



AGENȚIA NAȚIONALĂ  
PENTRU EGALEITATEA DE ȘANSE  
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Nr. 1646/SSPPMS/CGN/08.05.2023

Către: Renate WEBER,  
AVOCATUL POPORULUI

Ref: Raportul special privind hărțuirea și violența la locul de muncă

Stimată doamnă,

Ca urmare a adresei nr. 10521/12.04.2023 înregistrată la Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) cu nr. 1646/12.04.2023, prin care solicitați transmiterea unui punct de vedere asupra concluziilor raportului elaborat de către Avocatul Poporului, privind hărțuirea și violența la locul de muncă, vă comunicăm următoarele:

Potrivit prevederilor actelor normative care reglementează atribuțiile și competențele ANES, respectiv Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, în calitate de instituție de specialitate a administrației publice centrale, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale, ANES are atribuții în ceea ce privește elaborarea, coordonarea, aplicarea strategiilor și politicilor Guvernului în domeniul.

În privința combaterii hărțuirii la locul de muncă, ANES a susținut activ demersurile pentru introducerea unor măsuri legislative orientate către diminuarea situațiilor care favorizează exercitarea hărțuirii la locul de muncă. Astfel, prin Legea nr. 167/2020 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, au fost introduse în legislație reglementări privind combaterea hărțuirii la locul de muncă. În acest sens, a fost definită hărțuirea la locul de muncă ca fiind *"orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, 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 acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.”*

Totodată legea stabilește că hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă *“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.”*

Conform reglementărilor cuprinse în textul legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Art. 37, alin. (3), lit. a) *”Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către Inspectia Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă”* în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor ce fac referire la domeniul muncii.

În baza prevederilor art.30, din Legea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, angajații pot formula sesizări/reclamații către angajator sau împotriva acestuia și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate, pentru rezolvarea situației la locul de muncă. În cazul în care situația sesizată/reclamată, nu se rezolvă la nivelul angajatorului, prin mediare, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, bazate pe criteriul de sex sau a unei situații de hărțuire la locul de muncă, conform prevederilor Legii 202/2002, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, respectiv Inspectia Muncii, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, în raza căreia își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

De asemenea, în cuprinsul Legii 202/2002, republicată, au fost reglementate drepturile și obligațiile aferente angajatului și angajatorului cu privire la hărțuirea morală la locul de muncă, încadrarea juridică a faptei de hărțuire morală și sancțiunea corespunzătoare acesteia.

Pentru promovarea noilor măsuri legislative privind combaterea hărțuirii la locul de muncă, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați (ANES) în colaborare cu Institutul Român pentru Drepturile Omului (IRDO), a derulat Campania pentru



AGENȚIA NAȚIONALĂ  
PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE  
ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

conștientizarea hărțuirii morale la locul de muncă, desfășurată sub deviza *Hărțuirea Morală este ilegală - Pune stop relațiilor de muncă disfuncționale!* Campania a avut ca obiectiv conștientizarea cetățenilor cu privire la posibilitatea raportării cazurilor de hărțuire morală la locul de muncă, dar și promovarea noilor măsuri adoptate la nivel legislativ în România.

Un alt demers în care s-a implicat activ Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, prin intermediul ANES, este acela al elaborării proiectului de Hotărâre de Guvern pentru aprobarea Metodologiei de aplicare a Ghidului standardizat privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aflat în prezent pe circuitul de avizare interministerială. Acest act normativ stabilește cadrul metodologic pentru instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și pentru companiile private, în aplicarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă.

Nu în ultimul rând, precizăm că, prin ANES a întreprins demersurile necesare în vederea susținerii ratificării Conevenției Organizației Internaționale a Muncii nr.190, pentru eliminarea Violenței și Hărțuirii în Lumea Muncii, ca instrument esențial pentru combaterea discriminării, hărțuirii și violenței în domeniul muncii.

Cu considerație,

Luminița POPESCU

Secretar de stat

