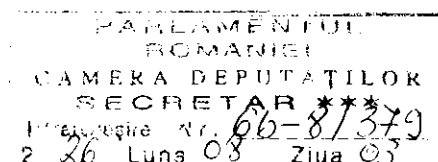




Nr. 9102, 9103, 9104, 9105, 9106, 9107, 9125, 9126, 9127, 9128/2026

30 -07- 2026

**Către: Doamna Deputat Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**



Ref.la: Răspunsuri la întrebări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

~~NINI~~ SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. 9125 / DRP
DATA 30-07-2026

-5640A

Nesecret

Nr. 2254 / ONP / 20.07.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOAMNEI DEPUTAT DASCĂLU CRISTINA EMANUELA

Subiect: întrebare înregistrată cu nr. 5640A/2026

Stimată doamnă deputat,

Referitor la *întrebarea dumneavoastră*, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 5640A/2026, având ca obiect „*Măsurile adoptate pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă*”, vă comunicăm următoarele:

1. În aplicarea prevederilor HG 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, în perioada 2023 - 2025 au fost raportate și înregistrate în evidențele Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), instituție publică aflată în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS), un număr de 128 de cazuri de hărțuire la locul de muncă.

De asemenea, din interogarea bazei de date existente de la nivelul Inspecției Muncii, instituție publică aflată în subordinea MMFTSS, potrivit înregistrărilor efectuate de inspectoratele teritoriale de muncă a rezultat că au fost înregistrate, în perioada 2022 - 2025, un număr de 2.208 de sesizări având ca obiectiv hărțuirea la locul de muncă, corelate și cu alte încălcări ale legislației muncii.

Totodată, la nivelul ANES au fost elaborate rapoarte periodice privind stadiul implementării metodologiei și au fost centralizate astfel:

- pentru anul 2024 au existat aproximativ 120 de raportări la nivel instituțional. Raportul de implementare poate fi accesat la <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2025/04/Raport-implementare-HG-970.pdf>;

- pentru anul 2025 au existat aproximativ 300 de raportări la nivel instituțional. Raportul de implementare poate fi accesat la <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2026/04/Raport-ANES-970-1.pdf>.

2. Referitor la aspectele solicitate prin întrebarea nr.2, precizăm că, potrivit datelor furnizate de Inspecția Muncii, numărul controalelor efectuate în perioada 2022 - 2025 în baza Legii nr. 202/2002 *privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, este de 25.367, din care 825 controale având ca obiect și hărțuirea la locul de muncă, fiind aplicate 362 sancțiuni contravenționale.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Totodată, potrivit prevederilor art. 260 alin.(1) lit. r) din Legea nr. 53/2003 - *Codul muncii*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind hărțuirea la locul de muncă, inspectorii de muncă au aplicat 22 de sancțiuni contravenționale.

Menționăm că acțiunile de control ale inspectorilor de muncă se efectuează în limitele de competență reglementate de Legea nr.108/1999 *pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, constatările acestora având la bază documentele puse la dispoziție de angajator și de a căror veridicitate acesta este direct răspunzător, precum și informațiile obținute din chestionarele înmânate salariaților aflați la locul de muncă.

În cazul hărțuirii, verificările inspectorilor de muncă se realizează cu dificultate având în vedere obligația inspectorilor de muncă de a păstra confidențialitatea cu privire la orice reclamație și asupra identității persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniul de competență. De asemenea, există obligația de a nu dezvălui angajatorului, prepușilor săi sau altor persoane asupra efectuării controlului ca urmare a unei sesizări, prin care semnalează nerespectarea prevederilor legale, astfel cum este prevăzută la art. 18 lit. c) din Legea nr. 108/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Constatarea unui caz de hărțuire implică nu doar verificarea unor documente, ci și o activitate de investigație și cercetare care nu intră în atribuțiile Inspecției Muncii, acesta fiind atributul instanței de judecată, unde se poate face dovada cu orice fel de probe inclusiv martori, înregistrări etc.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării asigură investigarea, constatarea și sancționarea faptelor, în urma cărora acesta constată existența sau nu a faptei sesizate și, după caz, sancționarea acesteia.

Precizăm, totodată, faptul că ANES nu deține o situație în sensul celor solicitate, cazurile de hărțuire la locul de muncă raportate fiind investigate la nivelul instituțiilor care le-au raportat.

Putem menționa că, în cel de-al doilea an de implementare a metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, respectiv până la data de 31 martie 2026, ANES a recepționat aproximativ 300 de rapoarte de implementare. Această creștere considerabilă față de anul precedent reflectă o schimbare de paradigmă în abordarea tematicii hărțuirii la locul de muncă și indică faptul că informația privind metodologia HG nr. 970/2023, cu modificările și completările ulterioare, începe să fie diseminată și aplicată eficient la nivel național.

Analiza rapoartelor de implementare evidențiază următoarele aspecte esențiale:

- deși majoritatea instituțiilor au declarat că nu au fost înregistrate cazuri de hărțuire, se observă totuși progrese în conștientizarea și abordarea fenomenului, precum și participarea instituțiilor la activități de informare, instruire și sensibilizare. Aceasta indică faptul că angajații devin tot mai receptivi la mecanismele de sesizare disponibile și la drepturile lor privind un mediu de muncă sigur și echitabil;

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- se menține necesitatea desfășurării continue a campaniilor și acțiunilor de informare și sensibilizare, atât pentru a consolida gradul de conștientizare privind manifestările hărțuirii, cât și pentru a încuraja raportarea corectă și responsabilă a incidentelor;

- se păstrează, de asemenea, necesitatea standardizării modului de colectare și raportare a datelor privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, pentru a asigura o analiză comparativă eficientă și luarea deciziilor la nivel național, în concordanță cu noile recomandări internaționale (Legea nr.69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019).

Astfel, numărul instituțiilor care au raportat a crescut considerabil, iar procentul cazurilor de hărțuire identificate a ajuns la aproximativ 17%. Această creștere reflectă, mai degrabă, o consolidare a încrederii angajaților în instituțiile abilitate să gestioneze situațiile de hărțuire și în mecanismele legale de protecție a drepturilor lor, decât o intensificare a fenomenului. Se observă, de asemenea, o schimbare de paradigmă în rândul autorităților publice locale, inclusiv în mediul rural și în unitățile mai mici, unde informațiile și bunele practici privind prevenirea hărțuirii sunt din ce în ce mai bine diseminate. Pe de altă parte, se menține necesitatea continuării campaniilor de informare și sensibilizare, precum și a standardizării procesului de raportare și centralizare a datelor.

3. ANES are calitatea de beneficiar în cadrul proiectului “Automatizarea proceselor de lucru în administrația publică”, parte a Investiției I18 din Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR)

- Transformarea digitală și adoptarea tehnologiei de automatizare a proceselor de lucru în administrația publică, implementat de către Autoritatea pentru Digitalizarea României și consorțiul de implementare având ca lider Software Imagination & Vision. În cadrul acestui proiect se are în vedere automatizarea procedurii de centralizare și colectare a datelor privind implementarea HG nr. 970/2023, ceea ce va crește capacitatea ANES de monitorizare și analiză a informațiilor colectate. Astfel, se va crea o bază de date centralizată, actualizată permanent, care va include informații despre instituțiile care au raportat implementarea HG nr. 970/2023, cu modificările și completările ulterioare, precum și măsurile adoptate de acestea.

Precizăm că, prin transmiterea de informări nominale către toți angajatorii publici și prin consolidarea fluxurilor digitale, sunt avute în vedere următoarele:

- creșterea numărului de raportări, facilitarea accesului la date relevante pentru toate părțile interesate și întărirea încrederii angajaților în mecanismele legale de protecție a drepturilor lor la un mediu de muncă sigur și echitabil;

- crearea unui formular electronic și a unui flux digital integrat pentru transmiterea mai eficientă a rapoartelor anuale de implementare; intensificarea colaborării cu toate instituțiile pentru a sprijini un proces de raportare mai detaliat, în care se va regăsi și frecvența raportării, ceea ce va

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

conduce la creșterea numărului de instituții care raportează și la îmbunătățirea capacității ANES de a monitoriza aplicarea prevederilor HG nr. 970/2023, cu modificările și completările ulterioare;

- prin digitalizarea și automatizarea acestui proces, ANES va putea transmite informații și recomandări personalizate către instituții, consolidând astfel cultura raportării și respectarea drepturilor angajaților la un mediu de muncă sigur și echitabil.

De asemenea, în anul 2025, ANES a continuat demersurile instituționale privind implementarea angajamentelor asumate prin Parteneriatul pentru Guvernare Deschisă (Open Government Partnership - OGP), formulând propuneri pentru Planul Național de Acțiune 2025 - 2027. În acest context, a fost propus un nou Angajament privind crearea de mecanisme pentru reducerea violenței de gen și a hărțuirii la locul de muncă și în spațiile publice, prin dezvoltarea unei platforme digitale pentru monitorizarea aplicării HG nr. 970/2023, cu modificările și completările ulterioare.

4. În contextul Zilei de 8 mai - Ziua Națională a egalității de șanse între femei și bărbați în România, ANES a derulat, în perioada 4 - 8 mai 2026, Campania „**Respect, responsabilitate și egalitate la locul de muncă**” la nivel național, în mediul online, pe toate platformele de comunicare online ale ANES.

Campania a contribuit la 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. Instituțiile implicate în cadrul acestei campanii au fost Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și Inspectia Muncii, prin Inspectoratele Teritoriale de Muncă.

Componentele Campaniei au cuprins:

1. Materiale digitale de conștientizare: Flyere și infografice online pentru angajatori și angajați; Tipuri de hărțuire morală; Obligațiile angajatorilor; Modalități de raportare; Clipuri scurte animate (1-2 minute) cu scenarii reale și bune practici.

2. Campanie pe rețelele sociale: Hashtag-urile #RespectLaMunca #EgalitateDeSanse și #StopHartuire; Postări săptămânale cu exemple, mărturii și ghiduri juridice; Quiz-uri și sondaje interactive pentru implicarea angajaților.

3. Mesaje importante: Înțelegerea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă: Definiție, exemple și forme, respectiv: verbală, psihologică, coercitivă; Clarificarea limitelor: ce reprezintă hărțuire versus situațiile normale de interacțiune la locul de muncă; Cadrul legal și drepturile angajaților; Drepturile angajaților conform Legii nr. 202/2002 *privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, republicată, cu modificările și completările ulterioare și HG nr. 970/2023, cu modificările și completările ulterioare; Obligațiile angajatorilor și rolul ANES și al Inspecției Muncii; Egalitate de șanse și tratament: Importanța unui tratament corect și a

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

oportunităților egale de promovare; Crearea unui mediu de muncă incluziv și fără discriminare. Unde și cum se poate solicita ajutor: Inspekția Muncii și ANES.

Totodată, având în vedere obiectivele Inspekției Muncii, pe lângă activitatea de control, un rol important îl are activitatea de prevenire a situațiilor de încălcare a drepturilor lucrătorilor, prin informarea și conștientizarea angajatorilor, partenerilor sociali și a salariaților cu privire la drepturile și obligațiile corelative pe care le au în relația de muncă, inclusiv în ceea ce privește cunoașterea și aplicarea prevederilor legale privind discriminarea și hărțuirea la locul de muncă.

Inspekția Muncii în perioada 08.05 - 31.12.2026 desfășoară o campanie națională 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, în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale HG nr. 970/2023, cu modificările și completările ulterioare.

Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, monitorizează aplicarea măsurilor legale privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, urmărind, printre altele: completarea Regulamentului intern la nivelul angajatorilor cu dispozițiile Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și aducerea acestora la cunoștința salariaților; stabilirea, prin regulamentul intern, a sancțiunilor disciplinare aplicabile cazurilor de hărțuire la locul de muncă; constituirea comisiilor interne responsabile cu primirea și soluționarea sesizărilor privind hărțuirea la locul de muncă; implementarea sau actualizarea Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă; informarea permanentă a salariaților, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

5. Romania și-a reafirmat angajamentul față de promovarea egalității de gen prin ratificarea Convenției OIM 190 *privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii*. Această convenție este un angajament internațional semnificativ de a combate toate formele de violență și hărțuire care afectează lucrătorii și de a promova un mediu de muncă sigur și respectuos. În sensul aplicării prevederilor Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 din 21 iunie 2019 *privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii*, adoptată de Conferință în cadrul celei de-a o sută opta sesiuni, Geneva, 21 iunie 2019 și Recomandării OIM nr. 206 (R206), Guvernul României a înțeles necesitatea adoptării unor prevederi legale care să asigure respectarea principului egalității de șanse între femei și bărbați și luarea măsurilor necesare în vederea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, hărțuirii morale și a violenței la locul de muncă, drept pentru care, prin Legea nr.69/2024, a fost ratificată Convenția nr. 190/2019.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Actul normativ în discuție garantează dreptul fiecărui lucrător la un mediu de muncă liber de violență și hărțuire, definește hărțuirea în sensul că aceasta include orice comportament sau practică inacceptabilă care poate cauza un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic și se adresează tuturor persoanelor din câmpul muncii, indiferent de statutul lor contractual (inclusiv stagieri, voluntari, lucrători concediați sau persoane în căutarea unui loc de muncă).

În acest context, menționăm că, în prezent, se află în curs de elaborare proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare care vizează:

- introducerea obligației pentru persoanele juridice din sectorul public și din sectorul privat care au peste 50 de salariați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, de a desemna și de a avea în structura organizatorică un expert în egalitate de șanse sau un tehnician în egalitate de șanse, respectiv, după caz, repartizarea, în sarcina unui salariat, prin fișa postului, a atribuțiilor specifice din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- îndeplinirea de către experții menționați anterior a atribuțiilor în domeniul prevenirii hărțuirii și violenței în muncă, în sensul aplicării prevederilor Convenției OIM;
- reglementarea necesității asigurării unor cursuri de formare în ocupația de expert în egalitate de șanse sau un tehnician în egalitate de șanse între femei și bărbați, într-o perioadă de 2 ani de la data desemnării persoanelor cu atribuții specifice din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- cuprinderea tuturor domeniilor de activitate în domeniul de aplicare a măsurilor pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în sectorul public și privat;
- clarificarea definițiilor privind termenii de hărțuire sexuală și hărțuire psihologică;
- definirea sintagmei de “discurs sexist” și reglementarea unor sancțiuni contravenționale;
- definirea “violentei obstetrice și ginecologice” și a violentei cibernetice ca formă de violență de gen care poate afecta integritatea, sănătatea fizică sau psihologică a femeii producând astfel prejudicii.

De asemenea, la nivelul MMFTSS au fost elaborate trei proiecte de acte normative, respectiv *Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii (Plx 81/2026)*, *Proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii (Plx 82/2026)* și *Proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (Plx 83/2026)*, proiecte aflate diferite etape ale dezbaterii parlamentare.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

În ceea ce privește intervențiile asupra Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, acestea au vizat introducerea unor noi obligații în sarcina angajatorului, în scopul prevenirii violenței și hărțuirii în toate formele de manifestare, respectiv:

- adoptarea și implementarea unei politici cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă care să cuprindă inclusiv un mecanism intern de raportare confidențială a cazurilor de violență și hărțuire;
- luarea în considerare, în reglementările interne, a unor reguli referitoare la prevenirea violenței și hărțuirii, precum și a riscurilor psihosociale asociate acestora în gestionarea securității și sănătății la locul de muncă;
- identificarea, cu participarea sindicatelor sau reprezentanților lucrătorilor, a pericolelor și evaluarea riscurilor de producere a violenței și hărțuirii, precum și luarea măsurilor de prevenție și protecție a lucrătorilor;
- oferirea de informații și instruirea lucrătorilor și altor participanți la procesul de muncă, accesibile și adecvate, cu privire la pericolele și riscurile identificate de producere a violenței și hărțuirii și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate, inclusiv cu privire la drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și altor participanți la procesul de muncă.

6. ANES a continuat să acorde asistență și consiliere instituțiilor publice și companiilor private în aplicarea prevederilor HG nr. 970/2023, prin emiterea de puncte de vedere și consultanță de specialitate. De asemenea, ANES a desfășurat o serie de acțiuni pentru asigurarea unei implementări eficiente a actului normativ anterior menționat, inclusiv:

- transmiterea de informări oficiale către instituțiile publice centrale și locale cu privire la obligațiile prevăzute de metodologie;
- furnizarea de sprijin și îndrumare metodologică instituțiilor care au solicitat clarificări privind aplicarea prevederilor;
- menținerea unei comunicări active cu instituțiile responsabile de implementare;
- participarea la o serie de reuniuni, webinarii și sesiuni de informare, atât cu instituții publice, cât și cu patronate, sindicate, asociații juridice și alte organizații relevante, pentru a consolida cunoașterea și aplicarea practicilor de prevenire și combatere a hărțuirii la locul de muncă;
- necesitatea standardizării modului de colectare și raportare a datelor privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, pentru a asigura o analiză comparativă eficientă și luarea deciziilor la nivel național, în concordanță cu noile recomandări internaționale (Legea nr. 69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019).

Pe baza evaluării curente, la nivelul ANES au fost evidențiate următoarele provocări majore:

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- nivelul raportării cazurilor de hărțuire a crescut comparativ cu primul an de implementare, însă există încă instituții care nu au raportat incidente. Aceasta poate reflecta fie o reală absență a cazurilor, fie o nevoie continuă de creștere a conștientizării în rândul angajaților și al angajatorilor privind procedurile de sesizare, precum și asupra drepturilor persoanelor afectate și a mecanismelor legale de protecție la locul de muncă;

- se menține necesitatea consolidării coordonării dintre instituțiile publice și ANES, pentru a asigura o implementare unitară și eficientă a metodologiei la toate nivelurile administrative și organizaționale, inclusiv în mediul rural și în unitățile mai mici, unde schimbările de abordare sunt în curs de implementare;

- persistă nevoia dezvoltării și aplicării unor mecanisme suplimentare de monitorizare și evaluare, menite să sprijine un sistem eficient de raportare, prevenire și sancționare a comportamentelor de hărțuire, asigurând totodată că drepturile angajaților la un mediu de muncă sigur, echitabil și respectuos sunt respectate.

În vederea îmbunătățirii aplicării HG nr. 970/2023, ANES va avea în vedere următoarele măsuri pentru perioada următoare:

Campanii de informare și conștientizare:

- continuarea și extinderea campaniilor naționale de informare privind prevederile HG nr. 970/2023, atât în sectorul public, cât și în cel privat și academic, cu accent pe unitățile și comunitățile unde implementarea metodologiei este mai puțin consolidată;

- elaborarea și actualizarea ghidurilor practice și a materialelor informative pentru angajatori și angajați, pentru a reflecta noile bune practici și recomandările rezultate din experiența primilor doi ani de implementare;

- organizarea continuă de sesiuni de instruire și workshopuri pentru responsabili desemnați din cadrul instituțiilor publice, pentru a întări capacitatea acestora de a gestiona corect sesizările și situațiile de hărțuire, precum și pentru a promova un mediu de muncă sigur și echitabil.

Direcții strategice pentru optimizarea implementării:

- pentru a răspunde acestor provocări, este necesară o abordare integrată, bazată pe măsuri concrete și sustenabile: Îmbunătățirea mecanismelor de raportare și monitorizare - Prin automatizarea procedurii de colectare și centralizare a datelor în cadrul proiectului „Automatizarea proceselor de lucru în administrația publică” (Investiția I18, PNRR), ANES va putea monitoriza mai eficient aplicarea prevederilor HG nr. 970/2023, va facilita transmiterea de informări nominale către angajatori și va crește numărul instituțiilor care raportează.

- creșterea nivelului de conștientizare și instruire - Continuarea campaniilor și sesiunilor de instruire pentru angajați și angajatori, inclusiv pentru responsabili desemnați, pentru consolidarea cunoștințelor privind prevenirea și combaterea hărțuirii. Dezvoltarea unor campanii naționale de

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

sensibilizare, axate pe recunoașterea formelor de hărțuire și promovarea drepturilor angajaților la un mediu de muncă sigur și echitabil.

- introducerea unor programe de formare pentru toți angajații și angajatorii, cu accent pe structurile responsabile de soluționarea sesizărilor.

- parteneriate interinstituționale - Creșterea cooperării între ANES, instituțiile publice și sectorul privat pentru schimbul de bune practici și alinierea strategiilor de prevenire a fenomenului.

Impactul măsurilor propuse:

- Implementarea acestor măsuri strategice va genera efecte semnificative și durabile asupra mediului de muncă, contribuind la transformarea culturală și organizațională a instituțiilor publice și private:

1. Reducerea fenomenului de hărțuire prin consolidarea și standardizarea mecanismelor de prevenție, intervenție și monitorizare, integrate cu instrumente digitale care sporesc rapiditatea și eficiența gestionării cazurilor;

2. Creșterea încrederii angajaților în instituțiile lor și în mecanismele legale existente, stimulând raportarea responsabilă a incidentelor și participarea activă la construirea unui mediu de lucru sigur, echitabil și transparent;

3. Dezvoltarea unei culturi organizaționale inovative, în care respectul, egalitatea de șanse și responsabilitatea devin repere clare ale performanței instituționale, iar prevenirea hărțuirii devine parte integrantă din strategia de management al resurselor umane;

4. Creșterea eficienței și sustenabilității instituționale prin valorificarea resurselor digitale și a proiectelor de automatizare, care permit colectarea, centralizarea și analiza datelor în timp real, facilitând decizii fundamentate și adaptate la provocările emergente.

- Adoptarea unei strategii pe termen lung, care să combine monitorizarea continuă, flexibilitatea în fața noilor provocări, implicarea activă a tuturor actorilor relevanți și integrarea tehnologiilor digitale avansate, fapt care va transforma prevenirea și combaterea hărțuirii într-un proces proactiv, predictibil și sustenabil, consolidând astfel un mediu de muncă incluziv, sigur și performant.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar

Dragoș - Nicolae PÎSLARU,

Secretar de Stat

Silvia Monica DINICĂ