



ANCA VĂTĂȘOIU
Your Agile Employment Lawyer

“Angajatorul va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.”



METODOLOGIA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Prin **HG nr. 970/2023** publicată în Monitorul Oficial 939 din 17 octombrie 2023, a fost aprobată **Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă** (denumită în continuare ”*Metodologia*”).

Punerea în aplicare a prevederilor Metodologiei se va face pe baza unui Ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, un model de referință fiind anexat la Metodologie.

A. CINE ARE OBLIGAȚIA DE A PUNE ÎN APLICARE METODOLOGIA?

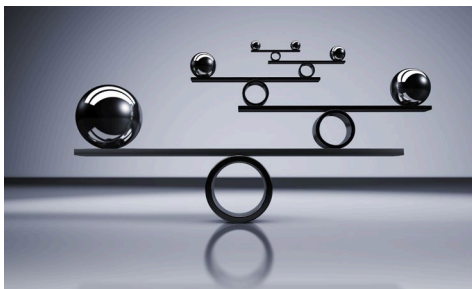
- ✓ **Instituțiile și autoritățile administrației publice** centrale și locale, civile și militare
- ✓ **Comaniile private**

B. CARE SUNT OBLIGAȚIILE INSTITUȚIILOR ȘI AUTORITĂȚILOR PUBLICE, RESPECTIV ALE COMPANIILOR PRIVATE?

- punerea în aplicare a Metodologiei prin **elaborarea unui ghid** pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și morale la locul de muncă

Metodologia nu prevede un termen, însă modelul de ghid anexat Metodologiei menționează un **termen de 6 luni** de la intrarea în vigoare în care angajatorul trebuie să se asigure de aplicarea acestuia.

- **numirea unei persoane/a unei comisii responsabile** de primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire la locul de muncă prin act emanând de la conducătorul angajatorului



Anca Vătăsoiu | Your Agile Employment Lawyer

Contact us for more details:

Mobile: +40 744 425 230

Email: anca.vatasoiu@avalaw.ro

Web: www.avalaw.ro

Tabelul cu persoanele responsabile, respectiv membrii comisiei și funcția lor **va fi afișat** în incinta instituției **și diseminat tuturor angajaților**.

- asigură **constituirea registrului de semnalare** a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate
- **introducerea** dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 și ale Legii nr. 202/2002 **în regulamentul de ordine interioară**
- **interzicerea și sancționarea** oricăror acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex (i.e. prin calificarea acestor fapte ca fiind abateri disciplinare grave)
- **depunerea de diligențe în scopul creării unui cadru de măsuri de prevenire și protecție** în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă prin instruirea angajaților în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire
- **informarea și instruirea** tuturor angajaților, **prin organizarea unor cursuri de formare** cu privire la prevederile metodologiei, **cu caracter anual**
- **diseminarea metodologiei** prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților

C. CUM SE VA URMĂRI ADUCEREA LA ÎNDEPLINIREA A ACESTOR OBLIGAȚII:

- ✓ **în cazul instituțiilor sau autorităților publice:** vor elabora anual un raport pe care îl vor trimite ANES (art. 8 din Metodologie);
- ✓ **în cazul angajatorilor – companii private:** Ministerul Muncii prin Inspekția Muncii **asigură exercitarea controlului** asupra aplicării dispozițiilor Metodologiei și **transmite către ANES, anual, cazurile de nerespectare** a prevederilor acesteia (art. 9 din Metodologie)

D. CARE SUNT RISCURILE LA CARE SUNT SUPUȘI ANGAJATORII DACĂ NU IAU MĂSURILE MENȚIONATE DE METODOLOGIE

Amenda contravențională:

- **de la de la 30.000 lei la 50.000 lei** – pentru neîndeplinirea obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă (art. 26 alin. 1² din OUG 137/2000);
- **de la 3.000 la 10.000 lei** – pentru încălcarea prevederilor Legii 202/2002, după caz.