



ROMÂNIA
Avocatul Poporului

Str. George Vraca nr. 8, Sector 1, București
www.avp.ro



Tel.: +40-21-312.71.01, Fax: +40-21-312.49.21, E-mail: avp@avp.ro
Tel. dispecerat: +40-21-312.71.34, E-mail: petitii@avp.ro

Doamnei Luminița Popescu, secretar de stat
Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați
29591 din 5 august 2026

RECOMANDARE
nr. 177 din 5 august 2026

În data de 10 iulie 2026, ca urmare a unei petiții care nu îndeplinea condițiile de formă prevăzute de Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată, Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu cu privire la situația lucrătorilor străini angajați la

și

Din cuprinsul petiției reieșea, printre altele, că încă din primele zile de muncă, petenta a fost supusă în mod repetat hărțuirii verbale, umilirii și tratamentului necorespunzător din partea unor angajați și superiori; mai mulți angajați străini au fost supuși presiunilor din partea conducerii; a fost atașată o adresă prin care petenta a fost convocată pentru prezentarea în fața Comisiei de analiză, în acest context, petenta a solicitat îndrumări cu privire la actul în cauză, apreciind ca *această procedură internă ar putea reprezenta o formă de presiune sau represalii împotriva sa ca urmare a plângerilor depuse.*

În vederea soluționării petiției, am formulat demersuri la Teritorial de Muncă Harghita, Inspectoratul teritorial de Muncă Covasna, Serviciul pentru Imigrări al județului Harghita și Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES).

Entitățile comerciale _____ și _____ sunt puncte de lucru organizate, care aparțin S.C. _____ S.R.L., cu sediul în Mun _____ str. _____, nr _____ ea județul Covasna.

Din demersurile întreprinse strict la aplicarea dispozițiilor în materia hărțuirii morale la locul de muncă și a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare au rezultat în esență, următoarele:

a) **Inspectoratul teritorial de Muncă Covasna:**

Angajatorul S.C. _____ S.R.L. la momentul controlului, a pus la dispoziție Regulamentul Intern, întocmit la nivel de unitate cu respectarea art.242 din Legea nr. 53/2003- Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, însă nu a putut face dovada că a adus la

fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, nerespectând astfel, art. 243 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, la data controlului angajatorului nu are întocmit un Ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

b) Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) a precizat, printre altele:

- ANES apreciază că situația prezentată de instituția Avocatului Poporului evidențiază necesitatea consolidării mecanismelor de prevenire și informare adresate categoriilor vulnerabile de lucrători, inclusiv lucrătorilor străini.

- în acest sens, la inițiativa ANES a fost constituit Grupul de lucru pentru monitorizarea implementării prevederilor metodologiei aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023, din care fac parte reprezentanți ai Inspecției Muncii, Inspectoratului Teritorial de Muncă București, Inspectoratului Teritorial de Muncă Ilfov și ai Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, iar Inspectoratul General pentru Imigrări a fost invitat să participe la lucrările grupului, tocmai pentru ca problematica lucrătorilor străini și vulnerabilitățile specifice acestora să fie integrate în cadrul cooperării interinstituționale și al activităților de monitorizare și îndrumare metodologică.

- având în vedere aspectele semnalate, intenționează să supună analizei, în cadrul unei viitoare reuniuni a Grupului de lucru, situațiile prezentate de instituția Avocatului Poporului, împreună cu eventualele măsuri suplimentare care pot contribui la consolidarea aplicării unitare a metodologiei în ceea ce privește protecția lucrătorilor străini împotriva hărțuirii și discriminării la locul de muncă.

- prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă reprezintă o prioritate instituțională pentru ANES, inclusiv din perspectiva consolidării unei aplicări unitare, coerente și eficiente a cadrului normativ la nivel național.

- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați în parteneriat cu Inspectia Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă, derulează campania națională „Respect, Egalitate și Responsabilitate la Locul de Muncă”, având ca obiectiv creșterea gradului de informare și conștientizare cu privire la drepturile angajaților, obligațiile angajatorilor, mecanismele de raportare și prevenirea comportamentelor abuzive în relațiile de muncă.

- în continuarea acestor demersuri și având în vedere particularitățile identificate în ceea ce privește integrarea și protecția lucrătorilor străini pe piața muncii din România, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați are în vedere inițierea, în cursul toamnei acestui an, a unei campanii naționale dedicate informării lucrătorilor străini, realizată în cooperare cu instituțiile competente și organizațiile relevante, care va urmări creșterea gradului de cunoaștere a drepturilor și obligațiilor acestora, promovarea mecanismelor de prevenire și raportare a faptelor de hărțuire și facilitarea accesului la informații și servicii de sprijin.

- referitor la demersurile întreprinse de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați în vederea dezvoltării unor instrumente digitale destinate prevenirii și combaterii hărțuirii la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește informarea și sprijinirea persoanelor vulnerabile:

- au fost depuse eforturi susținute pentru dezvoltarea unei platforme digitale integrate în cadrul proiectului „Promoting Gender Equality through Empowerment and Mainstreaming”, proiect care prevedea, între altele, dezvoltarea unor servicii digitale dedicate informării cetățenilor, furnizării de consiliere și asistență prin intermediul unui asistent virtual, precum și facilitării accesului la informații privind drepturile conferite de legislația în domeniul egalității de șanse și al prevenirii hărțuirii la locul de muncă; deși proiectul a parcurs etapele de elaborare și depunere, acesta nu a beneficiat de finanțare, astfel încât activitățile prevăzute nu au putut fi implementate în forma propusă.

- cu toate acestea, având în vedere importanța dezvoltării unor mecanisme moderne de prevenire, informare și monitorizare, precum și necesitatea consolidării capacității instituționale în aplicarea legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, a continuat identificarea unor noi oportunități de finanțare europeană.

- posibilitatea ca și angajații să solicite informații Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu privire la aplicarea metodologiei.

Referitor la acest aspect, prin adresa nr. 3634/AP/29.09.2025, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a menționat că „odată cu finalizarea procedurilor de aprobare a proiectului Promoting Gender Equality through Empowerment and Mainstreaming, finanțat prin Programul Creștere Inteligentă, Digitalizare și Instrumente Financiare - POCIDIF, ANES va digitaliza o serie de servicii publice. În cadrul acestui demers, se va dezvolta o platformă integrată care va furniza informații privind drepturile legale în domeniul egalității de șanse, inclusiv aspecte referitoare la discriminarea pe criteriul de sex, hărțuirea morală la locul de muncă și alte prevederi ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Platforma va include, de asemenea, un sistem de consiliere și asistență pentru solicitanți, oferit prin intermediul unui asistent virtual”.

Însă, prin adresa nr. 145/27.07.2026, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați ne-a comunicat faptul că, deși proiectul a parcurs etapele de elaborare și depunere, acesta nu a beneficiat de finanțare, astfel încât activitățile prevăzute nu au putut fi implementate în forma propusă.

Din cele de mai sus, rezultă următoarele:

- în urma controlul efectuat de Inspectoratul Teritorial de Muncă Covasna, inspectorii de muncă au constatat multe deficiențe în relații de muncă în special în ceea ce privește respectarea dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 970/2023 astfel încât angajații nu aveau cunoștință de modalitatea de desfășurare a proceduri de cercetare a situațiilor de hărțuire morală la locul de muncă;

- deși regulamentul intern este elaborat și cuprinde dispoziții și reguli privind prevenirea și eliminarea oricărui comportamente definite drept discriminare pe criteriul de sex, precum și măsuri pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul relațiilor de muncă, în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002, acest document nu a fost adus la cunoștința angajaților;

- astfel, constatăm că, deși Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare și Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 au fost adoptate în scopul prevenirii și eliminării discriminării, precum și al instituirii unor mecanisme de prevenire și combatere a hărțuirii la locul de muncă, în anul 2026 există încă angajați care nu cunosc aceste prevederi și modalitatea în care pot beneficia de mecanismele de protecție instituite prin acestea;

- proiectul Promoting Gender Equality through Empowerment and Mainstreaming, prin care ANES viza dezvoltarea unei platforme integrate, ce urma să includă și un sistem de consiliere și asistență pentru solicitanți, oferit prin intermediul unui asistent virtual, nu a putut fi implementat din lipsa finanțării;

- în prezent, există încă angajați care nu cunosc mecanismele de protecție și procedurile instituite pentru situațiile în care se confruntă cu fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau de hărțuire morală la locul de muncă;

- în cauza care a făcut obiectul sesizării din oficiu, lucrătorul străin nu a știut semnificația convocării în fața comisiei de analiză privind presupuse fapte de hărțuire la locul de muncă, apreciind că aceasta ar putea reprezenta o măsură de presiune ori de represalii ca urmare a plângerilor formulate (în lipsa necunoașterii legislației);

- până la implementarea unui program sau dezvoltarea unei platforme care să includă, și un sistem de consiliere și asistență în domeniul hărțuirii morale la locul de muncă, este necesară facilitarea cunoașterii legislației în domeniul hărțuirii morale la locul de muncă.

- în acest sens, a depus, în cadrul Programului Citizens, Equality, Rights and Values (CERV) al Uniunii Europene, proiectul „PayTransRO - Supporting the implementation of the provisions of the Pay Transparency Directive in Romania”, având ca obiectiv sprijinirea implementării Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială. Proiectul include dezvoltarea unui instrument digital destinat colectării, raportării și monitorizării datelor privind diferențele salariale dintre femei și bărbați, precum și realizarea unor activități de analiză, informare și formare adresate angajatorilor și partenerilor sociali. Prin implementarea acestuia se urmărește consolidarea mecanismelor instituționale de monitorizare și dezvoltarea unor instrumente digitale moderne care să contribuie la promovarea egalității de șanse și prevenirea discriminării pe criteriul de sex;

- în calitate de partener instituțional, ANES participă, la proiectul „CARE4BALANCE - Promoting work-life balance policies through best practices exchange and mainstreaming”, depus în cadrul aceluiași program european, care urmărește consolidarea implementării politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, promovarea distribuirii echilibrate a responsabilităților familiale, combaterea stereotipurilor de gen și dezvoltarea capacității instituționale în aplicarea legislației europene în domeniu;

- în cadrul proiectului sunt prevăzute activități de formare profesională, campanii de informare și schimburi de bune practici europene, contribuind indirect și la prevenirea situațiilor de discriminare și hărțuire la locul de muncă.

- ANES are calitatea de beneficiar în cadrul proiectului „Automatizarea proceselor de lucru în administrația publică”, parte a Investiției 118 din Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) - Transformarea digitală și adoptarea tehnologiei de automatizare a proceselor de lucru în administrația publică, implementat de Autoritatea pentru Digitalizarea României împreună cu consorțiul de implementare având ca lider Software Imagination & Vision;

- prin intermediul acestui proiect, ANES dezvoltă soluții digitale destinate eficientizării activității instituționale și consolidării mecanismelor de monitorizare în domeniul egalității de șanse. În completarea proceselor de automatizare aflate în dezvoltare, instituția a inițiat demersurile necesare pentru digitalizarea și eficientizarea procesului de colectare, centralizare și analiză a datelor privind implementarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 970/2023, urmărind dezvoltarea unor instrumente informatice care să permită raportarea electronică, centralizarea automată a informațiilor și monitorizarea în timp real a gradului de implementare a metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;

- în limitele competențelor conferite de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, ANES își menține angajamentul de a dezvolta instrumente digitale, mecanisme moderne de monitorizare și activități de informare și conștientizare care să sprijine aplicarea efectivă a legislației naționale și europene privind egalitatea de șanse, prevenirea discriminării și combaterea hărțuirii la locul de muncă, inclusiv în beneficiul lucrătorilor străini aflați pe teritoriul României, în măsura în care aceștia se află sub incidența cadrului normativ aplicabil.

✦ Demersuri efectuate în anul 2025 de către instituția Avocatul Poporului referitor la hărțuirea morală la locul de muncă după adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 970/2023

În anul 2025, instituția Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu cu privire la hărțuirea la locul de muncă după adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 970/2023, iar în urma demersurilor întreprinse, instituția Avocatul Poporului a formulat următoarele propuneri adresate ANES, printre care și *crearea pe pagina electronică a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a unei secțiuni Întrebări frecvente dedicată prevenirii hărțuirii morale la locul de muncă, care să aibă în vedere:*

- în mod special și informații privind instituțiile cu atribuții în domeniu, inclusiv datele de contact ale acestora;

- exemple concrete și relevante de fapte de hărțuire pe criteriul de sex, precum și de hărțuire morală la locul de muncă;

Față de considerentele de fapt și de drept mai sus expuse, în conformitate cu prevederile art. 59 alin. (2) din Constituția României, coroborate cu cele ale art. 24 alin. (1) din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată, precum și pentru realizarea scopului constituțional al instituției Avocatul Poporului și anume apărarea drepturilor și libertăților persoanelor fizice în raporturile acestora cu autoritățile și instituțiile publice, Avocatul Poporului emite prezenta

RECOMANDARE:

1. Doamna Secretar de Stat Luminița Popescu, în calitate de conducător al Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, în vederea efectuării unor demersuri de natură să vină în sprijinul atât al angajaților cât și al angajatorilor, precum și în scopul cunoașterii legislației în domeniul hărțuirii la locul de muncă va dispune:

- crearea pe pagina electronică a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a unei secțiuni **Întrebări frecvente și informații relevante** dedicată prevenirii hărțuirii morale la locul de muncă, care să aibă în vedere:

- exemple concrete și relevante de fapte de hărțuire pe criteriul de sex, precum și de hărțuire morală la locul de muncă;

- menționarea instituțiilor cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, datele de contact ale acestora, precum și enumerarea competențelor fiecărei instituții, conform Hotărârii Guvernului nr. 970/2023;

- facilitarea posibilității angajaților de a solicita informații Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu privire la aplicarea metodologiei.

2. În termen de 30 de zile, conducerea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați va informa Avocatul Poporului cu privire la însușirea Recomandării și măsurile dispuse.

Avocatul Poporului

Renate WEBER



București, august 2026

