



## Informează-te. Acționează. Protejează-ți drepturile.

Hărțuirea la locul de muncă poate fi prevenită, dar primul pas este recunoașterea ei.

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

🔗 Conform legislației în vigoare, hărțuirea poate include:

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

🚩 Important: hărțuirea NU înseamnă un incident izolat, ci un comportament nedorit, repetat, care afectează demnitatea, sănătatea sau parcursul profesional al unei persoane.

### 🗨️ CUM RECUNOȘTI HĂRȚUIREA?

Hărțuirea poate lua mai multe forme:

- ◊ Fizică - atingeri nedorite, agresiune, intimidare
- ◊ Verbală - insulte, remarci jignitoare, comentarii cu conotație sexuală
- ◊ Non-verbală - gesturi, priviri insistente, materiale ofensatoare
- ◊ Psihologică - presiune constantă, discreditare, excludere

Exemple frecvente:

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

🚩 Aceste comportamente sunt interzise prin lege.

### ⚖️ CÂND NU ESTE HĂRȚUIRE?

- ✓ stabilirea atribuțiilor de serviciu
  - ✓ evaluarea performanței profesionale
  - ✓ solicitarea de rapoarte sau rezultate
  - ✓ aplicarea măsurilor disciplinare legale
  - ✓ organizarea activității și stabilirea responsabilităților
- 🚩 Diferența o face scopul și modul de manifestare: abuziv și repetat vs. legitim și profesional.

### 🔗 CE POȚI FACE?

- ✓ poți semnala direct comportamentul nedorit
  - ✓ poți informa superiorul ierarhic
  - ✓ poți depune o sesizare internă (scrisă sau verbală)
  - ✓ poți apela la instituțiile competente
- 🚩 Legea îți oferă dreptul de a fi protejat și de a-ți apăra demnitatea.

### 🏛️ CADRUL LEGAL TE PROTEJEAZĂ

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

Metodologia stabilește clar:

- ✓ dreptul la demnitate în muncă
- ✓ dreptul la protecție împotriva hărțuirii
- ✓ dreptul de a sesiza și de a fi ascultat
- ✓ dreptul la măsuri de sprijin (psihologic, juridic, instituțional)



## INSPECȚIA MUNCII

### INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ IAȘI

🚫 Hărțuirea este o încălcare a drepturilor fundamentale și se sancționează conform legii.

#### 🏢 RESPONSABILITATEA ANGAJATORULUI

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

Aceștia trebuie să:

- ✓ implementeze metodologia privind prevenirea hărțuirii
- ✓ elaboreze ghiduri interne adaptate organizației
- ✓ organizeze instruirii anuale pentru angajați
- ✓ creeze proceduri clare de raportare și soluționare
- ✓ asigure confidențialitatea și protecția victimelor
- ✓ ofere suport-inclusiv consiliere psihologică și juridică
- 🚫 Prevenirea hărțuirii este o responsabilitate instituțională, nu o opțiune.

#### 📊 TRANSPARENȚĂ ȘI RESPONSABILITATE

Toate instituțiile publice și companiile private au obligația:

- ✓ să elaboreze anual un raport privind implementarea măsurilor
- ✓ să transmită acest raport către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați
- 🚫 Acest mecanism asigură monitorizarea reală a fenomenului și crește responsabilitatea instituțiilor.

#### 🏠 EXTINDEREA PROTECȚIEI

Prin modificările recente, metodologia se aplică și:

- ✓ instituțiilor de învățământ superior
- ✓ unităților de învățământ preuniversitar
- 🚫 Protecția împotriva hărțuirii trebuie să existe în toate mediile profesionale și educaționale.

#### 🤝 ROLUL INSTITUȚIILOR

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați:

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

Inspecția Muncii:

- ✓ verifică respectarea legislației
- ✓ poate sancționa nerespectarea obligațiilor
- 🚫 Există mecanisme clare de control și intervenție.

#### 🏁 MESAJ FINAL

Un mediu de muncă sigur nu se construiește singur.

Se construiește prin informare, responsabilitate și acțiune.

- ✓ Informează-te
- ✓ Recunoaște semnele
- ✓ Acționează
- 🚫 Respectul la locul de muncă este un drept. Nu un privilegiu.

## #RespectLaMuncă #EgalitateDeȘanse #StopHărțuire

Conținutul materialului informativ a fost elaborat de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) și este distribuit în cadrul Campaniei naționale de informare pentru promovarea negocierilor colective la nivelul angajatorilor din sectorul privat și din sectorul public și pentru creșterea gradului de conștientizare și informare a angajatorilor, angajaților și altor părți interesate cu privire la hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă și promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, 8 mai - 31 decembrie 2026, organizată de Inspecția Muncii și implementată de Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.