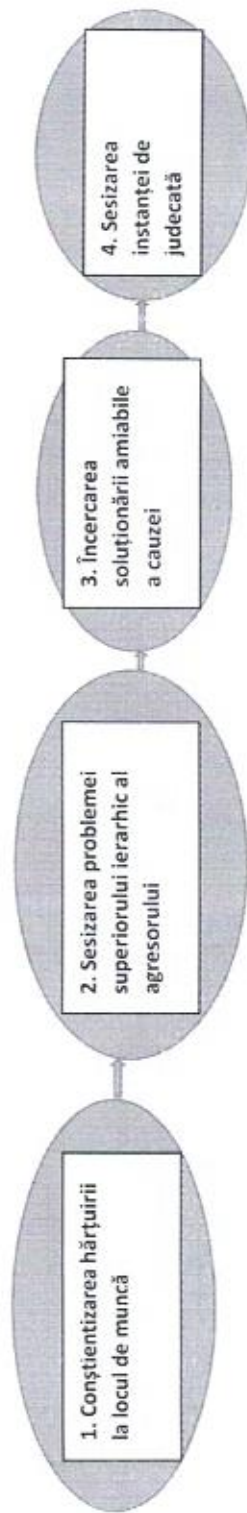
## 3. Monitorizare și evaluare

CNMK 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.

Președintele și membrii Comisiei de prevenire și 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, CNMK va evalua eficiența acestei politici și va opera schimbările care se impun.

## ANEXA

### I. Evidențierea etapelor pe care le poate urma victima supusă hărțuirii morale la locul de muncă :



### II. Evidențierea obligațiilor în vederea prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă:

