

## Hărțuirea la locul de muncă – realitate și progres în România (HG nr. 970/2023)

---






### CE ESTE IMPORTANT SĂ ȘTII

 Hărțuirea la locul de muncă NU este un incident izolat.

Este un **comportament repetat** care afectează demnitatea, sănătatea și cariera unei persoane.

- ✓ este interzisă prin lege
  - ✓ este sancționabilă disciplinar și juridic
  - ✓ poate apărea în orice tip de instituție sau companie
- 

### CADRUL LEGAL

-  H.G. nr. 970/2023
-  Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse
-  Codul muncii
-  Codul penal
-  O.G. nr. 137/2000 privind nediscriminarea


 Toate stabilesc același principiu:

 ZERO TOLERANȚĂ pentru hărțuire

---

### CUM POȚI RECUNOAȘTE HĂRȚUIREA

- ◆ Fizică – contact nedorit, intimidare
- ◆ Verbală – insulte, glume jignitoare, comentarii sexuale
- ◆ Non-verbală – gesturi, priviri insistente, materiale ofensatoare
- ◆ Psihologică – excludere, presiune, discreditare

 Semnal de alarmă:

- ✓ comportament repetat
  - ✓ efect de umilire / intimidare
  - ✓ afectare mediului de lucru
- 

### CE NU ESTE HĂRȚUIRE

- ✓ evaluarea performanței
- ✓ stabilirea sarcinilor de serviciu
- ✓ feedback profesional
- ✓ măsuridisciplinare legale

🗨️ Diferența:

👉 LEGITIM vs. ABUZIV ȘI REPETAT

---

### CE POȚI FACE


- ✓ semnalezic comportamentul
  - ✓ informezi superiorul ierarhic
  - ✓ depui sesizare internă
  - ✓ apelezi instituțiile competente
- 🗨️ Ai dreptul la protecție și confidențialitate
- 

### SISTEMUL DE PROTECȚIE

- ✓ comisii interne obligatorii în instituții
  - ✓ proceduri de investigare
  - ✓ consiliere pentru victime
  - ✓ sancțiuni pentru agresori
- 🗨️ Angajatorii au OBLIGAȚIA să prevină și să intervină
- 

### CE ARATĂ RAPORTUL ANES (2026)


 ~300 de rapoarte de implementare

 ~17% instituții au raportat cazuri

👉 Interpretare:

- ✓ nu neapărat maimultecazuri
  - ✓ maimultă încredere în raportare
  - ✓ maimultă deschidere instituțională
-

## **PROGRES NAȚIONAL**

- ✓ creștere a conștientizării
  - ✓ mai multe proceduri active
  - ✓ mai multe instruirii și campanii
  - ✓ extindere în mediul rural și local
-  Schimbare de cultură organizațională în curs
- 




## **PROVOCĂRI**

- raportare inegală între instituții
  - nevoia de informare continuă
  - lipsa standardizării datelor
  - implementare neuniformă
- 

## **DIRECȚIA**

- ✓ prevenire
  - ✓ educație
  - ✓ raportare corectă
  - ✓ protecție victimelor
  - ✓ toleranță zero
- 

## **MESAJ FINAL**

-  Hărțuirea NU trebuie normalizată
  -  Drepturile angajaților sunt protejate prin lege
  -  Fiecare persoană are dreptul la un mediu de muncă sigur și demn
- 

**#RespectLaMuncă #EgalitateDeȘanse #StopHărțuire**