

3933/CRCRP/24.06.2026

Comunicat de presă privind recunoașterea hărțuirii

Hărțuirea la locul de muncă poate fi prevenită, dar primul pas este recunoașterea ei. Hărțuirea este o încălcare a drepturilor fundamentale și se sancționează conform legii.

Aleea G-ral Gheorghe Avrămescu, Nr.26 A, Botosani
Tel.: +4 0231 534532; fax: +4 0231 514854
itmbotosani@itmbotosani.ro
www.itmbotosani.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

În practică, hărțuirea nu apare întotdeauna brusc. De multe ori, începe cu situații aparent minore care, dacă sunt ignorate, pot evolua în forme grave de abuz.

Conform legislației în vigoare, *hărțuirea poate include:*

- conflicte sau tensiuni repetate care nu sunt soluționate,
- comportamente ostile, umilitoare sau intimidante,
- presiuni psihologice exercitate în mod systematic,
- izolarea sau marginalizarea unui angajat,
- situații în care o persoană este determinată să demisioneze.

Hărțuirea poate lua mai multe forme:

- fizică - atingeri nedorite, agresiune, intimidare,
- verbală - insulte, remarci jignitoare, comentarii cu conotație sexuală,
- non-verbală - gesturi, priviri insistente, materiale ofensatoare,
- psihologică - presiune constantă, discreditație, excludere.

Exemple frecvente:

- glume sau comentarii repetate despre aspect, viață personală sau sex;
- mesaje insistente sau nepotrivite;
- invitații repetate, nedorite;
- amenințări directe sau indirecte legate de carieră;
- sugestii că promovarea depinde de favoruri.

Aceste comportamente sunt interzise prin lege.

CÂND NU ESTE HĂRȚUIRE?

- când se stabilesc atribuții de serviciu,
- când se evaluează performanța profesională,
- când se solicită rapoarte sau rezultate,

Aleea G-ral Gheorghe Avrănescu, Nr.26 A, Botosani
Tel.: +4 0231 534532; fax: +4 0231 514854
itmbotosani@itmbotosani.ro
www.itmbotosani.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

- când se aplică măsuri disciplinare legale,
- când se organizează activități și se stabilesc responsabilități.

Diferența o face scopul și modul de manifestare: abuziv și repetat vs. legitim și profesional.

Ce poți face în calitate de angajat?

- ✓ poți semnala direct comportamentul nedorit
- ✓ poți informa superiorul ierarhic
- ✓ poți depune o sesizare internă (scrisă sau verbală)
- ✓ poți apela la instituțiile competente

Legea îți oferă dreptul de a fi protejat și de a-ți apăra demnitatea.

Conform **Hotărârii Guvernului nr. 970/2023**, fiecare angajat are dreptul la un mediu de muncă sigur, echitabil și lipsit de orice formă de abuz.

Metodologia stabilește clar: dreptul la demnitate în muncă, dreptul la protecție împotriva hărțuirii, dreptul de a sesiza și de a fi ascultat, dreptul la măsuri de sprijin (psihologic, juridic, instituțional).

Care sunt responsabilitățile angajatorului?

Angajatorii NU au doar un rol reactiv, ci o obligație legală activă de prevenire.

Aceștia trebuie să:

- ✓ implementeze metodologia privind prevenirea hărțuirii
- ✓ elaboreze ghiduri interne adaptate organizației
- ✓ organizeze instruirii anuale pentru angajați
- ✓ creeze proceduri clare de raportare și soluționare
- ✓ asigure confidențialitatea și protecția victimelor
- ✓ ofere suport - inclusiv consiliere psihologică și juridică

Prevenirea hărțuirii este o responsabilitate instituțională, nu o opțiune.

Toate instituțiile publice și companiile private au obligația:

- ✓ să elaboreze anual un raport privind implementarea măsurilor
- ✓ să transmită acest raport către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Prin modificările recente, **metodologia se aplică și:**

- ✓ instituțiilor de învățământ superior
- ✓ unităților de învățământ preuniversitar

Protecția împotriva hărțuirii trebuie să existe în toate mediile profesionale și educaționale.



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

Care sunt rolurile instituțiilor?

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați:

- ✓ oferă sprijin metodologic
- ✓ coordonează implementarea la nivel național
- ✓ analizează rapoartele și publică evaluări anuale

Inspecția Muncii:

- ✓ verifică respectarea legislației
- ✓ poate sancționa nerespectarea obligațiilor

Reprezentanții Inspectoratului Teritorial de Muncă Botoșani reafirmă sprijinul acordat salariaților în prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă. Reamintim tuturor angajatorilor și salariaților că respectarea demnității în muncă reprezintă un drept fundamental al oricărui lucrător.

Inspectoratul Teritorial de Muncă își exprimă disponibilitatea de a sprijini angajații care se confruntă cu cazuri de hărțuire la locul de muncă, prin activități de informare, consiliere și îndrumare privind drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii. Prin colaborarea dintre angajatori, angajați și instituțiile competente, pot fi prevenite și combătute eficient situațiile de hărțuire, contribuind astfel la crearea unor locuri de muncă bazate pe respect reciproc și profesionalism.

Inspector-șef

ITM Botoșani