

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                        |  |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>           Școala Gimnazială "Mihai Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           Dej, Cluj, 415200<br/>           Tel./fax: 0441-364-212/009<br/>           e-mail: scoala@scgimnazialadej.ro<br/> <a href="http://www.scgimnazialadej.ro">http://www.scgimnazialadej.ro</a> </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

Nr. înreg. 1.003/15.04.2025

## PROCEDURĂ DE SISTEM

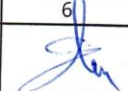
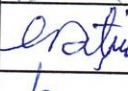
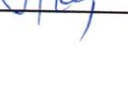
### PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

P.S. 31

Ediția: I-a, 03.04.2025, Revizia 3

|                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                        |  |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>Societate Comercială "Măști Emisive"</small><br><small>Sr. Atanas Ionescu nr. 2-4</small><br><small>Dr. Cluj, 400260</small><br><small>Telefon: 08-46-364.212/209</small><br><small>e-mail: societatecomerciala@scimed.ro</small><br><small>http://www.societatecomerciala.ro</small> | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                              | PREVENIREA ȘI COMBATAREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

**1. Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii documentate**

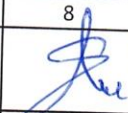
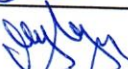
| Nr. Crt | Elemente privind responsabilii/ operațiunea | Numele și prenumele               | Funcția                 | Data       | Semnătura                                                                            |
|---------|---------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 1       | 2                                           | 3                                 | 4                       | 5          | 6                                                                                    |
| 1.1     | Elaborat                                    | Sigheartău Adrian - Claudiu       | Membru comisie SCIM     | 01.04.2025 |   |
| 1.2     | Elaborat                                    | Rațiu Eliza - Carla               | Membru comisie SCIM     | 01.04.2025 |   |
| 1.3     | Elaborat                                    | Bacos Adriana                     | Membru comisie SCIM     | 01.04.2025 |   |
| 1.4     | Verificat                                   | Gavriș Geanina - Adriana - Corina | Presedinte comisie SCIM | 02.04.2025 |   |
| 1.5     | Aprobat                                     | Moldovan Jica - Mariana           | Director                | 03.04.2025 |  |

**2. Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii**

| Nr. Crt | Ediția sau, după caz, revizia în cadrul ediției | Componenta revizuită | Modalitatea reviziei | Data de la care se aplică prevederile ediției sau reviziei ediției |
|---------|-------------------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1       | 2                                               | 3                    | 4                    | 5                                                                  |
| 2.1     | Ediția I-a                                      |                      |                      | 20.03.2024                                                         |
| 2.2     | Revizia 0                                       |                      |                      |                                                                    |
| 2.3     | Revizia 1                                       |                      |                      | 19.04.2024                                                         |
| 2.4     | Revizia 2                                       |                      |                      | 27.09.2024                                                         |
| 2.5     | Revizia 3                                       |                      |                      | 03.04.2025                                                         |

|                                                                                                                                                                              |                                                                                                        |  |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| Școala Gimnazială "Mihail Eminescu"<br>Str. Avram Iancu nr. 2-4<br>Loc. Chis. 407200<br>Tel./fax: 00-40-264-212109<br>e-mail: scoala@scscolscs.ro<br>http://www.scscolscs.ro | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                              | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                              | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

**3. Lista cuprinzând persoanele la care se difuzează ediția sau, după caz, revizia din cadrul ediției procedurii**

| Nr. Crt | Scopul difuzării     | Ex. nr. | Compartiment | Funcția                 | Nume și prenume                   | Data primirii | Semnătura                                                                             |
|---------|----------------------|---------|--------------|-------------------------|-----------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1       | 2                    | 3       | 4            | 5                       | 6                                 | 7             | 8                                                                                     |
| 3.1     | Informare / Aplicare |         | SCIM         | Membru comisie SCIM     | Sigheartău Adrian - Claudiu       | 03.04.2025    |    |
| 3.2     | Informare / Aplicare |         | SCIM         | Membru comisie SCIM     | Rațiu Eliza - Carla               | 03.04.2025    |    |
| 3.3     | Informare / Aplicare |         | SCIM         | Membru comisie SCIM     | Bacos Adriana                     | 03.04.2025    |    |
| 3.4     | Informare / Aplicare |         | SCIM         | Secretar comisie SCIM   | Both Zamfira - Coca               | 03.04.2025    |    |
| 3.5     | Verificare           |         | SCIM         | Presedinte comisie SCIM | Gavriș Geanina - Adriana - Corina | 03.04.2025    |    |
| 3.6     | Aprobare             |         | Didactic     | Director                | Moldovan Jica - Mariana           | 03.04.2025    |   |
| 3.7     | Arhivare             |         | SCIM         | Secretar comisie SCIM   | Both Zamfira - Coca               |               |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                        |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <small>           Societate Comercială "Mihai Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           161 Chişinău<br/>           Tel./fax. 00-40-364-212000<br/>           e-mail: scs@scschi.ro<br/>           http://www.scschi.ro         </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cod: P.S. 31                                                                                           | Exemplar nr. 1 |

#### 4. Scopul procedurii

##### 4.1. Stabilește modul de realizare a activității, compartimentele și persoanele implicate

Procedura stabilește modul de lucru pentru unitatea de învățământ în aplicarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă. Scopul procedurii este acela de a pune la dispoziția angajaților unității/conducerii unității 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.

##### 4.2. Dă asigurări cu privire la existența documentației adecvate derulării activității

##### 4.3. Asigură continuitatea activității, inclusiv în condiții de fluctuație a personalului

##### 4.4. Sprijină auditul și/sau alte organisme abilitate în acțiuni de auditare și/sau control, iar pe director, în luarea deciziei

##### 4.5. Alte scopuri



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                        |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <small>           Școala Gimnazială "Mihai Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           Dej, Cluj, 400260<br/>           Telefon: 0361-242.212/400<br/>           e-mail: scoala@scuagimnaziala.ro<br/>           http://www.scoala.ro/scuagimnaziala.ro         </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Cod: P.S. 31                                                                                           | Exemplar nr. 1 |

## 5. Domeniul de aplicare

### 5.1. Precizarea (definirea) activității la care se referă procedura operațională:

Prevederile prezentei proceduri se referă la prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, în scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii și al educației, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui cetățean la un mediu de lucru și de educație fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă. Prevederile procedurii se aplică tuturor angajaților, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.

### 5.2. Delimitarea explicită a activității procedurate în cadrul portofoliului de activități desfășurate de unitate:

Activitatea este relevantă ca importanță, fiind procedurată distinct în cadrul unității.

### 5.3. Listarea principalelor activități de care depinde și/sau care depind de activitatea procedurată:

De activitatea procedurată depind toate celelalte activități din cadrul unității, datorită rolului pe care această activitate îl are în cadrul derulării corecte și la timp a tuturor proceselor.

### 5.4. Listarea compartimentelor furnizoare de date și/sau beneficiare de rezultate ale activității procedurate:

#### 5.4.1. Compartimente furnizoare de date:

Toate compartimentele.

#### 5.4.2. Compartimente furnizoare de rezultate:

Toate compartimentele.

#### 5.4.3. Compartimente implicate în procesul activității:

Toate compartimentele.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                        |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <small>Societate Universitară "Mihail Eminescu"</small><br><small>Sr. Avram Iancu nr. 2-4</small><br><small>Dij. Cluj, 400280</small><br><small>Tel./fax: 00-40-264-212099</small><br><small>e-mail: <a href="mailto:sc@scellectivmuscicaj.ro">sc@scellectivmuscicaj.ro</a></small><br><small><a href="http://www.scellectivmuscicaj.ro">http://www.scellectivmuscicaj.ro</a></small> | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Cod: P.S. 31                                                                                           | Exemplar nr. 1 |

## 6. Documente de referință

### 6.1. Reglementări internaționale:

- 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).

### 6.2. Legislație primară:

- Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 5726/2024 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea 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;
- Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

### 6.3. Legislație secundară:

- Ordin nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 387 din 07.05.2018;
- Instrucțiunea nr. 1/2018 din 16 mai 2018 privind aplicarea unitară la nivelul unităților de învățământ preuniversitar a Standardului 9 - Proceduri prevăzute în Codul controlului intern managerial al entităților publice, aprobat prin Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 600/2018;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

### 6.4. Alte documente, inclusiv reglementări interne ale unității:

- Regulamentul de organizare și funcționare al unității;
- Regulamentul de ordine interioară al unității;
- Decizii ale Conducătorului unității;
- Circuitul documentelor;
- Alte acte normative.



|                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                        |  |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| Serviciu Consultativ "Adresă Feministă"<br>Str. Avram Iancu nr. 2-4<br>Iași, C.J. Iași, 66200<br>Tel./Fax: 0234.364.312/069<br>e-mail: sistemuladresefeministe@adresefeministe.ro<br><a href="http://www.adresefeministe.ro">http://www.adresefeministe.ro</a> | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

## 7. Definiții și abrevieri

### 7.1. Definiții ale termenilor:

| Nr. Crt | Termenul                                    | Definiția și / sau, dacă este cazul, actul care definește termenul                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1       | 2                                           | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 7.1.1   | Procedură documentată                       | Modul specific de realizare a unei activități sau a unui proces, editat pe suport de hârtie sau în format electronic; procedurile documentate pot fi proceduri de sistem și proceduri operaționale;                                                                                                                                                                                                          |
| 7.1.2   | Procedură de sistem (procedură generală)    | Describe un proces sau o activitate care se desfășoară la nivelul entității publice aplicabil/aplicabilă majorității sau tuturor compartimentelor dintr-o entitate publică;                                                                                                                                                                                                                                  |
| 7.1.3   | Procedură operațională (procedură de lucru) | Procedură care descrie un proces sau o activitate care se desfășoară la nivelul unuia sau mai multor compartimente dintr-o entitate, fără aplicabilitate la nivelul întregii entități publice;                                                                                                                                                                                                               |
| 7.1.4   | Aprobare                                    | Confirmarea scrisă, semnătura și datarea acesteia, a autorității desemnate de a fi de acord cu aplicarea respectivului document în organizație;                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 7.1.5   | Verificare                                  | Confirmare prin examinare și furnizare de dovezi obiective de către autoritatea desemnată (verificator), a faptului că sunt satisfăcute cerințele specificate, inclusiv cerințele Comisiei de Monitorizare;                                                                                                                                                                                                  |
| 7.1.6   | Ediție a unei proceduri operaționale        | Forma inițială sau actualizată, după caz, a unei proceduri operaționale, aprobată și difuzată;                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 7.1.7   | Revizia în cadrul unei ediții               | Acțiunile de modificare, adăugare, suprimare sau altele asemenea, după caz, a uneia sau a mai multor componente ale unei ediții a procedurii operaționale, acțiuni care au fost aprobate și difuzate;                                                                                                                                                                                                        |
| 7.1.8   | 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;                                                                                                                                              |
| 7.1.9   | Diviziunea de gen a muncii                  | Alocarea de slujbe sau tipuri de activități diferite femeilor și bărbaților;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 7.1.10  | Hărțuire                                    | 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;                                                                                                                                                                            |
| 7.1.11  | Integrarea perspectivei de gen              | Orice problemă sau preocupare determinată de diferențele de gen și/sau de diferențele de sex dintre femei și bărbați. 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;                                                    |
| 7.1.12  | Monitorizarea și evaluarea de gen           | 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. |

### 7.2. Abrevieri ale termenilor:

| Nr. Crt | Abrevierea | Termenul abreviat      |
|---------|------------|------------------------|
| 1       | 2          | 3                      |
| 7.2.1   | P.S.       | Procedură de sistem    |
| 7.2.2   | P.O.       | Procedură operațională |
| 7.2.3   | E          | Elaborare              |
| 7.2.4   | V          | Verificare             |
| 7.2.5   | Ap.        | Aplicare               |
| 7.2.6   | Ah.        | Arhivare               |



|                                                                                                                                                                                              |                                                                                                        |  |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| Școala Gimnazială "Mihai Eminescu"<br>Nr. Avram Iancu nr. 3-4<br>Buză, Str. 407500<br>Tel./fax: 00-40-264-212409<br>e-mail: scoala@scgimnaziala-buzau.ro<br>http://www.scgimnaziala-buzau.ro | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                              | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                              | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

## 8. Descrierea procedurii

### 8.1. Generalități:

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, unitatea de învățământ are 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, aprobată prin Hotărâre 970/2023, cu modificările și completările ulterioare.

#### Prezenta procedură are în vedere următoarele obiective:

- 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;
- să susțină intervenția interinstituțională și multidisciplinară în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- să promoveze asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- să sprijine persoanele care se află în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;
- să vină în sprijinul unității de învățământ care se confruntă, la nivel intern, cu situații de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă sau în spațiul școlar.

#### Prezenta procedură propune obiective și măsuri de combatere a hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, având următoarele direcții de acțiune:

- creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România;
- elaborarea de politici publice în acest domeniu care să conducă la îmbunătățiri semnificative asupra vieții sociale;
- prevenirea și combaterea acelor atitudini și comportamente care ar putea determina excluderea sau marginalizarea persoanelor pe criterii de sex;
- 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.

Unitatea de învățământ 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, umilitor sau ofensator.

## 8.2. Documente utilizate:

### 8.2.1. Lista și proveniența documentelor:

- Documentele utilizate în elaborarea prezentei proceduri sunt cele enumerate la pct. 6.

### 8.2.2. Conținutul și rolul documentelor:

- Documentele utilizate în elaborarea prezentei proceduri au rolul de a reglementa modalitatea de implementare a activității procedurate. Accesul, pentru fiecare Compartiment, la legislația aplicabilă, se face prin programul informatic la care au acces salariații unității.



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                        |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <small>           Școala Gimnazială "Mihai Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 24<br/>           Iași, C.J. Iași, 661200<br/>           Telefon: 0232-361-212009<br/>           e-mail: scoala@scuagimnazialaiași.ro<br/>           http://www.scoalaieginazialaiași.ro         </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Cod: P.S. 31                                                                                           | Exemplar nr. 1 |

### 8.2.3. Circuitul documentelor:

- Pentru asigurarea condițiilor necesare cunoașterii și aplicării de către salariații unității a prevederilor legale care reglementează activitatea procedurată, elaboratorul va difuza procedura conform pct.3.

### 8.3. Resurse necesare:

#### 8.3.1. Resurse materiale:

- Computer;
- Imprimantă;
- Copiator;
- Consumabile (cerneală/toner);
- Hârtie xerox;
- Dosare.

#### 8.3.2. Resurse umane:

- Conducătorul unității;
- Compartimentele prevăzute în organigrama unității.

#### 8.3.3. Resurse financiare:

- Conform Bugetului aprobat al unității.

### 8.4. Modul de lucru:

#### 8.4.1. Planificarea operațiunilor și acțiunilor activității:

Operațiunile și acțiunile privind activitatea procedurală se vor derula de către toate compartimentele implicate, conform instrucțiunilor din prezenta procedură.

#### 8.4.2. Derularea operațiunilor și acțiunilor activității:

În scopul implementării prevederilor legale, directorul unității de învățământ desemnează o persoană/comisie responsabilă care intervine în situațiile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă.

**Conducerea unității de învățământ și persoanele desemnate de către aceasta, cu privire la prevenirea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să respecte următoarele principii specifice:**

- respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex;
- comunicarea și colaborarea cu celelalte compartimente ale unității;
- culegerea și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul unității de învățământ;
- 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;
- cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- asigurarea informării de specialitate pentru conducerea unității în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
- participarea efectivă la activități privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate la nivelul unității din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                        |  |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>           Școala Gimnazială "Mihai Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 24<br/>           Iași, C.J. Iași, 660500<br/>           Tel./fax: 0231-461212/009<br/>           e-mail: scoala@scgimnazialaiași.ro<br/>           http://www.scgimnazialaiași.ro         </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | PREVENIREA ȘI COMBATÉREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

## IDENTIFICAREA, MĂSURILE, MONITORIZAREA ȘI SANȚIONAREA CAZURILOR DE HĂRȚUIRE PE CRITERIUL DE SEX ȘI HĂRȚUIRE MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN CADRUL UNITĂȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT

**Unitatea de învățământ are 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:**

- modalități de analiză, gestionare și soluționare a sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și al hărțuirii morale la locul de muncă sau în spațiul școlar;
- prevenirea actelor de hărțuire, ca urmare a analizei și soluționării cazului la nivelul unității;
- stabilirea rolului și responsabilităților concrete în ceea ce privește prezentul domeniu, atât în sarcina directorului, cât și a angajaților;
- adoptarea unor proceduri care să cuprindă metode de verificare și de acordare de suport victimei, precum și mecanisme de prevenție care constau în consiliere de specialitate și îndrumare pentru persoanele care reclamă fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală.

**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:**

- aparitia unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera;
- 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;
- o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția directorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;
- 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.

Victima poate depune plângere/sesizare persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor în oricare dintre situațiile specificate mai sus, 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. Prin excepție, victima poate depune o sesizare scrisă și fără semnătura olografă. În situația în care sesizarea nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact ale victimei, aceasta se examinează și se soluționează dacă conține date și informații referitoare la fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală.

**Etapale pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt:**

- 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;
- 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;



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                        |  |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>           Școala Gimnazială "Mihai Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           Iași, C.J. Iași, 66200<br/>           Tel./fax: 0234-261.212/099<br/>           e-mail: scoala@scgimnazialaiași.ro<br/>           http://www.scgimnazialaiași.ro         </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

- c) încercarea soluționării amiabile a cauzei;  
d) sesizarea instanței de judecată.

**Conducerea unității de învățământ are următoarele obligații în vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă:**

- a) punerea în aplicare a Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, a prezentei proceduri, precum și a ghidului propriu privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, adaptat condițiilor specifice de muncă;
- 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 anuală a unor cursuri de formare cu privire la prevederile Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și ale prezentei proceduri;
- f) diseminarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și a prezentei proceduri prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

Unitatea de învățământ aplică 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 unității 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.

Conducerea unității de învățământ 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 rotejării angajaților.

**Definirea conceptului de hărțuire**

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 prezenta procedură.

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 unității 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 unității.

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



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                        |  |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>           Serviciu Organizare "Măști Feministe"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 3-4<br/>           Iași, C.J. Iași, 660200<br/>           Tel./fax: 0241-46.212.009<br/>           e-mail: <a href="mailto:organizaremasfeministe@yahoo.com">organizaremasfeministe@yahoo.com</a><br/> <a href="http://www.masfeministe.ro">http://www.masfeministe.ro</a> </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

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.

### 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, 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 reprezintă 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;

De asemenea, hărțuire morală la locul de muncă reprezintă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, „*stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii 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,



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                        |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <small>           Serviciu Organizare "Adaptare Emisii"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           1801 Cluj, 400280<br/>           Tel./fax: 0362-364.217/2000<br/>           e-mail: scs@scs.ro<br/>           http://www.scs.ro         </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cod: P.S. 31                                                                                           | Exemplar nr. 1 |

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. Atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale conducerii unității de învățământ, 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.

#### **6. Roluri și responsabilități**

##### **6.1 Directorul unității de învățământ are următoarele roluri:**

- a) se asigură că prevederile procedurii sunt aduse la cunoștința salariaților;
- 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 pârgurilor 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) directorul desemnează prin decizie 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.

**6.2** Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin decizie a directorului unității. 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, prin care se obligă că nu vor divulga, fără drept, date sau informații privind viața privată a unei persoane, de natură să aducă un prejudiciu unei persoane, date sau informații despre care au luat cunoștință în virtutea profesiei ori funcției și asupra cărora se obligă să păstreze confidențialitatea. Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese/ închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                        |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <small>           Serviciu Grădinarilor "Mihai Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           1401 Cluj, 400280<br/>           Tel./fax: 0364-264212/099<br/>           e-mail: <a href="mailto:scadendintrevedere@scad.ro">scadendintrevedere@scad.ro</a><br/> <a href="http://www.scad.ro">http://www.scad.ro</a> </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Cod: P.S. 31                                                                                           | Exemplar nr. 1 |

**La nominalizarea Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire se va ține seama de:**

1. echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/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.

**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 supleant. 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.

**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 conducerii unității 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.

**7. PROCEDURA DE PLÂNGERE/SESIZARE ȘI DE SOLUȚIONARE**

Procedura poate avea atât caracter informal, cât și caracter formal.

**7.1 În cazul procedurii informale,** 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 unității/reprezentantului salariaților sau reprezentantului sindical. În



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                        |  |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>           Serviciu Consultativ "Măști Emiscent"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           149, Cluj, 400280<br/>           Tel/fax: 06-4636421/2099<br/>           e-mail: serviciuconsultativ@scs33.ro<br/>           http://www.scs33.ro/scs33.ro         </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

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.

**7.2 În cadrul procedurii formale, 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 unității. 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.

Tabelul cu persoanele responsabile, respectiv membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta unității și diseminat tuturor angajaților, conform modelului din anexele procedurii.

**Directorul are rolul de a pune în aplicare procedura 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 prin decizie a directorului unității.**

**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).

**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.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                        |  |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>           Serviciu Ultimei "Măști Femești"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           Iași, Cluj, 400200<br/>           Tel/fax: 00-40-264-212099<br/>           e-mail: <a href="mailto:scad@scad.ro">scad@scad.ro</a><br/> <a href="http://www.scad.ro">http://www.scad.ro</a> </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

### 3. Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire - Persoana responsabilă/Comisia sesizată trebuie:

- să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;
- să informeze presupusul hărțuitor cu privire la politica unității în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- să informeze presupusul hărțuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- 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.

### Pasul 3 - Ancheta

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse conducerii unității sau consilierului de etică.

#### Persoana responsabilă/Comisia trebuie:

- să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- 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;
- 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;
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- 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.

### 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 directorului.

### 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. Plângerile se fac, după caz, 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.



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                        |  |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>           Scoala Gimnazială "Mihai Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 3-4<br/>           Iași, Chi. 66200<br/>           Tel./fax: 00-40-234-212099<br/>           e-mail: scoala@scscoalaia66200.ro<br/> <a href="http://www.scoalaia66200.ro">http://www.scoalaia66200.ro</a> </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

## 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 învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, 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 conducătorului unității 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.

## 9. Monitorizare și evaluare

Conducerea unității de învățământ monitorizează implementarea prevederilor prezentei proceduri, elaborată conform Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărâre 970/2023.

Conducătorii compartimentelor și responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și vor raporta conducerii unității modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentei proceduri, 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.

Unitatea de învățământ elaborează un raport anual privind implementarea prevederilor metodologiei, care va fi transmis către ANES (Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse Între Femei și Bărbați).

### 8.4.3. Valorificarea rezultatelor activității:

Rezultatele activității vor fi valorificate de toate compartimentele din unitate.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                        |  |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>           Școala Gimnazială "Mihail Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           Iași, Chiș. 667200<br/>           Tel./fax: 00-40-234-212009<br/>           e-mail: scoala@scsibucovina.ro<br/> <a href="http://www.scsibucovina.ro">http://www.scsibucovina.ro</a> </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

## 9. Responsabilități

### 9.1. Conducătorul unității

- Aprobă procedura;
- Asigură implementarea și menținerea procedurii;
- Realizează activitățile descrise la termenele stabilite în prezenta procedură.

### 9.2. Responsabilul/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire

- Aplică și menține procedura;
- Realizează activitățile descrise la termenele stabilite în prezenta procedură.



|                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                        |  |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|
| <small>Societate Comercială "Mălai Făcătoare"</small><br><small>Sr. Arșina Iacșa nr. 2-4</small><br><small>Județ. Cluj, 407200</small><br><small>Telefon: 00 40-264-212009</small><br><small>e-mail: societatecomerciala@scm.ro</small><br><small>http://www.societatecomerciala.ro</small> | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    |  | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                             | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ |  | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Cod: P.S. 31                                                                                           |  | Exemplar nr. 1 |

#### 10. Formular de evidență a modificărilor

| Nr. Crt | Ediția | Data ediției | Revizia | Data reviziei | Nr. pag. | Descrierea modificării | Semnătura conducătorului departamentului |
|---------|--------|--------------|---------|---------------|----------|------------------------|------------------------------------------|
| 1       | 2      | 3            | 4       | 5             | 6        | 7                      | 8                                        |
| 10.1    |        | 20.03.2024   |         |               |          |                        |                                          |
| 10.2    | I-a    |              | 1       | 19.04.2024    |          |                        |                                          |
| 10.3    | I-a    |              | 2       | 27.09.2024    |          |                        |                                          |
| 10.4    | I-a    |              | 3       | 03.04.2025    |          |                        |                                          |

#### 11. Formular de analiză a procedurii

| Nr. crt. | Compartiment | Conducător compartiment<br>Nume și prenume | Înlocuitor de drept sau delegat | Aviz favorabil |            | Aviz nefavorabil | Semnătura | Data |
|----------|--------------|--------------------------------------------|---------------------------------|----------------|------------|------------------|-----------|------|
|          |              |                                            |                                 | Semnătura      | Data       | Observații       |           |      |
| 1.       | SCIM         | Gavriș Geanina - Adriana - Corina          |                                 |                | 03.04.2025 |                  |           |      |
| 2.       | Didactic     | Moldovan Jica - Mariana                    |                                 |                | 03.04.2025 |                  |           |      |

#### 12. Lista de difuzare a procedurii

| Nr. ex. | Compartiment                                  | Nume și prenume | Data primirii | Semnătura | Data retragerii | Data intrării în vigoare a procedurii | Semnătura |
|---------|-----------------------------------------------|-----------------|---------------|-----------|-----------------|---------------------------------------|-----------|
| 1.      | Conform Procesului Verbal de predare-primire. |                 |               |           |                 |                                       |           |

#### 13. Anexe

| Nr. Crt | Denumirea anexei                                                                      | Elaborator | Aproba | Numar de exemplare | Arhivare |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------|--------------------|----------|
| 1       | 2                                                                                     | 3          | 4      | 5                  | 6        |
| 13.1    | Anexa 1 - Decizie numire comisie primire si solutionarea cazuri de hartuire           | -          | -      |                    | -        |
| 13.2    | Anexa 2 - Angajament confidentialitate comisie primire si solutionare cazuri de hartu | -          | -      |                    | -        |
| 13.3    | Anexa 3 - Tabel comisie primire si solutionare cazuri de hartuire                     | -          | -      |                    | -        |
| 13.4    | Anexa 4 - Registru situatii de hartuire                                               | -          | -      |                    | -        |
| 13.5    | Anexa 5 - Proces verbal comisie primire si solutionare cazuri de hartuire             | -          | -      |                    | -        |
| 13.6    | Anexa 6 - Raport de caz situatie de hartuire                                          | -          | -      |                    | -        |
| 13.7    | Anexa 7 - Raport de ancheta a cazului de hartuire                                     | -          | -      |                    | -        |
| 13.8    | Anexa 8 - Raport final privind solutionarea cazului de hartuire                       | -          | -      |                    | -        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                        |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <small>           Serviciu Informatic "Mihai Eminescu"<br/>           Str. Avram Iancu nr. 2-4<br/>           Iași, Chi. 66200<br/>           Tel./fax: 00-40-364-212009<br/>           e-mail: consiliuladministrativ@scsi.ro<br/>           http://www.scsi.ro         </small>  | PROCEDURĂ DE SISTEM                                                                                    | Ediția: I-a    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ | Revizia 3      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Cod: P.S. 31                                                                                           | Exemplar nr. 1 |

## Cuprins

|                                                                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii documentate | 2  |
| 2. Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii                                                                        | 2  |
| 3. Lista cuprinzând persoanele la care se difuzează ediția sau, după caz, revizia din cadrul ediției procedurii                             | 3  |
| 4. Scopul procedurii                                                                                                                        | 4  |
| 5. Domeniul de aplicare                                                                                                                     | 5  |
| 6. Documente de referință                                                                                                                   | 6  |
| 7. Definiții și abrevieri                                                                                                                   | 7  |
| 8. Descrierea procedurii                                                                                                                    | 8  |
| 9. Responsabilități                                                                                                                         | 18 |
| 10. Formular de evidență a modificărilor                                                                                                    | 19 |
| 11. Formular de analiză a procedurii                                                                                                        | 19 |
| 12. Lista de difuzare a procedurii                                                                                                          | 19 |
| 13. Anexe                                                                                                                                   | 19 |



**Acesta este actul compus (forma care include modificarile pe text) creat la data de 29 iunie 2022**

M.Of.Nr.166 din 7 martie 2014

**ORDONANTA GUVERNULUI Nr. 137/2000\*  
(republicare 2)  
privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare\*\***

\* Republicata in temeiul art. II din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 19/2013 pentru modificarea si completarea Ordonantei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 183 din 2 aprilie 2013, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 189/2013, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 380 din 27 iunie 2013, dandu-se textelor o noua numerotare.

Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 a fost republicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 99 din 8 februarie 2007 si, ulterior, a mai fost modificata si completata prin:

- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 75/2008 privind stabilirea de masuri pentru solutionarea unor aspecte financiare in sistemul justitiei, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 76/2009, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 231 din 8 aprilie 2009;
- Legea nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonantei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 158 din 25 martie 2013;
- Rectificarea referitoare la forma republicata a Ordonantei Guvernului nr. 137/2000, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 133 din 24 februarie 2014.

\*\* Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 1.325 din 4 decembrie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor Ordonantei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 872 din 23 decembrie 2008, s-a constatat ca dispozitiile Ordonantei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare sunt neconstitutionale in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

**Capitolul I  
Principii si definitii**

**Art. 1\*\*\*.** - (1) In Romania, stat de drept, democratic si social, demnitatea omului, drepturile si libertatile cetatenilor, libera dezvoltare a personalitatii umane reprezinta valori supreme si sunt garantate de lege.

(2) Principiul egalitatii intre cetateni, al excluderii privilegiilor si discriminarii sunt garantate in special in exercitarea urmatoarelor drepturi:

- a) dreptul la un tratament egal in fata instantelor judecatoresti si a oricarui altui organ jurisdictional;

- b) dreptul la securitatea persoanei si la obtinerea protectiei statului impotriva violentelor sau maltratarilor din partea oricarui individ, grup sau institutie;

- c) drepturile politice, si anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viata publica si de a avea acces la functii si demnitati publice;

- d) drepturile civile, in special:

- (i) dreptul la libera circulatie si la alegerea resedintei;
- (ii) dreptul de a parasii tara si de a se intoarce in tara;
- (iii) dreptul de a obtine si de a renunta la cetatenia romana;
- (iv) dreptul de a se casatori si de a-si alege partenerul;
- (v) dreptul de proprietate;
- (vi) dreptul la mostenire;



- (vii) dreptul la libertatea de gandire, constiinta si religie;
- (viii) dreptul la libertatea de opinie si de exprimare;
- (ix) dreptul la libertatea de intrunire si de asociere;
- (x) dreptul de petitionare;
- e) drepturile economice, sociale si culturale, in special:
  - (i) dreptul la munca, la libera alegere a ocupatiei, la conditii de munca echitabile si satisfacatoare, la protectia impotriva somajului, la un salariu egal pentru munca egala, la o remuneratie echitabila si satisfacatoare;
  - (ii) dreptul de a infiinta syndicate si de a se afilia unor syndicate;
  - (iii) dreptul la locuinta;
  - (iv) dreptul la sanatate, la ingrijire medicala, la securitate sociala si la servicii sociale;
  - (v) dreptul la educatie si la pregatire profesionala;
  - (vi) dreptul de a lua parte, in conditii de egalitate, la activitati culturale si sportive;
- f) dreptul de acces la toate locurile si serviciile destinate folosintei publice.
- (3) Exercitarea drepturilor enuntate in cuprinsul prezentului articol priveste persoanele aflate in situatii comparabile.
- (4) Orice persoana fizica sau juridica are obligatia sa respecte principiile enuntate la alin. (2).

\*\*\* Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 818 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

- Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 819 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1)-(3), art. 6 si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

- Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 820 din 3 iulie 2008, referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

- Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 821 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1), (3) si (11) si art. 27 din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le



inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

**Art. 2.** - (1) Potrivit prezentei ordonante, prin discriminare se intelege orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice.

(2) Dispozitia de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevazute la alin. (1) este considerata discriminare in intelesul prezentei ordonante.

(3)\* Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonante, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajeaza anumite persoane, pe baza criteriilor prevazute la alin. (1), fata de alte persoane, in afara cazului in care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate si necesare.

\* Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 818 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

- Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 819 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1)-(3), art. 6 si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

- Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 820 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

- Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 821 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1), (3) si (11) si art. 27 din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.



(4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le genereaza, favorizeaza sau defavorizeaza nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoana, un grup de persoane sau o comunitate fata de alte persoane, grupuri de persoane sau comunitati atrage raspunderea contraventionala conform prezentei ordonante, daca nu intra sub incidenta legii penale.

(5) Constituie hartuire si se sanctioneaza contraventional orice comportament pe criteriu de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, gen, orientare sexuala, apartenenta la o categorie defavorizata, varsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

"(5<sup>1</sup>) Constituie hartuire morala la locul de munca si se sanctioneaza disciplinar, contraventional sau penal, dupa caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat in oricare dintre urmatoarele forme:

- a) conduita ostila sau nedorita;
- b) comentarii verbale;
- c) actiuni sau gesturi.

Completat de art.I pct.1 din Legea 167/2020

(5<sup>2</sup>) Constituie hartuire morala la locul de munca orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru. In intelesul prezentei legi, stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca.

Completat de art.I pct.1 din Legea 167/2020

(5<sup>3</sup>) Fiecare angajat are dreptul la un loc de munca lipsit de acte de hartuire morala. Niciun angajat nu va fi sanctionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesionala, promovare sau prelungirea raporturilor de munca, din cauza ca a fost supus sau ca a refuzat sa fie supus hartuirii morale la locul de munca.

Completat de art.I pct.1 din Legea 167/2020

(5<sup>4</sup>) Angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca raspund disciplinar, in conditiile legii si ale regulamentului intern al angajatorului. Raspunderea disciplinara nu inlatura raspunderea contraventionala sau penala a angajatului pentru faptele respective.

Completat de art.I pct.1 din Legea 167/2020

(5<sup>5</sup>) Angajatorul are obligatia de a lua orice masuri necesare in scopul prevenirii si combaterii actelor de hartuire morala la locul de munca, inclusiv prin prevederea in regulamentul intern al unitatii de sanctiuni disciplinare pentru angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca.

Completat de art.I pct.1 din Legea 167/2020

(5<sup>6</sup>) Este interzisa stabilirea de catre angajator, in orice forma, de reguli sau masuri interne care sa oblige, sa determine sau sa indemne angajatii la savarsirea de acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca.

Completat de art.I pct.1 din Legea 167/2020

(5<sup>7</sup>) Angajatul, victima a hartuirii morale la locul de munca, trebuie sa dovedeasca elementele de fapt ale hartuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, in conditiile legii. Intentia de a prejudicia prin acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca nu trebuie dovedita."

Completat de art.I pct.1 din Legea 167/2020

(6) Orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta bazata pe doua sau mai multe criterii prevazute la alin. (1) constituie circumstanta agravanta la stabilirea raspunderii contraventionale daca una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intra sub incidenta legii penale.

(7) Constituie victimizare si se sanctioneaza contraventional conform prezentei ordonante orice tratament advers, venit ca reactie la o plangere sau actiune in justitie cu privire la incalcarea principiului tratamentului egal si al nediscriminarii.

(8) Prevederile prezentei ordonante nu pot fi interpretate in sensul restrangerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie si a dreptului la informatie.

(9) Masurile luate de autoritatile publice sau de persoanele juridice de drept



privat in favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunitati, vizand asigurarea dezvoltarii lor firesti si realizarea efectiva a egalitatii de sanse a acestora in raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunitati, precum si masurile pozitive ce vizeaza protectia grupurilor defavorizate nu constituie discriminare in sensul prezentei ordonante.

(10) In intelesul prezentei ordonante, eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizeaza prin:

a) prevenirea oricaror fapte de discriminare, prin instituirea unor masuri speciale, inclusiv a unor actiuni afirmative, in vederea protectiei persoanelor defavorizate care nu se bucura de egalitatea sanselor;

b) mediere prin solutionarea pe cale amiabila a conflictelor aparute in urma savarsirii unor acte/fapte de discriminare;

c) sanctionarea comportamentului discriminatoriu prevazut in dispozitiile alin. (1)-(7).

(11) Comportamentul discriminatoriu prevazut la alin. (1)-(7) atrage raspunderea civila, contraventionala sau penala, dupa caz, in conditiile legii.

**Vezi: Decizia 2/2015**

**Art. 3.** - Dispozitiile prezentei ordonante se aplica tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum si institutiilor publice cu atributii in ceea ce priveste:

a) conditiile de incadrare in munca, criteriile si conditiile de recrutare, selectare si promovare, accesul la toate formele si nivelurile de orientare, formare si perfectionare profesionala;

b) protectia si securitatea sociala;

c) serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri si facilitati;

d) sistemul educational;

e) asigurarea libertatii de circulatie;

f) asigurarea linistii si ordinii publice;

g) alte domenii ale vietii sociale.

**Art. 4.** - In intelesul prezentei ordonante, categorie defavorizata este acea categorie de persoane care fie se afla pe o pozitie de inegalitate in raport cu majoritatea cetatenilor datorita diferentelor identitare fata de majoritate, fie se confrunta cu un comportament de respingere si marginalizare.

**Art. 5.** - Diferenta de tratament bazata pe o caracteristica legata de criteriile prevazute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci cand, in temeiul naturii activitatilor ocupationale sau al contextului in care acestea se desfasoara, o asemenea caracteristica reprezinta o cerinta profesionala reala si determinanta, cu conditia ca obiectivul sa fie legitim si cerinta proportionala.

## Capitolul II Dispozitii speciale

### Sectiunea I

#### Egalitatea in activitatea economica si in materie de angajare si profesie

**Art. 6.** - Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, conditionarea participarii la o activitate economica a unei persoane ori a alegerii sau exercitarii libere a unei profesii de apartenenta sa la o anumita rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuala, de varsta sau de apartenenta sa la o categorie defavorizata.

**Art. 7.** - Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, discriminarea unei persoane pentru motivul ca apartine unei anumite rase, nationalitati, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, varstei, sexului sau orientarii sexuale a acesteia, intr-un raport de munca si protectie sociala, cu exceptia cazurilor prevazute de lege, manifestata in urmatoarele domenii:

a) incheierea, suspendarea, modificarea sau incetarea raportului de munca;

b) stabilirea si modificarea contributiilor de serviciu, locului de munca sau a salariului;

c) acordarea altor drepturi sociale decat cele reprezentand salariul;

d) formarea, perfectionarea, reconversia si promovarea profesionala;

e) aplicarea masurilor disciplinare;



f) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;

g) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

**Art. 8.** - (1) Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja in munca o persoana pentru motivul ca aceasta apartine unei anumite rase, nationalitati, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, varstei, sexului sau orientarii sexuale a acesteia, cu exceptia cazurilor prevazute de lege.

(2) Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, conditionarea ocuparii unui post prin anunt sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenenta la o anumita rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala sau la o categorie defavorizata, de varsta, de sexul sau orientarea sexuala, respectiv de convingerile candidatilor, cu exceptia situatiei prevazute la art. 2 alin. (9).

(3) Persoanele fizice si juridice cu atributii in medierea si repartizarea in munca vor aplica un tratament egal tuturor celor aflati in cautarea unui loc de munca, vor asigura tuturor persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca accesul liber si egal la consultarea cererii si ofertei de pe piata muncii, la consultanta cu privire la posibilitatile de ocupare a unui loc de munca si de obtinere a unei calificari si vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajatilor. Angajatorii vor asigura confidentialitatea datelor privitoare la rasa, nationalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuala sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate in cautarea unui loc de munca.

**Art. 9.** - Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, discriminarea angajatilor de catre angajatori, in raport cu prestatiile sociale acordate, din cauza apartenentei angajatilor la o anumita rasa, nationalitate, origine etnica, religie, categorie sociala sau la o categorie defavorizata ori pe baza varstei, sexului, orientarii sexuale sau convingerilor promovate de ei.

#### Sectiunea a II-a

#### **Accesul la serviciile publice administrative si juridice, de sanatate, la alte servicii, bunuri si facilitati**

**Art. 10.** - Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, daca fapta nu intra sub incidenta legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenentei acestora ori a persoanelor care administreaza persoana juridica la o anumita rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala sau la o categorie defavorizata, respectiv din cauza convingerilor, varstei, sexului sau orientarii sexuale a persoanelor in cauza prin:

a) refuzarea acordarii serviciilor publice administrative si juridice;

b) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile de sanatate publica - alegerea medicului de familie, asistenta medicala, asigurarile de sanatate, serviciile de urgenta sau alte servicii de sanatate;

c) refuzul de a vinde sau de a inchiria un teren sau imobil cu destinatie de locuinta;

d) refuzul de a acorda un credit bancar sau de a incheia orice alt tip de contract;

e) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee si expozitii;

f) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alti prestatori de servicii, indiferent daca sunt in proprietate privata ori publica;

g) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de companiile de transport in comun - prin avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau prin alte mijloace;

h) refuzarea acordarii pentru o persoana sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilitati.

#### Sectiunea a III-a

#### **Accesul la educatie**

**Art. 11.** - (1) Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educatie de stat sau privat, la orice forma, grad si nivel, din cauza apartenentei acestora la o



anumita rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala sau la o categorie defavorizata, respectiv din cauza convingerilor, varstei, sexului sau orientarii sexuale a persoanelor in cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplica tuturor fazelor sau etapelor din sistemul educational, inclusiv la admiterea sau la inscrierea in unitatile ori institutiile de invatamant si la evaluarea ori examinarea cunostintelor.

(3) Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, solicitarea unor declaratii doveditoare ale apartenentei acelei persoane sau acelui grup la o anumita etnie, care sa conditioneze accesul unei persoane sau unui grup de persoane la educatie in limba materna. Exceptie face situatia in care in invatamantul liceal si universitar candidatii concureaza pe locuri special acordate pentru o anumita minoritate si se impune dovedirea, printr-un act din partea unei organizatii legal constituite a minoritatii respective, a apartenentei la aceasta minoritate.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) nu pot fi interpretate in sensul restrangerii dreptului unitatii ori institutiei de invatamant de a refuza inscrierea sau admiterea unei persoane ale carei cunostinte ori rezultate anterioare nu corespund standardelor sau conditiilor de inscriere cerute pentru accesul in institutia respectiva, atat timp cat refuzul nu este determinat de apartenenta persoanei in cauza la o anumita rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala sau la o categorie defavorizata, respectiv din cauza convingerilor, varstei, sexului sau orientarii sexuale a acesteia.

(5) Prevederile alin. (1) si (2) nu pot fi interpretate in sensul restrangerii dreptului unitatii ori institutiei de invatamant pentru pregatirea personalului de cult de a refuza inscrierea unei persoane al carei statut confesional nu corespunde conditiilor stabilite pentru accesul in institutia respectiva.

(6) Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, orice ingradiri pe criterii de apartenenta la o anumita rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala sau la o categorie defavorizata in procesul de infiintare si de acreditare a institutiilor de invatamant infiintate in cadrul legislativ in vigoare.

#### Sectiunea a IV-a

### **Libertatea de circulatie, dreptul la libera alegere a domiciliului si accesul in locurile publice**

**Art. 12.** - (1) Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, orice actiuni constand in amenintari, constrangeri, folosirea fortei sau orice alte mijloace de asimilare, stramutare sau colonizare de persoane, in scopul modificarii compozitiei etnice, rasiale sau sociale a unei zone a tarii sau a unei localitati.

(2) Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, orice comportament constand in determinarea parasirii domiciliului, in deportare sau in ingreunarea conditiilor de viata si de trai cu scopul de a se ajunge la renuntarea la domiciliul traditional al unei persoane sau al unui grup de persoane apartinand unei anumite rase, nationalitati, etniei sau religii, respectiv al unei comunitati, fara acordul acestora. Constituie o incalcare a prevederilor prezentei ordonante atat obligarea unui grup de persoane aflate in minoritate de a parasi localitatea, aria sau zonele in care locuieste, cat si obligarea unui grup de persoane apartinand majoritatii de a se stabili in localitati, arii sau zone locuite de o populatie apartinand minoritatilor nationale.

**Art. 13.** - Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, orice comportament care are ca scop mutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un cartier sau dintr-un imobil din cauza apartenentei acestora la o anumita rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala sau la o categorie defavorizata, respectiv din cauza convingerilor, varstei, sexului sau orientarii sexuale a persoanelor in cauza.

**Art. 14.** - Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane in locurile publice din cauza apartenentei acestora la o anumita rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala sau la o categorie defavorizata, respectiv din cauza convingerilor, varstei, sexului sau orientarii sexuale a persoanelor in cauza.

#### Sectiunea a V-a

### **Dreptul la demnitatea personala**



**Art. 15.** - Constituie contravenție, conform prezentei ordonante, dacă fapta nu intra sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă nationalist-sovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

Secțiunea a VI-a  
**Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**

**Art. 16.** - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, denumit în continuare Consiliul, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

**Art. 17.** - În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngradită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

**Art. 18.** - (1) Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul sau de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.

(2) Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării. În acest sens, Consiliul va consulta autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.

**Art. 19.** - (1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii:

- a) prevenirea faptelor de discriminare;
- b) medierea faptelor de discriminare;
- c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;
- d) monitorizarea cazurilor de discriminare;
- e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

(2) Consiliul își exercită competențele la sesizarea unei persoane fizice sau juridice ori din oficiu.

**Art. 20.** - (1) Persoana care se considera discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștința de săvârșirea ei.

(2) Consiliul soluționează sesizarea prin hotărâre a Colegiului director prevăzut la art. 23 alin. (1).

(3) \* Prin cererea introdusă potrivit alin. (1), persoana care se considera discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

\* Prin Decizia Curții Constituționale nr. 997 din 7 octombrie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 20 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 774 din 18 noiembrie 2008, s-a constatat că dispozițiile art. 20 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare sunt neconstituționale, în măsura în care sunt interpretate în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

(4) Colegiul director al Consiliului dispune măsurile specifice constatării existenței discriminării, cu citarea obligatorie a partilor. Citarea se poate face prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Neprezentarea partilor nu împiedică soluționarea sesizării.



(5) Actiunea de investigare intreprinsa de Colegiul director se desfasoara la sediul institutiei sau in alt loc stabilit de acesta.

(6) Persoana interesata va prezenta fapte pe baza carora poate fi prezumata existenta unei discriminari directe sau indirecte, iar persoanei impotriva careia s-a formulat sesizarea ii revine sarcina de a dovedi ca nu a avut loc o incalcare a principiului egalitatii de tratament. In fata Colegiului director se poate invoca orice mijloc de proba, respectand regimul constitutional al drepturilor fundamentale, inclusiv inregistrari audio si video sau date statistice.

(7) Hotararea Colegiului director de solutionare a unei sesizari se adopta in termen de 90 de zile de la data sesizarii si cuprinde: numele membrilor Colegiului director care au emis hotararea, numele, domiciliul sau resedinta partilor, obiectul sesizarii si sustinerile partilor, descrierea faptei de discriminare, motivele de fapt si de drept care au stat la baza hotararii Colegiului director, modalitatea de plata a amenzii, daca este cazul, calea de atac si termenul in care aceasta se poate exercita.

(8) Hotararea se comunica partilor in termen de 30 de zile de la adoptare si produce efecte de la data comunicarii.

(9) Hotararea Colegiului director poate fi atacata la instanta de contencios administrativ, potrivit legii.

(10) Hotararile emise potrivit prevederilor alin. (2) si care nu sunt atacate in termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu.

**Art. 21.** - Prevederile art. 20 se aplica in mod corespunzator in cazul in care Consiliul investigheaza din oficiu fapte sau acte de discriminare.

**Art. 22.** - (1) Consiliul este condus de un presedinte cu rang de secretar de stat, ales de membrii Colegiului director din randul acestora, pentru un mandat de 5 ani. Presedintele este ordonator principal de credite. Presedintele este ajutat in activitatea sa de un vicepresedinte, ales de Colegiul director dintre membrii acestuia, pentru un mandat de 2 ani si jumatate.

(2) Raportul anual de activitate al Consiliului se dezbate si se aproba de Parlament. Raportul de activitate se depune la birourile permanente ale Camerei Deputatilor si Senatului pana la data de 15 aprilie a anului urmator.

**Art. 23.** - (1) Colegiul director al Consiliului este organ colegial, deliberativ si decizional, responsabil pentru indeplinirea atributiilor prevazute de lege.

*(2) Colegiul director este compus din 9 membri cu rang de secretar de stat, propusi si numiti, in sedinta comuna, de cele doua Camere ale Parlamentului.*

**"(2) Colegiul director este compus din 11 membri cu rang de secretar de stat, dintre care un reprezentant al Grupului parlamentar al minoritatilor nationale din Camera Deputatilor, propusi si numiti, in sedinta comuna, de cele doua Camere ale Parlamentului."**

#### **Modificat de art.I din Legea 193/2022**

(3) Poate fi numit membru al Colegiului director orice cetatean roman care indeplineste cumulativ urmatoarele conditii:

- a) are capacitate deplina de exercitiu;
- b) are studii superioare absolvite cu diploma de licenta;
- c) nu are antecedente penale si se bucura de o buna reputatie;
- d) are o activitate recunoscuta in domeniul apararii drepturilor omului si combaterii discriminarii;

e) nu a fost agent sau colaborator al politiei politice comuniste;

f) nu a colaborat cu organele de securitate si nu a apartinut acestora.

(4) La numirea membrilor Colegiului director se va urmari ca minimum doua treimi dintre acestia sa fie licentiatii in stiinte juridice.

(5) Membrii Colegiului director pot fi revocati sau eliberati din functie numai in urmatoarele cazuri:

a) demisie;

b) expirarea duratei mandatului;

c) incapacitate de munca, potrivit legii;

d) daca au fost condamnati definitiv pentru o fapta prevazuta de legea penala;

e) daca nu mai indeplinesc conditiile prevazute la alin. (3);

f) la propunerea fundamentata a cel putin doua treimi din numarul acestora.

(6) In situatia in care impotriva unui membru al Colegiului director se pune in miscare actiunea penala, acesta se considera suspendat de drept din functie pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti. Daca prin hotarare se constata nevinovatia persoanei in cauza, suspendarea ei din functie inceteaza, este repusa in toate drepturile avute anterior suspendarii si i se achita drepturile banesti de care a fost lipsita.

(7) In situatia prevazuta la alin. (5) lit. d) calitatea de membru al Colegiului director inceteaza de drept la data ramanerii definitive a hotararii de condamnare.



**Art. 24.** - (1) Propunerile nominale pentru Colegiul director se inainteaza birourilor permanente ale Camerei Deputatilor si Senatului, cu 60 de zile inainte de data la care mandatele vor deveni vacante. Propunerile vor fi insotite de: curriculum vitae, cazier judiciar si declaratii pe propria raspundere ale candidatilor din care sa reiasa ca nu se incadreaza in prevederile art. 23 alin. (3) lit. e) si f).

(2) Birourile permanente ale celor doua Camere ale Parlamentului publica pe paginile de internet ale Camerei Deputatilor si Senatului candidaturile depuse si inainteaza propunerile comisiilor permanente de specialitate, in vederea audierii candidatilor in sedinta comuna. In termen de 10 zile de la publicarea candidaturilor se pot depune la comisiile permanente de specialitate, in scris, obiectiuni argumentate cu privire la candidaturile depuse.

(3) In urma audierii candidatilor, comisiile permanente de specialitate intocmesc un aviz comun, pe care il prezinta in sedinta comuna a Camerei Deputatilor si Senatului, pana la data la care expira mandatele.

(4) Candidaturile se aproba cu votul majoritatii deputatilor si senatorilor prezenti.

**"Art. 24<sup>1</sup>.** - (1) Mandatul membrilor Colegiului director se exercita de la data publicarii in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, a hotararii Parlamentului de numire a acestora.

(2) Mandatul membrului Colegiului director al Consiliului dureaza pana la publicarea in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, a hotararii Parlamentului de numire a noului membru, dar nu mai mult de 6 luni de la data implinirii termenului prevazut de art. 25 alin. (2).

(3) Mandatul presedintelui si vicepresedintelui Consiliului dureaza pana la data publicarii in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, a hotararii Colegiului director prin care au fost alesi noul presedinte si noul vicepresedinte al Consiliului, dar nu mai mult de 6 luni de la data implinirii termenului prevazut la art. 22 alin. (1)."

**Articolul 24<sup>1</sup>, modificat art.unic din OUG 45/2020**

**Art. 25.** - (1) Membrii Colegiului director al Consiliului sunt garantati ai interesului public.

(2) Durata mandatului membrilor Colegiului director este de 5 ani, iar numirea acestora se face esalonat, in functie de expirarea mandatelor.

(3) In cazul in care un loc in Colegiul director devine vacant inaintea expirarii mandatului, acesta va fi ocupat de o alta persoana numita, conform procedurii reglementate de prezenta ordonanta, pentru restul de mandat ramas vacant.

(4) Activitatea depusa de membrii Colegiului director pe perioada exercitarii mandatului se considera vechime in specialitate.

(5) In solutionarea cazurilor de discriminare, membrii Colegiului director au calitatea de agent constatatator care aplica sanctiunile pentru contraventiile stabilite prin prezenta ordonanta. Acestia isi pot delega calitatea de agent constatatator persoanelor din aparatul de lucru al Consiliului.

(6) La solicitarea presedintelui, membrii Colegiului director licentiati in stiinte juridice pot reprezenta Consiliul in instantele de judecata in cauzele ce privesc fapte de discriminare.

### Capitolul III Dispozitii procedurale si sanctiuni

**Art. 26.** - (1) Contraventiile prevazute la art. 2 alin. (2), (4), (5) si (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) si (6), art. 12, 13, 14 si 15 se sanctioneaza cu amenda de la 1.000 lei la 30.000 lei, daca discriminarea vizeaza o persoana fizica, respectiv cu amenda de la 2.000 lei la 100.000 lei, daca discriminarea vizeaza un grup de persoane sau o comunitate.

"(1<sup>1</sup>) Constituie contraventie hartuirea morala la locul de munca savarsita de catre un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnitatii unui alt angajat, si se pedepseste cu amenda de la 10.000 lei la 15.000 lei.

**Completat de art.I pct.2 din Legea 167/2020**

(1<sup>2</sup>) Constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda:

a) de la 30.000 lei la 50.000 lei neindeplinirea de catre angajator a obligatiilor prevazute la art. 2 alin. (5<sup>5</sup>);

b) de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de catre angajator a prevederilor art. 2 alin. (5<sup>6</sup>)."

**Completat de art.I pct.2 din Legea 167/2020**

(2) Consiliul sau, dupa caz, instanta de judecata poate obliga partea care a



savarsit fapta de discriminare sa publice, in massmedia, un rezumat al hotararii de constatare, respectiv al sentintei judecatoresti.

"(2<sup>1</sup>) Ori de cate ori va constata savarsirea unei fapte de hartuire morala la locul de munca, instanta de judecata poate, in conditiile legii:

- a) sa dispuna obligarea angajatorului la luarea tuturor masurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca cu privire la angajatul in cauza;
- b) sa dispuna reintegrarea la locul de munca a angajatului in cauza;
- c) sa dispuna obligarea angajatorului la plata catre angajat a unei despagubiri in cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- d) sa dispuna obligarea angajatorului la plata catre angajat a unor daune compensatorii si morale;
- e) sa dispuna obligarea angajatorului la plata catre angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologica de care angajatul are nevoie, pentru o perioada rezonabila stabilita de catre medicul de medicina a muncii;
- f) sa dispuna obligarea angajatorului la modificarea evidentelor disciplinare ale angajatului.

Completat de art.I pct.3 din Legea 167/2020

(2<sup>2</sup>) Ori de cate ori va constata savarsirea unei fapte de hartuire morala la locul de munca, Consiliul aplica, in conditiile legii, oricare dintre masurile prevazute la alin. (2<sup>1</sup>) lit. a) si e).

Completat de art.I pct.3 din Legea 167/2020

(2<sup>3</sup>) Constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 100.000 lei la 200.000 lei neaducerea de catre angajator la indeplinire a masurilor dispuse de catre Consiliu. Plata amenzii nu exonereaza angajatorul de aducerea la indeplinire a obligatiilor prevazute la alin. (2<sup>1</sup>)."

Completat de art.I pct.3 din Legea 167/2020

(3) Sanctiunile se aplica si persoanelor juridice.

(4) Aplicarea sanctiunilor contraventionale prevazute la alin. (1) se prescrie in termen de 6 luni de la data solutionarii petitiei de catre Consiliu.

**La articolul 26, alineatul (4) abrogat de art.I pct.4 din Legea 167/2020**

(5) La cererea agentilor constatatari, reprezentantii legali ai autoritatilor si institutiilor publice si ai agentilor economici supusi controlului, precum si persoanele fizice au obligatia, in conditiile legii:

- a) sa puna la dispozitie orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului;
- b) sa dea informatii si explicatii verbale si in scris, dupa caz, in legatura cu problemele care formeaza obiectul controlului;
- c) sa elibereze copiile documentelor solicitate;
- d) sa asigure sprijinul si conditiile necesare bunei desfasurari a controlului si sa-si dea concursul pentru clarificarea constatarilor.

(6) Nerespectarea obligatiilor prevazute la alin. (5) constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 200 lei la 1.000 lei.

**Art. 27. - (1)\*** Persoana care se considera discriminata poate formula in fata instantei de judecata o cerere pentru acordarea de despagubiri si restabilirea situatiei anterioare discriminarii sau anularea situatiei create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutita de taxa judiciara de timbru si nu este conditionata de sesizarea Consiliului.

\* Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 818 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instancele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

- Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 819 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1)-(3), art. 6 si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de



discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

- Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 820 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

- Prin Decizia Curtii Constitutionale nr. 821 din 3 iulie 2008 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1), (3) si (11) si art. 27 din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat ca prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) si art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, sunt neconstitutionale, in masura in care din acestea se desprinde intelesul ca instantele judecatoresti au competenta sa anuleze ori sa refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerand ca sunt discriminatorii, si sa le inlocuiasca cu norme create pe cale judiciara sau cu prevederi cuprinse in alte acte normative.

**Vezi: Decizia 10/2016** care admite recursul in interesul legii declarat de Colegiul de conducere al Curtii de Apel Brasov si, in consecinta, stabileste ca: In interpretarea si aplicarea dispozitiilor art. 27 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, instanta competenta sa solutioneze cererile pentru acordarea de despagubiri si restabilirea situatiei anterioare discriminarii sau anularea situatiei create prin discriminare este judecatoria sau tribunalul, dupa caz, ca instante de drept civil, in raport cu obiectul investirii si valoarea acestuia, cu exceptia cererilor in care discriminarea a survenit in contextul unor raporturi juridice guvernate de legi speciale si in care protectia drepturilor subiective se realizeaza in fata unor jurisdictii speciale, cazuri in care cererile vor fi judecate de aceste instante, potrivit dispozitiilor legale speciale.

(2) Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani si curge de la data savarsirii faptei sau de la data la care persoana interesata putea sa ia cunostinta de savarsirea ei.

(3) Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului.

(4) Persoana interesata va prezenta fapte pe baza carora poate fi prezumata existenta unei discriminari directe sau indirecte, iar persoanei impotriva careia s-a formulat sesizarea ii revine sarcina de a dovedi ca nu a avut loc o incalcare a principiului egalitatii de tratament. In fata instantei se poate invoca orice mijloc de proba, respectand regimul constitutional al drepturilor fundamentale, inclusiv inregistrari audio si video sau date statistice.

(5) La cerere, instanta poate dispune retragerea sau suspendarea de catre autoritatile emitente a autorizatiei de functionare a persoanelor juridice care, printr-o actiune discriminatorie, cauzeaza un prejudiciu semnificativ sau care, desi cauzeaza un prejudiciu redus, incalca in mod repetat prevederile prezentei ordonante.

(6) Hotararea pronuntata de instanta de judecata se comunica Consiliului.

**Vezi: Decizia 2/2015**

**Art. 28.** - (1) Organizatiile neguvernamentale care au ca scop protectia drepturilor omului sau care au interes legitim in combaterea discriminarii au calitate procesuala activa in cazul in care discriminarea se manifesta in domeniul lor de activitate si aduce atingere unei comunitati sau unui grup de persoane.



(2) Organizatiile prevazute la alin. (1) au calitate procesuala activa si in cazul in care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urma.

#### Capitolul IV Dispozitii finale

**Art. 29.** - (1) Structura organizatorica si celelalte atributii de functionare ale Consiliului si ale Colegiului director vor fi reglementate prin ordin al presedintelui Consiliului.

(2) In vederea exercitarii atributiilor sale, Consiliul isi constituie structuri teritoriale de control si de monitorizare.

**Art. 30.** - (1) Bugetul Consiliului face parte integranta din bugetul de stat. Proiectul de buget se intocmeste de Consiliu, cu avizul Ministerului Finantelor Publice.

(2) \*\* Salarizarea functionarilor publici si a personalului incadrat cu contract individual de munca din cadrul Consiliului se face la nivelul corespunzator celorlalte autoritati publice autonome aflate sub controlul Parlamentului, potrivit anexei nr. I la Ordonanta Guvernului nr. 2/2006 privind reglementarea drepturilor salariale si a altor drepturi ale functionarilor publici pentru anul 2006, respectiv anexei nr. I la Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de baza pentru personalul contractual din sectorul bugetar, cu modificarile si completarile ulterioare.

\*\* La data republicarii prezentei ordonante, salarizarea personalului platit din fonduri publice este reglementata de Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitara a personalului platit din fonduri publice, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) \*\*\* Pentru pastrarea confidentialitatii in legatura cu faptele, informatiile sau documentele de care ia cunostinta in exercitarea functiei, personalul din aparatul Consiliului primeste lunar un spor de confidentialitate de 15%, calculat la salariul de baza brut. Categoriile de personal care beneficiaza de acest spor se stabilesc prin ordin al presedintelui Consiliului.

\*\*\* In conformitate cu dispozitiile art. 30 alin. (1) din Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitara a personalului platit din fonduri publice, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 762 din 9 noiembrie 2009, incepand cu 1 ianuarie 2010, sporurile, acordate prin legi sau hotarari ale Guvernului, si, dupa caz, indemnizatiile de conducere, care potrivit legii faceau parte din salariul de baza, din soldele functiilor de baza, respectiv din indemnizatiile lunare de incadrare, prevazute in notele din anexele la lege, se introduc in salariul de baza, in soldele functiilor de baza, respectiv in indemnizatiile lunare de incadrare corespunzatoare functiilor din luna decembrie 2009, atat pentru personalul de executie, cat si pentru functiile de conducere.

**Art. 30 alin. (3) abrogat de de art.44 alin.(1) pct.3 din Legea 153/2017 (intra in vigoare la data de 1 iulie 2017)**

**Art. 31.** - Prezenta ordonanta intra in vigoare in termen de 60 de zile de la data publicarii ei in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

**Art. 32.** - La data intrarii in vigoare a prezentei ordonante se abroga orice alte dispozitii contrare.

#### NOTA:

Reproducem mai jos mentiunea referitoare la transpunerea normelor comunitare in dreptul intern din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 19/2013 pentru modificarea si completarea Ordonantei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 183 din 2 aprilie 2013:

Prezenta ordonanta de urgenta transpune prevederile Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie din 29 iunie 2000 de punere in aplicare a principiului egalitatii de tratament intre persoane, fara deosebire de rasa sau origine etnica, publicata in Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) seria L, nr. 180 din 19 iulie 2000, si ale Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general in favoarea egalitatii de tratament, in ceea ce priveste incadrarea in munca si ocuparea fortei de munca, publicata in Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE), seria L, nr. 303 din 2 decembrie 2000.





LEGE nr. 202 din 19 aprilie 2002 (\*\*republicată\*\*) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

EMITENT • PARLAMENTUL

Publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 326 din 5 iunie 2013

\*\*) Republicată în temeiul art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 13 decembrie 2012, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 115/2013, publicată Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 240 din 25 aprilie 2013, dându-se textelor o nouă numerotare. Legea nr. 202/2002 a mai fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 1 martie 2007 și ulterior a mai fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2010 privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a activității instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 1 iulie 2010, aprobată prin Legea nr. 173/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 730 din 17 octombrie 2011.

## Capitolul I Dispoziții generale

### Articolul 1

(1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

(1<sup>1</sup>) Statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.

(la 10-10-2015, Alin. (1<sup>1</sup>) al art. 1 a fost introdus de pct. 1 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

(2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

### Articolul 2

(1) Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

(2) Toate instituțiile enumerate în cuprinsul prezentei legi cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, fiecare pentru domeniul său de activitate, au obligația de a aduce prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză dispozițiile adoptate în temeiul prezentei legi, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare.

(3) Prezenta lege reglementează regimul general al ocupației de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitatea de șanse, așa cum sunt prevăzute acestea în Clasificarea ocupațiilor din România.

(la 22-07-2018, Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )

(4) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați au posibilitatea să identifice un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.

(la 22-07-2018, Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )

(5) La nivelul instituției/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:

- analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- formulează recomandări/observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;
- propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
- elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă,



măsurile privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;

e) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

f) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

(la 22-07-2018, Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )

#### Articolul 3

Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase și nu aduc atingere vieții private a cetățenilor.

#### Articolul 3<sup>1</sup>

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii: a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte; b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității; c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg; e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

(la 10-10-2015, Art. 3<sup>1</sup> a fost introdus de pct. 2 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 4

Termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi, au următoarele definiții:

a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

c) 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;

d) 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;

d<sup>1</sup>) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

(la 10-10-2015, Lit. d<sup>1</sup>) a art. 4 a fost introdusă de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

d<sup>2</sup>) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

(la 10-10-2015, Lit. d<sup>2</sup>) a art. 4 a fost introdusă de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

d<sup>3</sup>) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

(la 10-10-2015, Lit. d<sup>3</sup>) a art. 4 a fost introdusă de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

e) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă



folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

i) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

i<sup>1</sup>) prin stereotipuri de gen se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;

(la 10-10-2015, Lit. i<sup>1</sup>) a art. 4 a fost introdusă de pct. 4 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

j) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.

k) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;

(la 10-10-2015, Lit. k) a art. 4 a fost introdusă de pct. 5 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

l) prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

(la 22-07-2018, Articolul 4 din Capitolul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )

m) prin «concediu de îngrijitor» se înțelege un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;

(la 03-05-2022, Articolul 4 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )

n) prin sintagma «formule flexibile de lucru» se înțelege posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

(la 03-05-2022, Articolul 4 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )

#### Articolul 5

În materia reglementată de prezenta lege dispozițiile prevăzute la art. 4 prevalează asupra oricăror prevederi din alte acte normative, iar în caz de conflicte în domeniu prevalează dispozițiile menționate.

#### Articolul 6

(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1).

(1<sup>1</sup>) Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat.

(la 09-08-2018, Articolul 6 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 232 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 679 din 06 august 2018 )

(1<sup>2</sup>) Hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.

(la 10-08-2020, Articolul 6 din Capitolul I a fost completat de Articolul II din LEGEA nr. 167 din 7 august 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 713 din 07 august 2020 )

(2) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.

(3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

(4) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

(5) 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.

## Capitolul II Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

### Articolul 7

(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariați/salariați sau asociați/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

(3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale.

### Articolul 8

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11;
- c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

### Articolul 9

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
  - b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
  - c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
  - d) stabilirea remunerației;
  - e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
  - f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
  - g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
  - h) promovarea profesională;
  - i) aplicarea măsurilor disciplinare;
  - j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
  - k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
- (2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt



desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinată, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

#### Articolul 10

- (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.
- (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.
- (3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.
- (la 03-05-2022, Alineatul (3) din Articolul 10 , Capitolul II a fost modificat de Punctul 2, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )
- (4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.
- (5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.
- (6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:
- a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
  - b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
  - c) salariatul se află în concediu paternal.
  - d) salariața/salariatul se află în concediul de îngrijitor;
- (la 03-05-2022, Alineatul (6) din Articolul 10 , Capitolul II a fost completat de Punctul 3, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )
- e) salariața/salariatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.
- (la 03-05-2022, Alineatul (6) din Articolul 10 , Capitolul II a fost completat de Punctul 3, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )
- (7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.
- (8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.
- (la 03-05-2022, Alineatul (8) din Articolul 10 , Capitolul II a fost modificat de Punctul 2, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )
- (9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.
- (la 10-10-2015, Alin. (9) a art. 10 a fost introdus de pct. 6 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 11

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

#### Articolul 12

- (1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.
- (2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1).



### Articolul 13

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Capitolul III Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare

### Articolul 14

- (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.
- (2) Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. (la 10-10-2015, Alin. (2) a art. 14 a fost modificat de pct. 7 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )
- (3) Instituțiile prevăzute la alin. (2) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.
- (4) Restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare.
- (5) Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învățământ, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor.

### Articolul 15

- (1) Ministerul Educației Naționale asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.
- (2) Ministerul Educației Naționale va promova, în mod direct sau prin intermediul organelor și instituțiilor specializate din subordine, recomandări privind realizarea cursurilor universitare, instrumente de evaluare a manualelor școlare, programe școlare, ghiduri pentru aplicarea programelor școlare care să excludă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.
- (3) Ministerul Educației Naționale în mod direct sau prin intermediul inspectoratelor școlare din subordine, precum și unitățile de învățământ superior monitorizează modul de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în activitatea curentă a unităților de învățământ.

### Articolul 16

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

### Articolul 17

Ministerul Sănătății, celelalte ministere și instituțiile centrale cu rețea sanitară proprie asigură, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, respectiv structurile similare ale acestor direcții, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

### Articolul 18

- (1) Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producțiile culturale.
- (2) Sursele de cultură menționate la alin. (1) asigură nediscriminatoriu condițiile necesare de manifestare și de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în domeniul creației culturale.

### Articolul 19



(1) Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.

(2) Este interzisă utilizarea în publicitate a situațiilor în care persoanele, indiferent de apartenența la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare și cu caracter pornografic.

(3) Firmele de publicitate au obligația de a cunoaște și de a respecta principiul egalității de șanse și de tratament, precum și de a nu utiliza stereotipurile de gen în producțiile publicitare.

(la 10-10-2015, Alin. (3) a art. 19 a fost modificat de pct. 8 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 20

(1) Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.

(2) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Capitolul IV Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei

#### Articolul 21

(1) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

#### Articolul 22

(1) Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

(2) Toate comisiile și comitetele guvernamentale și parlamentare asigură reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților în componența lor.

(3) Partidele politice au obligația să prevadă în statutele și regulamentele interne acțiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum și să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în propunerea candidaților la alegerile locale, generale și pentru Parlamentul European.

#### Capitolul V

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

(la 10-10-2015, Titlul capitolului V a fost modificat de pct. 9 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 23

(1) Se înființează Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

(la 03-05-2022, Alineatul (1) din Articolul 23 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 4, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )

(2) ANES îndeplinește următoarele funcții:

- a) de strategie, prin care se asigură fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- b) de armonizare cu reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul său de activitate;
- c) de reprezentare, prin care se asigură, în numele statului român, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniul său de activitate;
- d) de autoritate de stat, prin care se asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării



reglementărilor din domeniul său de activitate și funcționarea organismelor din subordinea și coordonarea sa.

(3) Atribuțiile ANES se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse.

(la 03-05-2022, Alineatul (3) din Articolul 23 , Capitolul V a fost modificat de Punctul 4, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )

(4) În exercitarea funcției de strategie în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, ANES finanțează sau, după caz, cofinanțează proiecte specifice și proiecte din cadrul programelor de interes național în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și al prevenirii și combaterii violenței în familie și împotriva femeii.

(5) În exercitarea funcției de autoritate în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, ANES primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private, și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigură consilierea victimelor în condițiile legii.

(la 10-10-2015, Art. 23 a fost modificat de pct. 10 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 23<sup>1</sup>

(1) ANES este condusă de un secretar de stat, numit prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse, ajutat de un subsecretar de stat, numit prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse.

(la 03-05-2022, Alineatul (1) din Articolul 23<sup>1</sup> , Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )

(2) Secretarul de stat reprezintă ANES în raporturile cu ministerele, cu alte autorități ale administrației publice, cu organizații, precum și în raporturile cu persoane fizice și juridice, române sau străine.

(3) În îndeplinirea atribuțiilor sale, secretarul de stat al ANES poate consulta experți/experte în domeniul egalității de șanse și de tratament, cu recunoaștere la nivel național și internațional.

(4) În scopul îndeplinirii atribuțiilor sale, ANES poate solicita informații de la autorități ale administrației publice centrale și locale, alte instituții și autorități publice, societăți la care statul este acționar sau asociat, organizații patronale și sindicale reprezentative la nivel național, acestea având obligația de a furniza datele solicitate.

(la 10-10-2015, Art. 23<sup>1</sup> a fost introdus de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 23<sup>2</sup>

(1) Instituțiile și autoritățile prevăzute la art. 20 alin. (1):

a) elaborează anual planuri de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât și în politicile, programele și proiectele specifice domeniului de activitate;

b) raportează ANES, anual, progresele obținute.

(2) Instituțiile, autoritățile și organizațiile prevăzute la art. 22 alin. (1) și (2) raportează ANES, anual, stadiul privind reprezentarea femeilor și bărbaților la nivel decizional, precum și măsurile propuse și realizate pentru îmbunătățirea situațiilor care nu respectă principiul reprezentării echilibrate.

(3) Planurile de acțiune prevăzute la alin. (1) sunt evaluate și avizate de ANES, care urmărește aplicarea lor.

(la 10-10-2015, Art. 23<sup>2</sup> a fost introdus de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 23<sup>3</sup>

(1) ANES elaborează și propune proiectul de buget propriu, pe care îl înaintează Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, spre aprobare, în condițiile legii.

(la 03-05-2022, Alineatul (1) din Articolul 23<sup>3</sup> , Capitolul V a fost modificat de Punctul 6, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )

(2) Secretarul de stat al ANES este ordonator terțiar de credite.

(3) În exercitarea atribuțiilor sale, secretarul de stat al ANES emite ordine și instrucțiuni.

(la 03-05-2022, Alineatul (3) din Articolul 23<sup>3</sup> , Capitolul V a fost modificat de Punctul 6, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )

#### Articolul 23<sup>4</sup>



- (1) Organizarea și funcționarea ANES se stabilesc prin Regulamentul de organizare și funcționare al ANES, aprobat prin ordin al ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse.
- (2) Numărul maxim de posturi și structura organizatorică a ANES se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse.

(la 03-05-2022, Articolul 23<sup>4</sup> din Capitolul V a fost modificat de Punctul 7, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )

#### Articolul 23<sup>5</sup>

- (1) ANES va prelua personalul Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați pe bază de protocol de predare/primire, cu respectarea regimului juridic aplicabil fiecărei categorii de personal, fără afectarea drepturilor salariale ale acestora.
  - (2) Patrimoniul Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați va fi preluat de ANES pe bază de protocol de predare-primire, în condițiile legii.
- (la 10-10-2015, Art. 23<sup>5</sup> a fost introdus de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 23<sup>6</sup>

- (1) ANES poate beneficia de donații și sponsorizări în condițiile legii.
  - (2) Pentru finanțarea activității ANES pot fi utilizate și fonduri externe rambursabile și nerambursabile.
- (la 10-10-2015, Art. 23<sup>6</sup> a fost introdus de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Capitolul V<sup>1</sup>

##### Abordarea integrată de gen în politicile naționale

(la 10-10-2015, Capitolul V<sup>1</sup> a fost introdus de pct. 12 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 24

- (1) Se înființează Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES, care își desfășoară activitatea în coordonarea ANES.
- (la 10-10-2015, Alin. (1) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )
- (2) Secretarul de stat al ANES este președintele CONES.
- (la 10-10-2015, Alin. (2) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )
- (3) CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea.
  - (4) Componenta CONES este propusă de președintele acesteia, cu consultarea autorităților publice, organizațiilor și asociațiilor prevăzute la alin. (3), și se aprobă prin decizie a prim-ministrului.
  - (5) Atribuțiile CONES, inclusiv cele prevăzute de prezenta lege, sunt prevăzute în regulamentul propriu de organizare și funcționare, elaborat de către ANES, avizat de membrii CONES și aprobat prin hotărâre a Guvernului.
- (la 10-10-2015, Alin. (5) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )
- (6) CONES asigură coordonarea activității comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).
  - (7) Reuniunile CONES se desfășoară semestrial la sediul ANES. Secretariatul CONES este asigurat de un compartiment desemnat în acest sens din cadrul ANES, prin decizie a secretarului de stat.
- (la 10-10-2015, Alin. (7) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )
- (8) În cadrul reuniunilor, CONES analizează rapoartele periodice transmise de comisiile județene, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) și decide asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficiențelor în asigurarea egalității de șanse între sexe, constatate în teritoriu, în anumite domenii de activitate.
  - (9) ANES prezintă, anual, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse raportul privind activitatea desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituție membră a CONES pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul sectorial de activitate.
- (la 10-10-2015, Alin. (9) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 25



- (1) În fiecare județ și în municipiul București funcționează comisia județeană, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).
- (2) COJES este alcătuită din reprezentanți ai autorităților administrației publice locale, ai structurilor subordonate autorităților administrației publice locale, ai structurilor deconcentrate ale autorităților administrației publice centrale, ai confederațiilor sindicale, ai confederațiilor patronale, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale reprezentative la nivel local, desemnați de acestea.
- (la 22-07-2018, Alineatul (2) din Articolul 25 , Capitolul V<sup>1</sup> a fost modificat de Punctul 3, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )
- (2<sup>1</sup>) Nu pot fi membri ai COJES persoanele care:
- a) au fost condamnate definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni sau sancționate pentru fapte de discriminare de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin hotărâre rămasă definitivă;
- b) au fost revocate anterior din calitatea de membru al COJES.
- (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 4, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )
- (3) Atribuțiile COJES sunt prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene, respectiv al municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea CONES.
- (la 10-10-2015, Alin. (3) al art. 25 a fost modificat de pct. 14 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )
- (4) COJES-urile colectează date relevante în vederea elaborării și publicării, trimestrial, a rapoartelor privind condiția femeilor și bărbaților în diferite domenii de activitate.
- (5) Rapoartele COJES sunt înaintate de către președintele COJES secretarului de stat al ANES pentru a fi dezbătute și aprobate în ședințele CONES, urmând a fi date publicității.
- (la 10-10-2015, Alin. (5) al art. 25 a fost modificat de pct. 14 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )
- (6) Președintele COJES este reprezentantul în teritoriu al Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, fiind persoana desemnată din cadrul agențiilor județene pentru plăți și inspecție socială și, respectiv, a municipiului București, cu atribuții în domeniul egalității de șanse.
- (la 22-07-2018, Alineatul (6) din Articolul 25 , Capitolul V<sup>1</sup> a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )
- (7) Vicepreședintele COJES este persoana desemnată din cadrul direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului/Direcției Generale de Asistență Socială a Municipiului București.
- (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )
- (8) Structura de conducere a COJES este constituită din președinte, vicepreședinte și secretar executiv.
- (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )
- (9) Secretarul executiv este reprezentantul consiliului județean, respectiv al Consiliului General al Municipiului București.
- (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )
- (10) Activitățile de pregătire și organizare a ședințelor COJES sunt asigurate de un secretariat tehnic.
- (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )

#### Articolul 26

- (1) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituțiile aflate în structura, subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa, care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și de eliminare a discriminării pe criteriul de sex, după cum urmează:
- (la 10-10-2015, Partea introductivă a alin. (1) al art. 26 a fost modificată de pct. 15 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

- a) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă;
- b) Casa Națională de Pensii Publice asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;
- c) Inspectia Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul său de competență;
- d) abrogată;
- (la 10-10-2015, Lit. d) a alin. (1) al art. 26 a fost abrogată de pct. 16 al art. I din LEGEA nr.



229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )  
e) Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale - I.N.C.S.M.P.S. este responsabil cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate și pune la dispoziție datele și informațiile pe care le deține, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu; (la 22-07-2018, Litera e) din Alineatul (1) , Articolul 26 , Capitolul V<sup>1</sup> a fost modificată de Punctul 7, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )

f) Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială asigură aplicarea măsurilor de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în elaborarea și aplicarea politicilor și strategiilor din domeniul asistenței sociale.

(1<sup>1</sup>) Ministerul Cercetării și Inovării asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi prin Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii «Alexandru Darabont» - INCDDPM București, care este responsabil cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate și pune la dispoziție datele și informațiile pe care le deține, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu.

(la 22-07-2018, Articolul 26 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 8, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )

(2) Instituțiile prevăzute la alin. (1) și (1<sup>1</sup>) pun la dispoziția ANES, trimestrial, informațiile rezultate din exercitarea atribuțiilor lor în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și al eliminării discriminării pe criteriul de sex.

(la 22-07-2018, Alineatul (2) din Articolul 26 , Capitolul V<sup>1</sup> a fost modificat de Punctul 9, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )

#### Articolul 27

(1) Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu ANES pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană.

(la 10-10-2015, Alin. (1) al art. 27 a fost modificat de pct. 18 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

(2) Institutul Național de Statistică introduce indicatorul de sex în toate documentele și lucrările privind viața economică, socială, politică și culturală și publică periodic date statistice, segregate pe sexe, referitoare la condiția femeilor și bărbaților în societatea românească.

#### Articolul 28

Consiliul Economic și Social, prin comisia de specialitate, sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.

(la 10-10-2015, Art. 28 a fost modificat de pct. 19 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

#### Articolul 29

(1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

(2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1).

(3) În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

(4) Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.

Capitolul VI Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

#### Articolul 30

(1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza



prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

#### Articolul 31

- (1) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.
- (2) Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.
- (3) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

#### Articolul 32

Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

#### Articolul 33

- (1) Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.
- (2) Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legii.

#### Articolul 34

- (1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.
- (2) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.
- (3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

#### Articolul 35

- (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați.
- (2) Sindicatele sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

### Capitolul VII Control, constatare și sancționare

#### Articolul 36

Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

#### Articolul 37

- (1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune, încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (1<sup>1</sup>) și (2)-(4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-22 și art. 29.
- (la 09-08-2018, Alineatul (1) din Articolul 37 , Capitolul VII a fost modificat de Punctul 2, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 232 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 679 din 06 august 2018 )



(2) Constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii.

(3) Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către:

a) Inspectia Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-13, precum și art. 29;

(la 10-10-2015, Lit. a) a alin. (3) al art. 37 a fost modificată de pct. 21 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (2), (3) și (4), precum și ale art. 14-22.

c) Ministerul Afacerilor Interne, prin ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției Române, ofițerii și subofițerii din cadrul Jandarmeriei Române, ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției de Frontieră Române, în zona de competență, precum și de către polițiștii locali, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1<sup>1</sup>).

(la 09-08-2018, Alineatul (3) din Articolul 37 , Capitolul VII a fost completat de Punctul 3, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 232 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 679 din 06 august 2018 )

## Capitolul VIII Dispoziții finale

### Articolul 38

Dispozițiile prezentei legi referitoare la contravenții se completează cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 2/2001, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

### Articolul 39

Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

### Articolul 40

Prezenta lege transpune:

a) art. 10 și 12 din Directiva a Consiliului 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr. 348 din 28 noiembrie 1992;

b) clauza 2 din Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 68 din 18 martie 2010.

(la 10-10-2015, Art. 40 a fost modificat de pct. 22 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

c) art. 10 alin. (1) și (2), art. 11, art. 12, art. 20 alin. (3) din Directiva 2019/1.158/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 188 din 12.07.2019.

(la 03-05-2022, Articolul 40 din Capitolul VIII a fost completat de Punctul 8, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022 )

#### Notă

Reproducem mai jos prevederile care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. 202/2002 și care se aplică, în continuare, ca dispoziții proprii ale actelor modificatoare:

1. Norma de transpunere a legislației europene din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 13 decembrie 2012, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 115/2013:

"Prezenta ordonanță de urgență transpune parțial 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), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 204 din 26 iulie 2006, respectiv art. 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, precum și parțial Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului, respectiv art. 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13."

2. Art. II alin. (2) din Legea nr. 115/2013 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.

240 din 25 aprilie 2013:

"Articolul II. - În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, președintele Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) propune componența acesteia, care se aprobă prin decizie a prim-ministrului. CONES este legal constituită la data publicării deciziei prim-ministrului în Monitorul Oficial al României, Partea I."

-----



**HOTĂRÂRE nr. 970 din 12 octombrie 2023**

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

**EMITENT:** GUVERNUL ROMÂNIEI

**PUBLICAT ÎN:** MONITORUL OFICIAL nr. 939 din 17 octombrie 2023

**Data intrării în vigoare :** 17 octombrie 2023

Având în vedere prevederile art. 2 alin. (5<sup>5</sup>) și alin. (10) lit. a) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și prevederile pct. 3.4.c) din Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022, care prevede „elaborarea unui ghid de bune practici folosite la nivel european și internațional pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă de către autoritățile responsabile, cum ar fi Inspectia Muncii”, în temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 25 lit. e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

**ARTICOL UNIC**

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.

PRIM-MINISTRU

ION-MARCEL CIOLACU

Contrasemnează:

Viceprim-ministru,

Marian Neacșu

șanse,

Natalia-Elena Intotero

Ministrul muncii și solidarității sociale,

Simona Bucura-Oprescu

p. Ministrul apărării naționale,

Eduard Bachide,

secretar de stat

București, 12 octombrie 2023.

Nr. 970.

## ANEXA

### METODOLOGIE

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

#### CAP. 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 incorporată 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.

## CAP. 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 analizarea 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.

### CAP. 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) apariția 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) Victima 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) Etapele 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.

#### ANEXA 1

la metodologie

##### MODEL DE GHID

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

##### 1. Principii directe

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.

## 2. Cadrul legal

### 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.

### 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.

## 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.

#### 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.

#### 5. Definiții

##### 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.

##### 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 hărțuirii 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 stânjeneală 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.

6. Roluri și responsabilități

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 pârghiilor 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.

## 6.2. Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire

Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin act administrativ al conducătorului instituției/angajatorului.

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.

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

1. echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/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.

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 supleant. 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.

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.

#### 7. Procedura de plângere/sesizare și de soluționare

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

##### 7.1. Procedura informală

Angajații care sunt supuși hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor că percepe 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.

##### 7.2. Procedura formală

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.

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

Persoane responsabile/Comisia desemnate/desemnată prin act administrativ al conducătorului

\*T\*

| Nr. | Numele și prenumele | Structură/ Departament                  | E-mail | Telefon |  |
|-----|---------------------|-----------------------------------------|--------|---------|--|
| 1.  |                     | Resurse umane                           |        |         |  |
| 2.  |                     | Juridic                                 |        |         |  |
| 3.  |                     | Personal de conducere                   |        |         |  |
| 4.  |                     | Reprezentantul sindical/al salariaților |        |         |  |

\*ST\*

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.

#### 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).

#### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

## 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.

#### 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 responsabili 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.

-----

HOTĂRÂRE nr. 262 din 24 aprilie 2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

EMITENT • GUVERNUL ROMÂNIEI

Publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 333 din 2 mai 2019

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. II din Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați,  
Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

#### ARTICOL UNIC

Se aprobă Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU

VASILICA-VIORICA DĂNCILĂ

Contrasemnează:

Ministrul muncii și justiției sociale,

Marius-Constantin Budăi

Ministrul finanțelor publice,

Eugen Orlando Teodorovici

București, 24 aprilie 2019.

Nr. 262.

#### ANEXĂ

##### NORME METODOLOGICE

de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați



## Articolul 1

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, cu un număr de peste 50 de angajați, au posibilitatea:

- a) de a identifica un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest caz, angajatorul va avea în vedere necesitatea identificării unor oportunități de pregătire profesională, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuielile cu această destinație;
- b) de a opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuieli salariale anuale. În acest caz, la momentul previzionării bugetului pentru anul următor, angajatorul poate include bugetul necesar pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse;
- c) de a analiza conformitatea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate la nivelul entității, cu sprijinul și îndrumarea persoanelor prevăzute la lit. a) și b). Planurile de acțiune pot avea atât o abordare anuală, cât și multianuală, în funcție de strategiile specifice existente și aprobate la nivelul fiecărui angajator.

## Articolul 2

Atribuțiile prevăzute la art. 2 alin. (5) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru persoanele desemnate cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, experții/tehnicienii în domeniul egalității de șanse pot fi realizate prin utilizarea următoarelor mijloace:

- a) comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;
- b) culegere și analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- c) elaborare a 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;
- d) cooperare, colaborare și realizare a schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- e) asigurare a informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
- f) participare efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate de către entitatea în care își desfășoară activitatea din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

## Articolul 3

- (1) Planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați prevăzute la art. 2 alin. (5) lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se elaborează de către persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse, cu consultarea departamentului de resurse umane, și se supun avizării organizațiilor sindicale în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității, iar, ulterior, se înaintează spre aprobare conducerii.
- (2) Planurile prevăzute la alin. (1) cuprind următoarele măsuri active din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați privind:
  - a) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex;
  - b) prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;
  - c) procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;
  - d) procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;
  - e) politica de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de execuție existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați, precum și condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;
  - f) formarea continuă și dezvoltarea carierei;
  - g) diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și



îngrijire a copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemunca, programul de lucru flexibil și modalitățile de sprijin pentru îngrijirea copiilor;

h) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;

i) dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri;

j) asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.

(3) Elaborarea planurilor prevăzute la art. 2 alin. (5) lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se realizează cu respectarea prevederilor art. 7 și 9 din același act normativ.

#### Articolul 4

În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex și asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, potrivit legii, angajatorii au următoarele obligații:

a) în cuprinsul regulamentelor interne ale unităților trebuie să introducă, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;

b) în vederea aplicării prevederilor art. 8 lit. c) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, asigură informarea continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin toate mijloacele de comunicare posibile cum ar fi: ședințe, reuniuni, comunicare, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet, conturi ale entității deschise în diferite rețele de socializare, sms, inclusiv prin afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;

c) în vederea aplicării prevederilor art. 8 lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii elaborează o procedură internă care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea 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).

#### Articolul 5

(1) În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

(2) În vederea realizării măsurii prevăzute la alin. 1 lit. a), conducerea instituției va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, persoanele prevăzute la art. 1 lit. a) și b) și cu reprezentanții organizațiilor sindicale, în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității.

(3) Structura orientativă a politicii interne prevăzută la alin. (1) lit. a) va cuprinde următoarele elemente:

a) principii directoare;

b) cadrul legal;

c) scopul și domeniul de aplicare;

d) hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;

e) hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;



- f) măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă;
- g) măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților;
- h) reguli de confidențialitate;
- i) măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului;
- j) modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului;
- k) stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse la nivelul angajatorului.

-----

Nr. \_\_\_\_ / \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(unitatea de învățământ)

**REGISTRU  
PENTRU EVIDENȚA CAZURILOR DE HĂRȚUIRE PE  
CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII LA  
LOCUL DE MUNCĂ**



[illegible]

[illegible]



| Nr. crt. | Nr. de înregistrare plângere/ sesizare | Numele și prenumele persoanei care a raportat fapta de hărțuire | Faza hărțuirii | Soluții identificate | Nr. și data raportului de caz | Nr. și data raportului de anchetă | Nr. și data raportului final | Data încheierii cazului |
|----------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-------------------------|
|          |                                        |                                                                 |                |                      |                               |                                   |                              |                         |
|          |                                        |                                                                 |                |                      |                               |                                   |                              |                         |
|          |                                        |                                                                 |                |                      |                               |                                   |                              |                         |
|          |                                        |                                                                 |                |                      |                               |                                   |                              |                         |
|          |                                        |                                                                 |                |                      |                               |                                   |                              |                         |
|          |                                        |                                                                 |                |                      |                               |                                   |                              |                         |
|          |                                        |                                                                 |                |                      |                               |                                   |                              |                         |

Comisia responsabilă cu primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă,

## ANGAJAMENT DE CONFIDENȚIALITATE

Subsemnata/Subsemnatul \_\_\_\_\_, angajat(ă) a unității de învățământ \_\_\_\_\_ în funcția de \_\_\_\_\_, cu domiciliul în localitatea \_\_\_\_\_, județul \_\_\_\_\_, posesor a cărții de identitate seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, eliberată de \_\_\_\_\_, având calitatea de președinte/secretar/membru/membru supleant în **Comisia responsabilă cu primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă**, constituită prin Decizia nr. \_\_\_\_/\_\_\_\_\_, declar că am luat cunoștință de prevederile **Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărâre 970/2023**, cu modificările și completările ulterioare precum și de prevederile procedurii elaborate la nivelul unității de învățământ și mă angajez să respect întocmai, 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, obligațiile ce îmi revin cu privire la confidențialitatea datelor sau informațiilor privind viața privată a unei persoane, de natură să aducă un prejudiciu unei persoane, de care iau la cunoștință despre acestea în virtutea profesiei ori funcției pe care o dețin.

Cunosc faptul că nerespectarea acestei clauze atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese/ închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.

Data \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_

DAT ÎN PREZENȚA MEA

DIRECTOR,

Prof. \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_



ANTET UNITATE DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Nr. \_\_\_\_/\_\_\_\_

**RAPORT DE ANCHETĂ PRIVIND CAZUL DE HĂRȚUIRE A DOMNULUI/DOAMNEI**

\_\_\_\_\_

**1. SESIZAREA:**

Data la care a fost făcută plângerea/sesizarea: \_\_\_\_\_

Descrierea sesizării: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**2. INVESTIGAȚII:**

a) Victima a fost interviuată separat pentru a obține informații detaliate despre incidente și experiențele sale legate de hărțuire. Astfel, s-au constatat următoarele:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b) Persoana acuzată a fost interviuată separat pentru a obține punctul său de vedere și pentru a permite o evaluare obiectivă a situației. Astfel, s-au constatat următoarele:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c) Alte părți terțe relevante au fost interviuate separat pentru a aduna informații suplimentare și a obține perspective multiple asupra cazului. Astfel, s-au constatat următoarele:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**3. CONSTATĂRI:**

După examinarea plângerii, interviurile și alte dovezi relevante, s-au făcut următoarele constatări:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANTET UNITATE DE ÎNVĂȚĂMÂNT

### 4. MĂSURI DISPUSE:

---

---

---

---

---

---

---

---

S-a păstrat o evidență detaliată a tuturor acțiunilor întreprinse în cadrul anchetei, inclusiv a interviurilor, documentelor și deciziilor luate. Toate înregistrările referitoare la cazul investigat au fost păstrate în mod confidențial și au fost accesibile doar persoanelor autorizate.

Prezentul raport a fost întocmit în conformitate cu prevederile Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărâre 970/2023, cu modificările și completările ulterioare și ale procedurilor aplicabile.

### Comisia responsabilă cu primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire,

Președinte: \_\_\_\_\_

Secretar comisie: \_\_\_\_\_

Membru: \_\_\_\_\_

Membru: \_\_\_\_\_

Membru: \_\_\_\_\_

Membru: \_\_\_\_\_ (membru supleant)

\_\_\_\_\_, reprezentant sindical/al salariaților (după caz)



ANTET UNITATE DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Nr. \_\_\_\_/\_\_\_\_

**RAPORT DE CAZ PRIVIND SESIZAREA/PLÂNGEREA ADRESATĂ DE  
DOMNUL/DOAMNA \_\_\_\_\_, ÎNREGISTRATĂ CU NR. \_\_\_\_/\_\_\_\_**

**1. DATELE DIN PLÂNGERE:**

**Data și ora incidentului/incidentelor:** \_\_\_\_\_

**Faptele relevante raportate în plângere:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**2. DATE REZULTATE DIN PROCESUL DE ÎNDRUMARE ȘI CONSILIERE A  
VICTIMEI:**

a) Comisia sesizată a comunicat victimei posibilitățile de soluționare și a analizat solicitările acesteia. S-a desfășurat o discuție amplă pentru a clarifica opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit. S-a consemnat decizia luată, care a inclus acțiunile propuse pentru soluționarea situației. În acest sens, au fost desfășurate următoarele:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) Victima a fost îndrumată către consiliere psihologică și juridică. S-a discutat și s-au propus modalități adecvate de sprijin pentru victima situației de hărțuire. Măsura propusă a fost

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

c) S-a întocmit și păstrat un registru confidențial despre desfășurarea anchetei, care detaliază procesul de îndrumare și consiliere a victimei, precum și toate aspectele relevante legate de aceasta.

## ANTET UNITATE DE ÎNVĂȚĂMÂNT

### 3. DATE REZULTATE DIN PROCESUL DE AUDIERE ȘI CONSILIERE A PERSOANEI PRESUPUSE A FI ÎNFĂPTUIT ACTE DE HĂRȚUIRE:

- a) Presupusul hărțuitor a avut ocazia de a răspunde plângerii și a fost invitat să prezinte punctul său de vedere în cadrul audierii.
- b) S-a desfășurat o discuție detaliată pentru a asigura înțelegerea de către presupusul hărțuitor a mecanismului de reclamare și a consecințelor acțiunilor sale.
- c) Presupusul hărțuitor a fost informat în mod clar cu privire la politica unității. S-au clarificat responsabilitățile și consecințele implicite. În cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, precum și cu privire la legislația națională în domeniu.
- d) S-au prezentat și discutat posibilele sancțiuni în cazul în care se confirmă acțiunile de hărțuire.
- e) S-au facilitat discuții între presupusul hărțuitor și victimă, doar cu acordul prealabil al acesteia, pentru a încerca să se ajungă la o înțelegere sau o soluție amiabilă, în limitele adecvate ale procedurilor.
- f) S-a menținut și actualizat un registru confidențial care documentează fiecare etapă a procesului de investigație și consultare în legătură cu presupusul hărțuitor.

**Se propun următoarele măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale:**

---

---

---

---

Prezentul raport a fost întocmit în conformitate cu prevederile Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărâre 970/2023, cu modificările și completările ulterioare și ale procedurilor aplicabile. Raportul de caz este înaintat, conform măsurilor dispuse, conducerii unității/consilierului de etică.

#### **Comisia responsabilă cu primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire,**

Președinte: \_\_\_\_\_

Secretar comisie: \_\_\_\_\_

Membru: \_\_\_\_\_

Membru: \_\_\_\_\_

Membru: \_\_\_\_\_

Membru: \_\_\_\_\_ (membru supleant)

\_\_\_\_\_, reprezentant sindical/al salariaților (după caz)



Nr. \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## PROCES VERBAL

Încheiat astăzi, \_\_\_\_\_, în cadrul ședinței Comisiei responsabile cu primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire, constituită prin Decizia nr. \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_, la nivelul unității de învățământ \_\_\_\_\_.

Comisia s-a întrunit în data de \_\_\_\_\_, pentru a analiza un caz de presupusă hărțuire. Membrii comisiei prezenți au fost:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Cazul a fost adus în atenția comisiei de către \_\_\_\_\_.

### Detalii ale cazului:

- **Data și ora incidentului/incidentelor:** \_\_\_\_\_
- **Descrierea incidentului/incidentelor:**

---

---

---

### Procesul de investigație și analiză:

1. Comisia a examinat plângerea și a solicitat declarații suplimentare de la victima presupusă a hărțuirii și de la persoana presupusă a fi hărțuitorul.
2. S-au adunat și analizat probe relevante, inclusiv documente și marturii.
3. S-a acordat oportunitatea ambelor părți de a-și prezenta punctele de vedere și de a oferi orice informații suplimentare relevante.
4. S-a ținut cont de procedurile unității în ceea ce privește hărțuirea și s-a consultat legislația relevantă.

### Concluzii și decizii:

După examinarea detaliată a tuturor informațiilor disponibile și a probei prezentate, comisia a ajuns la următoarele concluzii și decizii:

1. Se confirmă/nu se confirmă existența hărțuirii în cazul prezentat.
2. În cazul în care s-a confirmat hărțuirea, se propun/s-au propus următoarele măsuri de protecție a victimei:
  - ...
  - ...
  - ...

3. Se propun următoarele măsuri pentru prevenirea viitoarelor incidente de hărțuire:

➤ ...

➤ ...

➤ ...

Drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal.

Lista membrilor comisiei prezenți la ședința din \_\_\_\_\_, ora \_\_\_\_\_:

| Nr. | Nume și prenume | Semnătura |
|-----|-----------------|-----------|
|     |                 |           |
|     |                 |           |
|     |                 |           |
|     |                 |           |
|     |                 |           |
|     |                 |           |

Întocmit,  
Secretar comisie,

\_\_\_\_\_