

INFORMARE
ACTE NORMATIVE ADOPTATE CU INCIDENȚĂ ÎN MATERIA
DREPTURILOR CETĂȚENILOR

18 octombrie 2023

v Legea nr. 273/2023 privind organizarea și funcționarea poliției militare, publicată în Monitorul Oficial 938/17.10.2023

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

Art. 1

(1) Poliția militară este componenta specializată a Ministerului Apărării Naționale destinată să îndeplinească atribuțiile prevăzute de Legea nr. 346/2006 privind organizarea și funcționarea Ministerului Apărării Naționale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și de Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Ofițeri din Ministerul Apărării Naționale pot fi desemnați, cu avizul conform al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, să îndeplinească atribuții de cercetare penală, ca organe de cercetare penală speciale, în cazul infracțiunilor săvârșite de personalul militar al Ministerului Apărării Naționale.

Art. 2

(1) Asigurarea protecției personalului armatei, a securității obiectivelor militare și a zonelor militare restricționate, conform prevederilor cuprinse la art. 1 alin. (1), nu sunt aplicabile factorilor umani și materiali din responsabilitatea Ministerului Apărării Naționale, ale căror protecție și pază se asigură de către efective și mijloace ale Direcției generale de informații a apărării, potrivit prevederilor art. 15 alin. (9) din Legea nr. 346/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pentru situațiile în care asigurarea protecției personalului armatei, a securității obiectivelor militare și a zonelor militare restricționate se realizează prin acțiuni comune, care implică atât efective și mijloace ale poliției militare, cât și ale Direcției generale de informații a apărării, potrivit art. 15 alin. (9) din Legea nr. 346/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, controlul operațional este exercitat de către Direcția generală de informații a apărării, prin structura specializată proprie.

Art. 3

În îndeplinirea misiunilor și atribuțiilor ce revin poliției militare, Ministerul Apărării Naționale cooperează cu instituții și structuri din sistemul național de apărare și colaborează cu organizații, instituții, autorități ale administrației publice centrale și locale, precum și cu structuri militare din alte state.

CAPITOLUL II: Organizare și funcționare

Art. 4

(1) Poliția militară este constituită din structuri de conducere și structuri specializate.

(2)Structurile de conducere prevăzute la alin. (1) sunt:

- a)Direcția poliție militară în compunerea Statului Major al Apărării;
- b)servicii sau secții de poliție militară în compunerea statelor majore ale categoriilor de forțe, comandamentelor, comandamentelor de sprijin;
- c)birouri sau compartimente de poliție militară în compunerea comandamentelor de divizie ori similare, comandamentelor de bază ori similare.

(3)Structurile specializate prevăzute la alin. (1) sunt unități și subunități de poliție militară în compunerea structurii de forțe a Armatei României.

Art. 5

(1)Direcția poliție militară coordonează structurile de conducere prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. b) și c).

(2)În realizarea atribuțiilor ce îi revin, șeful Direcției poliție militară este ajutat de un locțiitor.

(3)Atribuțiile Direcției poliție militară se stabilesc prin dispoziție a șefului Statului Major al Apărării.

CAPITOLUL III: Atribuțiile poliției militare

Art. 6

(1)În domeniul respectării și menținerii ordinii interioare și a disciplinei militare în obiectivele militare și zonele militare restricționate din competența Ministerului Apărării Naționale, altele decât cele aparținând Direcției generale de informații a apărării, pe timp de pace, poliția militară are următoarele atribuții:

a)verifică și asigură respectarea legilor și regulamentelor militare privind ordinea interioară și disciplina militară în obiectivele militare și zonele militare restricționate de către personalul militar și civil, precum și de către personalul militar străin participant la activități pe teritoriul național conform acordurilor și protocoalelor semnate la nivel de stat;

b)execută misiuni de restabilire a ordinii interioare în obiectivele militare și zonele militare restricționate, când aceasta a fost tulburată prin orice fel de acțiuni sau fapte săvârșite de personalul militar sau civil al Ministerului Apărării Naționale, care contravin legilor și regulamentelor militare în vigoare;

c)pune în executare mandatele de aducere, potrivit prevederilor art. 265 și 266 din Legea nr. 135/2010, cu modificările și completările ulterioare, pentru personalul militar al Ministerului Apărării Naționale;

d)execută, cu ajutorul unor mijloace tehnice certificate, testarea personalului militar și civil, în vederea stabilirii alcoolemiei ori a consumului de substanțe psihoactive sau de preparate stupefiante ori psihotrope, pe durata prezenței personalului în obiectivele militare sau în zonele militare restricționate, precum și pe timpul executării misiunilor;

e)execută căutarea și detectarea materialelor explozive, a minelor, drogurilor sau a cadavrelor cu câini special antrenați, pe perimetrul obiectivelor militare sau al zonelor militare restricționate;

f)asigură respectarea disciplinei militare pe timpul desfășurării ceremoniilor militare, precum și pe timpul desfășurării altor evenimente organizate de Ministerul Apărării Naționale pe domeniul public, în cooperare cu forțele Ministerului Afacerilor Interne;

g)participă la misiuni de urmărire, prindere și escortare a dezertorilor;

h)pe timpul participării la misiuni și operații în afara teritoriului național asigură paza, protecția și escortarea persoanelor aflate în stare legală de deținere ori reținere, care fac parte din cadrul Ministerului Apărării Naționale și care au comis infracțiuni pe timpul participării la astfel de misiuni și operații.

(2)În situația prevăzută la alin. (1) lit. a), personalul Ministerului Apărării Naționale și personalul militar străin aflat pe teritoriul național, în condițiile tratatelor internaționale, au obligația să se supună legitimității și controlului echipamentului, bagajelor individuale, precum și al tehnicii și bunurilor militare, la solicitarea polițistului militar.

(3)În situația prevăzută la alin. (1) lit. d), stabilirea concentrației de alcool sau a cantității și spectrului de substanțe psihoactive sau preparate stupefiante se determină în instituțiile medico-legale autorizate, folosind truse standardizate, în conformitate cu normele metodologice elaborate de Ministerul Sănătății.

(4)Personalul poliției militare sesizează comandantul sau șeful obiectivului militar sau zonei militare restricționate din responsabilitatea Ministerului Apărării Naționale, dacă pe timpul exercitării atribuțiilor constată că sunt încălcate prevederile normelor regulamentare sau ale actelor normative specifice domeniului militar.

Art. 7

(1)În domeniul sprijinului manevrei și mobilității, al controlului și îndrumării circulației autovehiculelor și coloanelor militare, pe timp de pace, poliția militară asigură însoțirea, paza și protecția coloanelor militare, românești sau străine, pe teritoriul național, cu sprijinul poliției rutiere în ceea ce privește respectarea normelor legale privind circulația pe drumurile publice, având acces permanent la baza de date cu autovehiculele militare din Armata României și cu autovehiculele și mașinile de luptă ale partenerilor, aflate pe teritoriul național.

(2)Poliția militară, cu sprijinul poliției rutiere, îndrumă circulația autovehiculelor militare din Armata României, urmărind respectarea de către conducătorii auto a legislației rutiere.

Art. 8

În domeniul asigurării protecției personalului armatei, a securității obiectivelor militare și a zonelor militare restricționate din responsabilitatea Ministerului Apărării Naționale, pe timp de pace, poliția militară are următoarele atribuții, cu respectarea prevederilor art. 2:

a)asigură protecția personalului armatei și paza obiectivelor și a zonelor militare restricționate, a bunurilor și valorilor aparținând Ministerului Apărării Naționale, precum și ale forțelor armate străine, în condițiile tratatelor și înțelegerilor internaționale;

b)participă, în condițiile legii, la misiuni de protecție apropiată și pază ale militarilor români sau străini, pe timpul vizitelor oficiale sau al altor activități la care participă înalți oficiali militari români sau străini pe teritoriul național;

c)asigură paza sediilor instanțelor și parchetelor militare;

d)asigură însoțirea, escortarea, paza și protecția coloanelor militare agabaritice, transportului unor valori importante, al armelor, munițiilor, materialelor explozive, stupefiantelor, substanțelor toxice sau radioactive ori al altor materii sau substanțe periculoase, definite astfel prin lege, aflate în responsabilitatea Ministerului Apărării Naționale;

e)poate participa, ca element de sprijin, la misiuni de protecție și control antiterorist de securitate, respectiv de prevenire și combatere a actelor de terorism pe teritoriul național, în conformitate cu Metodologia de

intervenție antiteroristă a Ministerului Apărării Naționale, avizată de Serviciul Român de Informații, respectiv cu Metodologia privind organizarea și executarea intervenției contrateroriste;

f) participă la protecția corespondenței clasificate secret de stat a Ministerului Apărării Naționale, pe timpul transportului acestora pe întreg teritoriul național;

g) controlează modul de executare a serviciului de către personalul societăților specializate de pază care prestează servicii în obiectivele militare aparținând Ministerului Apărării Naționale.

Art. 9

În domeniul procesării, pazei, protecției și escortării prizonierilor de război, poliția militară are următoarele atribuții:

a) colectează, identifică, asigură trierea și paza prizonierilor de război, cu respectarea tratatelor și convențiilor internaționale la care statul român este parte;

b) asigură escorta convoaielor pe timpul transferării dintr-un loc de dispunere în altul și protecția prizonierilor de război pe timpul dispunerii acestora în campusurile permanente.

Art. 10

Pentru îndrumarea și evacuarea persoanelor dislocate pe timpul desfășurării acțiunilor militare, pe timpul stării de mobilizare și al stării de război, poliția militară îndeplinește următoarele atribuții:

a) organizează puncte de adunare și îndrumare a persoanelor evacuate sau refugiate din zona de responsabilitate;

b) stabilește rute de evacuare a acestora, organizează și însoțește convoaiele de evacuare;

c) cercetează zonele evacuate, identifică, adună și îndrumă persoanele rătăcite.

Art. 11

În domeniul cercetării infracțiunilor săvârșite de personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, ofițerii care au atribuții specifice organelor de cercetare penală speciale îndeplinesc, suplimentar, următoarele atribuții:

a) efectuează acte de urmărire penală sub conducerea și coordonarea procurorului militar, în condițiile prevăzute de Legea nr. 135/2010, cu modificările și completările ulterioare;

b) participă, împreună cu structuri ale poliției militare, după caz, la misiuni de urmărire, prindere și escortare a dezertorilor.

Art. 12

(1) Pe timpul participării la misiuni și operații în afara teritoriului statului român, în baza angajamentelor internaționale asumate de România și a mandatului național, structurile de poliție militară pot executa, în aria de responsabilitate, activități de instruire și misiuni de întărire - consiliere, asistență, formare, control - a forțelor de poliție militară locale.

(2) Pe timpul participării la misiuni și operații în afara teritoriului statului român, în baza angajamentelor internaționale asumate de România și a mandatului național, structurile de poliție militară execută, ca element de sprijin al forțelor de poliție militară locale, misiuni în cadrul acțiunilor de prevenire a conflictelor și gestionării situațiilor de criză.

Art. 13

Pe timpul stării de urgență, poliția militară continuă să îndeplinească misiunile și să exercite atribuțiile specifice de pe timp de pace, iar numai la solicitare îndeplinește misiuni în sprijinul structurilor Ministerului Afacerilor Interne, conform legislației în vigoare.

Art. 14

(1) Personalul poliției militare este obligat să intervină, inclusiv în afara orelor de program, atunci când situația o impune din cauza caracterului urgent și a gravității faptei descoperite în momentul săvârșirii sau imediat după săvârșirea acesteia de către personalul Ministerului Apărării Naționale, precum și pentru conservarea probelor, ridicarea corpurilor delictive, a celorlalte mijloace materiale de probă și predarea imediată a acestora autorităților competente.

(2) Structura, metodologiile și procedurile pentru îndeplinirea atribuțiilor poliției militare în domeniile prevăzute prin prezenta lege se stabilesc prin ordine comune ale procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiției, ministrului justiției, ministrului afacerilor interne, ministrului apărării naționale, după caz.

CAPITOLUL IV: Organizarea și funcționarea organelor de cercetare penală speciale

Art. 15

(1) În statul de organizare al Direcției poliție militară se prevăd funcții distincte pentru ofițeri desemnați în condițiile art. 1 alin. (2).

(2) Calitatea de organ de cercetare penală special a ofițerului desemnat în condițiile legii este incompatibilă cu orice altă funcție publică sau privată, cu excepția funcțiilor didactice din învățământul superior.

(3) Organele de cercetare penală specială își desfășoară activitatea specifică în cadrul parchetelor militare, la solicitarea conducerii Secției Parchetelor Militare și cu acordul conducerii structurii de poliție militară.

Art. 16

(1) Desemnarea ofițerilor pentru dobândirea calității de organ de cercetare penală special, care au primit avizul conform al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, în condițiile art. 55 alin. (5) din Legea nr. 135/2010, cu modificările și completările ulterioare, se efectuează prin ordin al ministrului apărării naționale.

(2) Solicitarea pentru acordarea avizului de desemnare a calității de organ de cercetare penală special, formulată de persoana care are competență de numire în funcție, este însoțită de o notă de fundamentare care justifică acordarea avizului și conține referiri cel puțin cu privire la:

a) îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 15;

b) atribuțiile din fișa postului.

(3) În situația respingerii propunerii de acordare a avizului conform, o nouă solicitare poate fi formulată atunci când sunt îndeplinite condițiile privind acordarea acesteia.

(4) Avizul conform se acordă dacă ofițerul îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) are cetățenie română și este licențiat în drept;

b) urmează să îndeplinească o funcție prevăzută cu atribuții specifice organelor de cercetare penală speciale;

- c) nu se află într-o situație de incompatibilitate potrivit art. 15 alin. (2);
- d) a obținut calificativul de cel puțin "bun" la ultimele trei evaluări anuale de serviciu;
- e) nu se află sub efectul unei sancțiuni disciplinare;
- f) față de acesta nu s-a pus în mișcare acțiunea penală.

(5) Condiția prevăzută la alin. (4) lit. d) nu se aplică la numirea în prima funcție de organ de cercetare penală special. Pentru ofițerul care nu are 3 ani de activitate în Ministerul Apărării Naționale, condiția prevăzută la alin. (4) lit. d) se aplică pentru evaluările de serviciu întocmite.

(6) În situația în care s-a dispus condamnarea ofițerului desemnat, prin hotărâre judecătorească definitivă, la pedeapsa închisorii cu suspendarea executării pedepsei sub supraveghere sau la pedeapsa amenzii, avizul de desemnare ca organ de cercetare penală special se acordă dacă ofițerul îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute la alin. (4) și hotărârea privește o infracțiune săvârșită din culpă care nu este în legătură cu serviciul.

(7) În situația în care față de ofițer s-a pronunțat o hotărâre judecătorească definitivă de renunțare la aplicarea pedepsei sau amânarea aplicării pedepsei, avizul se acordă numai în situația în care ofițerul îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute la alin. (4) și hotărârea privește o infracțiune săvârșită din culpă care nu este în legătură cu serviciul.

(8) În ipoteza în care ofițerului i s-a retras avizul de desemnare ca organ de cercetare penală special, un nou aviz se acordă dacă ofițerul îndeplinește cumulativ condițiile de la alin. (4) și a trecut cel puțin un an de la data retragerii avizului.

(9) Ofițerul nu desfășoară activități specifice cercetării penale înainte de desemnarea ca organ de cercetare penală special.

(10) Necesitatea deținerii sau obținerii avizului de desemnare ca organ de cercetare penală special se prevede în fișa postului ca o condiție necesară ocupării acestuia.

(11) Ofițerii desemnați în condițiile alin. (1) au obligația participării la activitățile de pregătire profesională organizate semestrial pe linie de pregătire profesională de conducerea parchetului militar la care funcționează, iar rezultatele obținute anual vor fi avute în vedere la activitatea de evaluare profesională.

Art. 17

(1) Procurorul militar conduce și controlează nemijlocit activitatea desfășurată de organele de cercetare penală speciale.

(2) Organele ierarhic superioare organelor de cercetare penală speciale nu pot să dea îndrumări sau dispoziții privind cercetarea penală.

(3) Avizul conform se retrage de către procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție ori de procurorul desemnat în acest sens, când se constată, după caz:

- a) neîndeplinirea de către organul de cercetare penală special a dispozițiilor scrise date de procuror;
- b) existența unei stări de incompatibilitate potrivit art. 15 alin. (2);
- c) față de ofițer a fost pusă în mișcare acțiunea penală.

(4) Retragerea avizului conform, în condițiile alin. (3) lit. a), se efectuează la solicitarea procurorului militar care conduce și controlează nemijlocit activitatea organului de cercetare penală special, actele respective, cu avizul

consultativ al conducerii parchetului militar în care își desfășoară activitatea procurorul militar și al comandantului sau șefului unității militare unde este încadrat ofițerul.

(5)Retragerea avizului conform, în condițiile alin. (3) lit. b) și c), se face la propunerea procurorului militar care conduce și controlează nemijlocit activitatea organului de cercetare penală special, din oficiu sau în urma sesizării formulate de comandantul sau șeful unității militare unde este încadrat ofițerul.

(6)Calitatea de organ de cercetare penală special încetează, după caz:

a)la data încetării raporturilor de serviciu ale ofițerului;

b)la data numirii ofițerului într-o funcție care nu prevede în fișa postului atribuții specifice de cercetare penală specială;

c)la data transferului ofițerului;

d)la data suspendării raporturilor de serviciu, cu excepția situației de suspendare pentru efectuarea concediului de creștere a copilului;

e)la data retragerii avizului conform, primit potrivit prevederilor art. 55 alin. (5) din Legea nr. 135/2010, cu modificările și completările ulterioare.

(7)În situațiile prevăzute la alin. (6) lit. a)-d), șeful Direcției poliției militare informează procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, în maximum 5 zile, cu privire la cauza care a determinat încetarea calității de ofițer cu atribuții specifice organelor de cercetare penală speciale, avizul conform încetând de drept.

(8)La evaluarea profesională a organelor de cercetare penală speciale care se realizează de către șeful nemijlocit, se va ține cont și de referatul conducătorului parchetului militar sub conducerea și controlul căruia își desfășoară acestea activitatea.

(9)Regulamentul privind întocmirea și comunicarea referatului prevăzut la alin. (8) se aprobă prin ordin comun al ministrului apărării naționale și al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.

(10)Numirea, promovarea, transferul, limitele de vârstă și celelalte aspecte ale carierei organelor de cercetare penală speciale sunt supuse prevederilor Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, cu modificările și completările ulterioare.

(11)Răspunderea disciplinară a organelor de cercetare penală speciale se stabilește în condițiile Legii nr. 80/1995, cu modificările și completările ulterioare.

(12)Pentru faptele de indisciplină săvârșite de organele de cercetare penală speciale, procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție poate solicita ministrului apărării naționale declanșarea cercetării prealabile pentru angajarea răspunderii disciplinare.

CAPITOLUL V: Personalul poliției militare

Art. 18

(1)Personalul poliției militare se compune din personal militar.

(2)Personalul militar al poliției militare este format din cadre militare și soldați și gradați profesioniști.

(3) Cadrelor militare din poliția militară li se aplică dispozițiile Legii nr. 80/1995, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Soldaților și gradaților profesioniști li se aplică dispozițiile Legii nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților profesioniști, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 19

(1) Numărul posturilor de ofițeri, maiștri militari, subofițeri, soldați și gradați profesioniști, în timp de pace și la mobilizare sau concentrare, se stabilește prin ordin al ministrului apărării naționale, în limita efectivelor aprobate prin hotărâre a Guvernului.

(2) Mutarea, transferarea sau detașarea personalului poliției militare se poate face în cazurile și în condițiile prevăzute prin lege.

CAPITOLUL VI: Drepturi și obligații

Art. 20

Personalul militar al poliției militare își desfășoară activitatea profesională cu respectarea principiilor imparțialității, nediscriminării, proporționalității și gradualității.

Art. 21

În exercitarea misiunilor și îndeplinirea atribuțiilor stabilite potrivit prevederilor prezentei legi, personalul militar al poliției militare are următoarele competențe:

a) să stabilească zone militare restricționate temporar pe domeniul public, în vederea îndeplinirii misiunilor ce revin Armatei României, cu consultarea autorităților publice centrale sau locale, după caz;

b) să solicite autorităților și instituțiilor publice, persoanelor fizice sau juridice de drept public sau privat date și documente necesare îndeplinirii misiunilor;

c) să solicite intervenția organelor abilitate, pentru dispunerea măsurilor din aria de competență, conform legii, împotriva persoanelor care pun în pericol îndeplinirea misiunilor.

Art. 22

Personalul militar al poliției militare și membrii familiei acestuia au dreptul, în condițiile legii, la protecție din partea structurilor specializate ale statului față de amenințările sau violențele la care ar putea fi supuși, ca urmare a exercitării atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu acestea.

Art. 23

(1) În exercitarea atribuțiilor de serviciu, personalul militar al poliției militare este obligat să își facă cunoscută calitatea și să prezinte insigna sau legitimația de serviciu, după caz, cu excepția situațiilor în care eficiența intervenției sau siguranța personală ar fi periclitată.

(2) În exercitarea atribuțiilor de serviciu, personalul militar al poliției militare răspunde, după caz, administrativ, civil, disciplinar sau penal, potrivit dispozițiilor legale.

CAPITOLUL VII: Asigurarea logistică și financiară a poliției militare

Art. 24

(1) Pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute la art. 6-14, precum și pentru autoapărare, poliția militară are în înzestrare armament, muniție, tehnică, echipamente, materiale, aparatură tehnică specifică și mijloace de transport.

(2) Structurile de poliție militară utilizează, potrivit legii, un parc propriu de mijloace de transport, câini de serviciu și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege.

(3) Pe timpul participării la misiuni și operații în afara teritoriului național, în conformitate cu mandatul încredințat, poliția militară poate deține spații pentru persoanele aflate în stare legală de deținere ori reținere care fac parte din Ministerul Apărării Naționale și care au comis infracțiuni pe timpul participării la misiuni și operațiuni în afara teritoriului național, precum și pentru depozitarea obiectelor, bunurilor și substanțelor confiscate sau reținute.

Art. 25

(1) Uniforma personalului militar al poliției militare, însemnele distinctive, forma și conținutul insignei și ale documentelor de legitimare a acestuia, precum și sigla poliției militare se stabilesc prin ordin al ministrului apărării naționale.

(2) Autovehiculele destinate îndeplinirii misiunilor specifice poliției militare poartă inscripția "POLIȚIA MILITARĂ" și folosesc, în condițiile legii, semnale speciale de avertizare luminoase și sonore.

Art. 26

Finanțarea activității poliției militare și a ofițerilor cu atribuții specifice organelor de cercetare penală speciale se realizează de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Apărării Naționale.

CAPITOLUL VIII: Dispoziții finale

Art. 27

La data de 15 mai, în fiecare an, se sărbătorește Ziua Poliției Militare.

Art. 28

Prezenta lege intră în vigoare la 90 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

v Legea nr. 275/2023 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 94/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial 938/17.10.2023

→ Se aprobă Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 94 din 29 iunie 2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 29 iunie 2022, cu următoarea completare:

- La articolul unic, după punctul 1 se introduc două noi puncte, pct. 1¹ și 1², cu următorul cuprins:

"1¹. La articolul 292, alineatul (10) se modifică și va avea următorul cuprins:

«(10) Hotărârea menționată la alin. (9) conține prevederi referitoare la:

a) regimul juridic al obiectivului investițional nerealizat sau realizat parțial, precum și eventualele despăgubiri, potrivit dreptului comun în materie, pentru situația prevăzută la alin. (7) lit. c);

b)după caz, cererea privind retransmiterea bunului în proprietatea unității administrativ-teritoriale, în vederea realizării sau finalizării obiectivului investițional, în situația expirării termenului prevăzut în actul prin care bunul a fost trecut din domeniul public al statului în domeniul public al unității administrativ-teritoriale.»

1².La articolul 292, după alineatul (11) se introduce un nou alineat, alin. (12), cu următorul cuprins:

«(12)În situația prevăzută la alin. (10) lit. b), autoritățile prevăzute la art. 287 lit. a) inițiază demersurile pentru transmiterea bunului din proprietatea statului în proprietatea autorității administrativ-teritoriale, potrivit prevederilor alin. (1)-(5).»"

v Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial 939/17.10.2023

→**Se aprobă** Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

ANEXĂ:

METODOLOGIE privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

Data act: 12-oct-2023

Emitent: Guvernul

CAPITOLUL I:Dispoziții generale

Art. 1

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui cetățean la un mediu de lucru fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă, instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private au obligația de a pune în aplicare metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, denumită în continuare metodologia, pe baza Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzut în anexa la prezenta metodologie, denumit în continuare *ghidul*.

Art. 2

Scopul prezentei metodologii este de a stabili cadrul metodologic pentru instituțiile și autoritățile administrației 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.

Art. 3

În sensul prezentei metodologii, expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a)*abordarea integratoare de gen* presupune mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților;

b) *diviziunea de gen a muncii*: alocarea de slujbe sau tipuri de activități diferite femeilor și bărbaților;

c) *integrarea perspectivei de gen* reprezintă orice problemă sau preocupare determinată de diferențele de gen și/sau de diferențele de sex dintre femei și bărbați. Mai mult, aceasta presupune organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor politice, astfel încât o perspectivă a egalității de gen să fie încorporată în toate politicile la toate nivelurile vieții publice și în toate domeniile, respectiv în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor. Integrarea perspectivei de gen este procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați ale oricărei acțiuni planificate, inclusiv ale legislației, politicilor sau programelor, în toate domeniile și la toate nivelurile enumerate mai sus;

d) *monitorizarea și evaluarea de gen* înseamnă procesul care necesită integrarea perspectivei de gen în practicile de monitorizare, raportare și evaluare a tuturor politicilor și planurilor, atât la nivel de procese și contribuții, cât și în ceea ce privește rezultatele și impactul acestora, pentru a afla cum anumite programe și proiecte specifice afectează viața femeilor și bărbaților și pentru a face ca inegalitățile să nu se perpetueze.

CAPITOLUL II: Obiective, măsuri și direcții de acțiune

Art. 4

Obiectivele metodologiei sunt următoarele:

a) să ofere un instrument de lucru pentru experții/tehnicienii în egalitate de șanse și pentru angajații cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

b) să susțină intervenția interinstituțională și multidisciplinară în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

c) să promoveze asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;

d) să sprijine persoanele care se află în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;

e) să vină în sprijinul instituțiilor, autorităților administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și al companiilor private care se confruntă, la nivel intern, cu situații de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

Art. 5

(1) Prezenta metodologie propune obiective și măsuri cu următoarele direcții de acțiune:

a) creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România;

b) elaborarea de politici publice în acest domeniu care să conducă la îmbunătățiri semnificative asupra vieții sociale;

c) prevenirea și combaterea acelor atitudini și comportamente care ar putea determina excluderea sau marginalizarea persoanelor pe criterii de sex;

d) promovarea beneficiilor construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor femeilor și bărbaților.

(2) Angajatorii și persoanele desemnate de către conducerea instituțiilor, care intervin în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă, trebuie să respecte următoarele principii specifice:

- a)respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- b)promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex;
- c)comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;
- d)culegerea și analiza datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- e)elaborarea unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul specific de activitate;
- f)cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- g)asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
- h)participarea efectivă la activitățile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate la nivelul instituției/companiei, din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

(3)În vederea respectării și promovării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în vederea eliminării discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex, în câmpul muncii, este necesar ca instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private să promoveze următoarele măsuri:

- a)întocmirea unei proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;
- b)formarea continuă și dezvoltarea carierei;
- c)organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;
- d)asigurarea tratamentului egal în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă.

CAPITOLUL III: Identificare, măsuri, monitorizare și sancționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă

Art. 6

Instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private au obligația creării și implementării unui cadru unitar și coerent în ceea ce privește atât integrarea perspectivei de gen, cât și prevenirea, combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă prin introducerea de măsuri care să vizeze:

- a)modalități de analiză, gestionare și soluționare a sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și al hărțuirii morale la locul de muncă;
- b)prevenirea actelor de hărțuire, ca urmare a analizei și soluționării cazului la nivelul angajatorului/instituției;

c)stabilirea rolului și responsabilităților concrete în ceea ce privește prezentul domeniu, atât în sarcina angajatorului/conducătorului, cât și a angajaților.

Art. 7

(1)Un caz de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă poate cuprinde mai multe situații distincte în funcție de evoluția acesteia. Presupusa victimă are posibilitatea de a depune plângere/sesizare în oricare dintre aceste situații cu privire la următoarele aspecte:

a)aparitiia unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera;

b)instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane;

c)o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;

d)stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă.

(2)Victimă poate depune plângere/sesizare persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor în oricare dintre situațiile specificate la alin. (1), în formă scrisă, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia, sau poate depune o sesizare verbală persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal.

(3)Etapetele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt:

a)abordarea directă a presupusului hărțuitor sau, dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant;

b)informarea persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;

c)încercarea soluționării amiabile a cauzei;

d)sesizarea instanței de judecată.

(4)Obligațiile angajatorilor/conducătorilor în vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă sunt următoarele:

a)punerea în aplicare a prezentei metodologii, adaptată situației specifice a angajatorului/conducătorului, cu mențiunea că fiecare angajator își poate elabora propriul ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, adaptat condițiilor specifice de muncă, cu respectarea termenelor și principiilor prevăzute în anexa la metodologie;

b)introducerea dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în regulamentul de ordine interioară;

c)interzicerea și sancționarea oricăror acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;

d)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;

e)informarea și instruirea tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual;

f)diseminarea metodologiei prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

Art. 8

(1)Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, prin Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, asigură sprijin, îndrumare și coordonare metodologică instituțiilor și autorităților administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiilor private, în aplicarea prevederilor metodologiei.

(2)Instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare elaborează un raport anual privind implementarea prevederilor metodologiei, care va fi transmis către ANES.

(3)ANES publică anual, în luna martie, un raport privind stadiul implementării prevederilor prezentei metodologii, pe baza raportărilor anuale ale instituțiilor și autorităților publice.

Art. 9

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, prin Inspekția Muncii, asigură exercitarea controlului asupra aplicării dispozițiilor prezentei metodologii și transmite către ANES, anual, cazurile de nerespectare a prevederilor acesteia, potrivit competențelor specifice, conform art. 37 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 10

Modelul Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă este prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezenta metodologie.

ANEXĂ: MODEL DE GHID privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

CAPITOLUL 1:Principii directoare

Prin adoptarea și implementarea prevederilor prezentului ghid, instituția/angajatorul se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Instituția/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.

În cadrul instituției/angajatorului se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul instituției/angajatorului, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă 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, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

CAPITOLUL 2: Cadrul legal

SECȚIUNEA 1:2.1. Cadrul legal european:

- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;

- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).

Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, angajatorii și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

SECȚIUNEA 2:2.2. Legislație națională:

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- 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;

- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

CAPITOLUL 3: Scop/Obiective

Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziția angajaților instituției/angajatorului instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. Obiectivul principal al instrumentului este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, și de a asigura tuturor angajaților, indiferent de sex, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului general.

CAPITOLUL 4: Aplicabilitatea

Prevederile ghidului se aplică tuturor angajaților, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.

Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituției și angajați, dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime). Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

CAPITOLUL 5: Definiții

SECȚIUNEA 1:5.1. Definirea conceptului de hărțuire

Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

SECȚIUNEA 2:5.2. Exemple de hărțuire

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

1. Conduita fizică - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

2. Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, 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 exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

3.Comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

"1.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;

2.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 hărțurii morale la locul de muncă."

4.Alte exemple:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- 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 repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează 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 acordare a 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.

5.Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:

- supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;

- ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- ia măsuri disciplinare rezonabile;
- dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- solicită actualizări sau rapoarte;
- aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

CAPITOLUL 6: Roluri și responsabilități

SECȚIUNEA 1:6.1. Conducătorul instituției:

- a) se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința salariaților, prin intermediul structurilor de specialitate;
- b) se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- c) se asigură de crearea tuturor pârgھیilor 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;
- d) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
- e) conducătorul instituției/angajatorului desemnează prin act administrativ o persoană responsabilă/constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, denumită în continuare comisia;
- f) se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- g) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;
- h) demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

SECȚIUNEA 2:6.2. Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire

- (1) Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin act administrativ al conducătorului instituției/angajatorului.
- (2) La momentul numirii persoanei responsabile sau, după caz, a membrilor în Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, persoana responsabilă/membrii comisiei va/vor semna un acord de confidențialitate sub sancțiunile prevederilor art. 26 alin. (2) și ale art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

(3) La nominalizarea Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire se va ține seama de:

- 1.echilibrul între sexe - reprezentare paritară femeii/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate;
- 2.conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;
- 3.nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul unității;
- 4.după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaților;
- 5.nevoia de a include persoane cu competențe în domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de șanse;
- 6.posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

(4)Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, denumită în continuare *comisia*, va fi constituită din cel puțin 3 membri titulari și un membru suplent. De asemenea, comisia va avea un secretar cu următoarele atribuții:

- 1.primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei;
- 2.convocarea comisiei;
- 3.redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul comisiei;
- 4.păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

(5)Comisia are următoarele atribuții:

- 1.asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- 2.asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- 3.participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- 4.raportează conducătorului instituției/angajatorului toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
- 5.cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
- 6.gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituției/angajatorului.

CAPITOLUL 7: Procedura de plângere/sesizare și de soluționare

SECȚIUNEA 0:

Procedurile de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul angajatorilor, au caracter administrativ.

SECȚIUNEA 1:7.1. Procedura informală

Angajații care sunt supuși hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor că percep comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant.

Pot apărea situații de hărțuire în relații inegale, adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană cu funcție de execuție. De asemenea, pot exista situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant, de exemplu, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei.

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. De asemenea va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituției/angajatorului/reprezentantului salariaților sau reprezentantului sindical. În acest context, persoanele menționate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să își dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă.

SECȚIUNEA 2:7.2. Procedura formală

I._

Atunci când persoana responsabilă/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.

Pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul instituției/angajatorului.

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.

II._

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

(1)Persoane responsabile/Comisia desemnate/desemnată prin act administrativ al conducătorului

Nr.	Numele și prenumele	Structură/Departament	E-mail	Telefon	
1.		Resurse umane			
2.		Juridic			

3.		Personal de conducere			
4.		Reprezentantul sindical/al salariaților			

Conducătorul instituției 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/angajatorului.

(2) Pasul 1 - Depunerea plângerii/sesizării

Plângerea/Sesizarea poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia) sau verbală (discuție cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal).

(3) Pasul 2 - Raportul de caz

Persoana desemnată/Comisia care a primit plângerea/sesizarea va demara realizarea unui raport de caz care va cuprinde:

1. Datele din plângere

Vor fi înregistrate imediat toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului/incidentelor.

2. Date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei

Persoana responsabilă/Comisia sesizată trebuie:

- a) să comunice victimei posibilitățile de soluționare și să analizeze solicitările acesteia și să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit și să consemneze decizia luată;
- b) să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată;
- c) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

3. Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire

Persoana responsabilă/Comisia sesizată trebuie:

- a) să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- b) să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;
- c) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la politica instituției în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- d) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- e) să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- f) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

Raportul de caz se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz persoana responsabilă/comisia propune conducătorului, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

(4)Pasul 3 - Ancheta

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse: departamentului de resurse umane/conducerii instituției/expertului egalitate de șanse/consilierului de etică.

Persoana responsabilă/Comisia trebuie:

a) să intervieveze separat victima și persoana acuzată;

b) să intervieveze separat alte părți terțe relevante;

c) să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;

d) în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalități de soluționare a sesizării, luând în considerare care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu aceasta;

e) în cazul în care nu poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, să facă recomandări pentru a se asigura că nu este afectat climatul de muncă, respectiv: informare, conștientizare, grupuri de suport;

f) să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;

g) să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;

h) să se asigure că procesul de soluționare a plângerii/sesizării se realizează cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută plângerea/sesizarea.

SECȚIUNEA 3:7.3. Soluționarea plângerii/sesizării

Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia persoana responsabilă/comisia întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, și pe care îl va înainta conducerii instituției/angajatorului.

SECȚIUNEA 4:7.4. Plângerea/Sesizarea externă

Un angajat care a fost supus hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la:

- inspectoratul teritorial de muncă;

- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;

- instanțele de judecată;

- organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

CAPITOLUL 8:Sancțiuni

Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărțuire, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de:

- 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.

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.

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.

CAPITOLUL 9: Monitorizare și evaluare

Angajatorul, atât din mediul public, cât și din cel privat, cunoaște importanța monitorizării prezentului ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și se va asigura de aplicarea acestuia, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a acestuia.

Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și vor raporta conducerii instituției modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.