

5963/CRCRP/22.09.2026

Comunicat de presă privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă

Fiecare persoană are dreptul la un mediu de muncă bazat pe respect, demnitate și egalitate de șanse și de tratament, fără hărțuire și discriminare.

Ce este hărțuirea pe criteriul de sex?

Potrivit art. 4 lit. c) din Legea nr. 202/2002, prin hărțuire se înțelege:

„situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”.

Ce este hărțuirea sexuală?

Potrivit art. 4 lit. d) din Legea nr. 202/2002, prin hărțuire sexuală se înțelege:

„situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”.

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

Ce este hărțuirea morală la locul de muncă?

Potrivit art. 2 alin. (5¹) din O.G. nr. 137/2000, constituie hărțuire morală la locul de muncă: „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.”

Potrivit art. 2 alin. (5²) din O.G. nr. 137/2000:

„Constituie hărțuire morală la locul de muncă 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 legii, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Potrivit Legii nr. 202/2002 *nu sunt considerate discriminări:*

- a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Cum este definită hărțuirea în Ghidul aprobat prin HG nr. 970/2023?

Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin HG nr. 970/2023, este însoțită de Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

Ghidul reprezintă un model care poate fi adaptat de fiecare angajator la specificul activității și condițiilor de muncă, cu respectarea termenelor și principiilor prevăzute în metodologie. Potrivit Ghidului, hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

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



CE NU CONSTITUIE, ÎN SINE, HĂRȚUIRE?

Orice critică, feedback sau măsură managerială reprezintă hărțuire?

Nu.

Exercitarea legitimă a prerogativelor angajatorului nu constituie, prin ea însăși, hărțuire. Ghidul prevăzut în anexa la HG nr. 970/2023 oferă, cu titlu de exemplu, următoarele situații:

- supravegherea directă a angajaților, inclusiv stabilirea așteptărilor de performanță și oferirea de feedback;
- luarea unor măsuri pentru corectarea deficiențelor de performanță, inclusiv includerea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- luarea unor măsuri disciplinare rezonabile;
- transmiterea de directive privind atribuțiile, modul și momentul realizării activității;
- solicitarea de actualizări sau rapoarte;
- aprobarea sau refuzul solicitărilor de timp liber.

Aceste exemple nu exclud însă posibilitatea ca modalitatea concretă de exercitare a prerogativelor manageriale să fie analizată atunci când sunt invocate comportamente care depășesc exercitarea legitimă a acestora.

CÂND POT SESIZA O SITUAȚIE DE HĂRȚUIRE?

Trebuie să aștept ca situația să devină gravă pentru a face o sesizare?

Nu.

Cui pot face plângerea sau sesizarea?

Victima poate depune plângerea/sesizarea persoanei responsabile sau comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire desemnate/constituite la nivelul angajatorului.

Trebuie să îi spun direct persoanei că acel comportament este nedorit?

Nu în toate situațiile.

Metodologia prevede, în cadrul procedurii informale, posibilitatea ca persoana supusă hărțuirii să informeze direct presupusul hărțuitor că percepe comportamentul ca fiind nedorit și deranjant.

Fiecare angajator are obligația de a institui mecanismele necesare pentru prevenirea, identificarea și gestionarea situațiilor de hărțuire.

În ce formă pot face sesizarea?

Potrivit metodologiei, sesizarea poate fi formulată:

- în scris, olograf;
- în scris, electronic;
- verbal, situație în care se întocmește un proces-verbal.

În urma modificărilor aduse metodologiei în anul 2025, sesizarea scrisă poate fi examinată și atunci când nu este asumată prin semnătură olografă, dacă aceasta conține date și informații referitoare la fapte de hărțuire.



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

Pot face o sesizare fără să îmi dezvălui identitatea?

Da.

Potrivit Ghidului prevăzut în anexa la metodologia aprobată prin HG nr. 970/2023, *procesul de soluționare a plângerii/sesizării trebuie realizat cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data formulării plângerii/sesizării.*

La finalul procedurii, persoana responsabilă/comisia întocmește un raport final care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, și îl înaintează conducerii instituției/angajatorului.

Ce obligații are angajatorul privind informarea angajaților?

Angajatorul trebuie să informeze și să instruiască angajații cu privire la prevederile metodologiei.

Metodologia prevede organizarea anuală a unor cursuri de formare privind prevederile acesteia și diseminarea metodologiei prin mijloacele interne de comunicare și informare.

Care sunt principalele acte normative relevante?

Pentru informații complete, se recomandă consultarea:

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

Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Legii nr. 167/2020, prin care au fost introduse în O.G. nr. 137/2000 dispoziții specifice privind hărțuirea morală la locul de muncă;

Hotărârii 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;

Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzut în anexa la metodologie.

Inspector-șef

ITM Botoșani



INSPECȚIA MUNCII

Nesecret

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

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