

3 noiembrie 2023

# Buletin Legislativ



## Dreptul muncii

### Sumar:

1. Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

## Obligații și măsuri pentru angajatori privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă

La data de 17 octombrie 2023, a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 939, *Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă* (în continuare „H.G. nr. 970/2023”), care reglementează o serie de obligații și măsuri referitoare la prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă. H.G. nr. 970/2023 a intrat în vigoare începând cu data de 17 octombrie 2023.

### 1. Prezentare generală

Actul normativ aprobă Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă (în continuare „Metodologia”), a cărei punere în aplicare se realizează cu respectarea termenelor și principiilor prevăzute în modelul de Ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă (în continuare „Ghidul”), anexă a Metodologiei.

Metodologia stabilește direcții de acțiune pentru creșterea egalității de gen, îmbunătățirea politicii sociale, prevenirea discriminării și promovarea unei societăți nediscriminatorii și definește situațiile care generează hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, oferind proceduri pentru identificarea, monitorizarea și sancționarea acestor cazuri, inclusiv posibilitatea victimelor de a depune plângeri și sesizări.

## 2. Principii specifice obligatorii pentru angajatori

În cazul intervenției în situații de hărțuire, angajatorii trebuie să respecte principiile precum drepturile omului, promovarea egalității de gen, colaborarea cu specialiști și colectarea datelor referitoare la egalitatea de gen.

De asemenea, angajatorii trebuie să participe activ la proiecte sau programe care vizează asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

## 3. Măsuri obligatorii pentru angajatori

Pentru a asigura respectarea și promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și pentru a elimina discriminarea directă și indirectă pe criteriul de sex în domeniul muncii, angajatorii trebuie să promoveze următoarele măsuri:

- Întocmirea de proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;
- Formarea continuă și dezvoltarea carierei angajaților;
- Îmbunătățirea condițiilor de muncă și a mediului de lucru;
- Asigurarea egalității în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul de muncă.

Angajatorii trebuie, de asemenea, să creeze și să implementeze un cadru coerent pentru integrarea perspectivei de gen și prevenirea hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă, care să includă modalități de gestionare a sesizărilor privind hărțuirea și prevenirea actelor de hărțuire, precum și definirea clară a rolurilor și responsabilităților în acest domeniu, atât pentru angajatori cât și pentru angajați.

## 4. Obligațiile principale ale angajatorilor

Principalele obligații pe care trebuie să le respecte angajatorii potrivit Metodologiei pot fi sintetizate astfel:

- **Obligația de a pune în aplicare Metodologia**, adaptată situației specifice a angajatorului;
- **Obligația de a introduce în regulamentul de ordine interioară dispozițiile O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, și ale **Legii nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- **Obligația de a interzice și sancționa orice acțiuni care pot conduce la hărțuire morală** la locul de muncă sau pe criteriul de sex;
- **Obligația de a depune 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;

- **Obligația de a informa și instrui toți angajații**, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile Metodologiei, cu caracter anual;
- **Obligația de a disemina Metodologia** prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

**Responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărțuire** numiți de angajator au **obligația de a furniza rapoarte** cu privire la implementarea procedurilor interne, incidentele înregistrate, gestionarea plângerilor și recomandările emise, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an pentru anul precedent.

#### **5. Dreptul victimelor de a depune plângeri sau sesizări**

Victimelor li se oferă posibilitatea de a depune plângeri sau sesizări, în formă scrisă, olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, sau prin depunerea unei sesizări verbale persoanei responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal, în legătură cu diferite aspecte ale hărțuirii, precum:

- Apariția unor divergențe de opinii sau conflicte interpersonale ușoare, care pot fi rezolvate inițial la nivel personal, dar, dacă nu sunt rezolvate, pot escalada;
- Creșterea treptată a stării de tensiune datorită acțiunilor agresive sistematice sau repetate, îndreptate de o persoană sau grup de persoane împotriva altei persoane;
- O stare accentuată de tensiune care necesită intervenția reprezentanților angajatorului sau conducătorului pentru medierea conflictului și evitarea escaladării 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.

Etapetele pe care victimele actelor de hărțuire le pot urma includ abordarea directă a presupușilor hărțuitori, informarea persoanei responsabile, încercarea de soluționare amiabilă, respectiv sesizarea instanței de judecată.

#### **6. Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă**

Ghidul stabilește principii directe, cadrul legal, conceptual și metodologic, roluri și responsabilități, modalități de soluționare și sancțiuni în vederea sprijinirii atât a angajaților cât și a angajatorului în gestionarea fenomenului hărțuirii pe criteriul de sex și pe cel al hărțuirii morale la locul de muncă și este prevăzut ca anexă la Metodologie.

**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 condiția să respecte termenele și principiile stabilite în modelul adoptat prin actul normativ.**

Angajatorii au obligația de a se asigura de aplicarea Ghidului în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a acestuia.

## Editori

**Dreptul Muncii** reprezintă un domeniu în care avocații noștri au dobândit o experiență bogată, de la elaborarea de scheme de management atât pentru entități în curs de privatizare cât și pentru entități private constituite de către corporații internaționale în România, până la pregătirea și negocierea contractelor colective de muncă, contractelor individuale de muncă și a clauzelor specifice (beneficii convenite angajaților, angajamente restrictive, planuri de opțiuni oferite angajaților etc.). Echipa Țuca Zbârcea & Asociații acordă consultanță pe probleme de dreptul muncii sau care pot rezulta în urma fuziunilor, achizițiilor și privatizărilor, care generează concedieri colective, negocieri cu sindicatele, aspecte legate de pensii rezultând din diverse tranzacții, contracte de management al investițiilor etc. Avocații noștri conferențiază frecvent pe teme de drept specifice și sunt autori ai mai multor articole și analize privind legislația muncii, fiind implicați în activitățile comitetelor de lucru ale unor asociații și organizații interne și internaționale precum European Employment Lawyers' Association (EELA), Multilaw, AmCham etc.



Șerban Pâslaru  
Partner  
+4 021 204 88 97  
serban.paslaru@tuca.ro



Mihai Anghel  
Partner  
+4 0374 136 388  
mihai.anghel@tuca.ro

### TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8  
America House, Aripa de Vest, et. 8  
Sector 1, 011141, București, România  
T + 4 021 204 88 90  
F + 4 021 204 88 99  
E office@tuca.ro  
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații susmenționați.