CONSILIUL LOCAL SECTOR 1 BUCUREŞTI
DIRECŢIA GENERALĂ DE ASISTENŢĂ SOCIALĂ ŞI PROTECŢIA COPILULUI
Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hăţuire morală la locul de muncă la nivelul DGASPC Sectorul 1
Bld. Mareşal Al. Averescu, nr.17, Sector 1, Bucureşti, tel/fax: 0212234197/137
e-mail:control.intern@dgaspc-sectorul1.ro; Website:www.dgaspc- sectorul1.ro

DISPOZIŢIA NR. 10648 / 12.12.2025

privind constituirea comisiei de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă şi aprobarea Regulamentului de prevenire şi combatere a hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la nivelul DGASPC Sector 1

Văzând:

Referatul nr. 33/02.12.2025 privind modificarea componenţei Comisiei de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă la nivelul DGASPC Sectorul 1, întomit de Comisie;

Ţinând seama de prevederile:

H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevederile şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă;
-Art. 413 precum şi art. 437 alin (2) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu completările şi modificările ulterioare;
-Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
-Legii nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi, cu modificările şi completările ulterioare;
-O.G. nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare;
-Art. 155 alin. (5) lit. e) coroborat cu art. 167 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;
-art. 16, alin. (1) din Anexa 1 la H.G.nr.797/2017 pentru aprobarea regulamentelor cadru de funcţionare ale serviciilor publice de asistenţă socială şi a structurii orientative de personal, cu modificările şi completările ulterioare.

Directorul General al Direcţiei Generale de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1

D I S P U N E:

Art.1 Se constituie Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă la nivelul DGASPC Sectorul 1, în următoarea componenţă:

a) **Rîpeanu Ionel** – consilier juridic, grad profesional superior în cadrul Compartimentului Legislaţie şi Avizare Contracte – **preşedinte titular**;

b) **Mone Ileana** - consilier, grad profesional superior în cadrul Compartimentului Resurse Umane – **supleant al domnului Rîpeanu Ionel**;

c) **Popa Gabriela Laura** - consilier, grad profesional superior în cadrul Serviciului Corp Control, Managementul Calităţii Serviciilor Sociale HACCP, Monitorizare, Analiză Statistică, Indicatori de Asistenţă Socială şi Incluziune Socială – **membru titular**;

d) **Oprea Andreea Maria** – consilier, grad profesional principal în cadrul Serviciului Corp Control, Managementul Calităţii Serviciilor Sociale HACCP, Monitorizare, Analiză Statistică, Indicatori de Asistenţă Socială şi Incluziune Socială – **supleant al doamnei Popa Gabriela Laura**;

e) **Mateeaş Mariana**, consilier superior în cadrul Serviciului Rezidenţial Adulţi - reprezentantul salariaţilor DGASPC Sector 1 din cadrul Sindicatul SANITAS – **membru titular;**

f) **Martin Veronica**, asistent medical în cadrul CZRCDPM „Sf. Ecaterina" - reprezentantul salariaţilor DGASPC Sector 1 din cadrul Sindicatul SANITAS –**supleant al doamnei Mateeaş Mariana**;

g) **Şuşman Mihaela Lidia,** consilier grad profesional superior în cadrul Compartimentului Resurse Umane – **secretar titular**;

h) **Tararache Nicoleta Marina,** consilier juridic, grad profesional superior în cadrul Compartimentului Legislaţie şi Avizare Contracte – **supleant al doamnei Şuşman Mihaela Lidia**.

Art.2 Persoanele nominalizate la art.1 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, conform modelului din Anexa 1 care face parte integrantă din prezenta dispoziție.

Art.3 Fișele de post ale membrilor comisiei se modifică și se completează în mod corespunzător conform noilor atribuții.

Art.4 Prezenta Dispoziție se comunică membrilor menționați la art.1 în vederea ducerii la îndeplinire a prevederilor prezentei dispoziții.

Art.5 Se aprobă Regulamentul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la nivelul DGASPC Sector 1, conform Anexei 2, parte integrantă a prezentei dispoziții.

Art.6 (1) Dispoziția se comunică tuturor angajaților DGASPC Sector 1;

(2) Șefii de structuri se asigură că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile Regulamentului, precum și de faptul că toți angajații vor lua la cunoștință dispozițiile Regulamentului prin semnarea unui proces-verbal de instruire.

Art.7 Cu data prezentei dispoziții, prevederile Dispoziției nr.8401/03.10.2025 privind constituirea comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă la nivelul DGASPC Sector 1 cu modificările ulterioare și Dispoziția nr. 8710/17.10.2025 privind aprobarea Regulamentului de prevenire și combatere a hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la nivelul DGASPC Sector 1, își încetează aplicabilitatea.

Art.8 Împotriva prezentei dispoziții se poate face plângere prealabilă în termen de 30 de zile de la data comunicării, în conformitate cu prevederile art.7 din Legea nr.554/2004 – Legea contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare și contestație în termenul prevăzut la art.11 din Legea nr.554/2004, la instanța competentă potrivit prevederilor art.10 din Legea nr.554/2004, anume la Tribunalul – Secția administrativ-fiscală- de la domiciliul/sediul pârâtului sau reclamantului, după caz.

DIRECTOR GENERAL,

STANCIU DĂNUȚ-GEORGE-MĂDĂLIN

Avizat pentru legalitate
Consilier juridic

Avizat favorabil,
Director Executiv Juridic, Contencios și Resurse Umane,
Florin-Alin Cârstoiu

Întocmit,
Consilier superior
Popa Gabriela Laura

CONSILIUL LOCAL SECTOR 1 BUCUREŞTI
DIRECŢIA GENERALĂ DE ASISTENŢĂ SOCIALĂ ŞI PROTECŢIA COPILULUI
Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex,
precum şi a hărţuirii morale la nivelul DGASPC Sector 1
Bld. Mareşal Al. Averescu, nr.17, Sector 1, Bucureşti
Website:www.dgaspc- sectorul1.ro

Anexa nr.2 la Dispoziţia nr. 10648/12.12.2025

REGULAMENT
privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la nivelul DGASPC Sector 1

Art. 1. Principii directoare

(1) Prin adoptarea şi implementarea prevederilor prezentului regulament, Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1 se obligă să asigure un mediu sigur pentru toţi angajaţii, fără discriminare pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

(2) Asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi este fundamentală şi orice formă de manifestare a relaţiilor de putere dintre bărbaţi şi femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnităţii umane şi de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(3) Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1 va aplica o politică de toleranţă zero pentru hărţuirea pe criteriul de sex şi hărţuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate şi promptitudine toate incidentele şi va investiga toate acuzaţiile de hărţuire.

(4) În cadrul Direcţiei Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1 se va sancţiona disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărţuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancţiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(5) La nivelul Direcţiei Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toţi angajaţii, în care toate reclamaţiile de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine şi în condiţii de confidenţialitate. În tot procesul

de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate şi tratate cu respect şi consideraţie, asigurându-se protecţia datelor de identitate în vederea protejării angajaţilor.

Art. 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 egalităţii de tratament în ceea ce priveşte încadrarea în muncă şi ocuparea forţei de muncă prevede că hărţuirea 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 şi de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi de muncă (reformă).

2.2. Legislaţie naţională:

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare;
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare;
- Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.
- H.G.nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă.
- Legea nr. 69/2024 din 28 martie 2024 pentru ratificarea Convenţiei nr. 190/2019 privind eliminarea violenţei şi a hărţuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinţei Internaţionale a Muncii a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019.

2.3. Reglementări cu caracter intern:

- Regulamentul intern al Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1;
- Codul etic şi de conduită al personalului din cadrul Direcţiei Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1.

Art. 3. Scopul şi obiectivele prezentului Regulament

(1) Scopul regulamentului este acela de a pune la dispoziţia angajaţilor Direcţiei Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1 instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor şi libertăţilor individuale în mediul de muncă.

(2) Obiectivul principal este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea fiinţei umane, şi de a asigura tuturor angajaţilor, indiferent de sex, condiţiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înţelegerea, profesionalismul, dedicaţia pentru satisfacerea interesului general.

(3) Alte obiective:

a) să promoveze asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
b) să sprijine persoanele care se află în situații de hărțuire pe criteriul de sex, precum si a hărțuirii morale la locul de muncă;
c) să stabilească rolul și responsabilitățile concrete în ceea ce privește prezentul domeniu;
d) să prevină actele de hărțuire, ca urmare a analizei și soluționării cazului la nivelul instituției;
e) să prevină și să combată acele atitudini și comportamente care ar putea determina excluderea sau marginalizarea persoanelor pe criterii de sex;
f) să stabilească modalități de analiză, gestionare și soluționare a sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă;
g) să creeze și să implementeze un 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 al hărțuirii morale la locul de muncă.

Art. 4. Aplicabilitatea

(1) Hărţuirea şi hărţuirea sexuală sunt contrare principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei şi constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar şi în ceea ce priveşte accesul la muncă, la formare şi promovare profesională. În acest context, angajatorii şi persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului şi, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărţuirii şi hărţuirii sexuale la locul de muncă şi în ceea ce priveşte accesul la muncă, la formare şi promovare profesională, în conformitate cu dreptul naţional şi practicile naţionale.
(2) Prevederile prezentului Regulament se aplică tuturor angajaţilor, precum şi persoanelor cu care aceştia interacţionează în timpul programului de lucru.
(3) Hărţuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât şi între persoane de acelaşi sex. În situaţiile în care au loc acţiuni care contravin conduitei legale, etice şi profesionale la locul de muncă şi care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor dispune măsurile prevăzute în cuprinsul Regulamentului.
(4) Hărţuirea este o manifestare a relaţiilor de putere şi se poate înregistra şi în cazul relaţiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituţiei şi angajaţi, dar nu în mod exclusiv. Relaţiile de putere pot lua forme multiple şi se pot manifesta subtil şi imprevizibil (angajaţii din poziţii subordonate nu sunt întotdeauna numai victime). Orice tip de hărţuire este interzis, atât la locul de muncă, cât şi în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferinţe, inclusiv în relaţie cu beneficiarii instituţiei.

Art. 5. Definiţii şi exemple

I. Potrivit Legii nr.202/2002, republicată, privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, cu modificările şi completările ulterioare, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele definiţii:

(1) prin hărţuire se înţelege situaţia în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii persoanei în cauză şi crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
(2) prin hărţuire sexuală se înţelege situaţia în care se manifestă un comportament nedorit cu conotaţie sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
(3) prin hărţuire psihologică se înţelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic şi implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte

intenţionate şi care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
(4) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice şi fiziologice prin care se definesc femeile şi bărbaţii;
(5) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile şi activităţile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei şi, respectiv, pentru bărbaţi;
(6) prin muncă de valoare egală se înţelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceloraşi indicatori şi a aceloraşi unităţi de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoştinţe şi deprinderi profesionale similare sau egale şi depunerea unei cantităţi egale ori similare de efort intelectual şi/sau fizic;
(7) prin discriminare directă se înţelege situaţia în care o persoană este tratată mai puţin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situaţie comparabilă;
(8) prin discriminare indirectă se înţelege situaţia în care o dispoziţie, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepţia cazului în care această dispoziţie, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare şi necesare;
(9) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înţelege discriminarea directă şi discriminarea indirectă, hărţuirea şi hărţuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta îşi desfăşoară activitatea, precum şi orice tratament mai puţin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;
(10) prin discriminare multiplă se înţelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
(11) prin stereotipuri de gen se înţelege sistemele organizate de credinţe şi opinii consensuale, percepţii şi prejudecăţi în legătură cu atribuţiile şi caracteristicile, precum şi rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile şi bărbaţii;
(12) Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărţuire sau hărţuire 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 influenţa negativ situaţia persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală.

(13) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecţia maternităţii, naşterii, lăuziei, alăptării şi creşterii copilului;

b) acţiunile pozitive pentru protecţia anumitor categorii de femei sau bărbaţi;

c) o diferenţă de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităţilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfăşoară, constituie o cerinţă profesională autentică şi determinantă atât timp cât obiectivul e legitim şi cerinţa proporţională.

(14) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;

i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

II. Potrivit Ordonanţei de Guvern nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare:

(1) Constituie hărţuire şi se sancţionează contravenţional orice comportament pe criteriu de rasă, naţionalitate,etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenenţă la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(2) Constituie hărţuire morală la locul de muncă şi se sancţionează disciplinar, contravenţional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/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 condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii 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) acţiuni sau gesturi.

(3) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol, munca lor sau degradând climatul de lucru. În înţelesul prezentei legi, stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

(4) Prin discriminare se înţelege orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată, precum şi orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

(5) Sunt discriminatorii, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (4), faţă de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate şi necesare.

III. Potrivit Hotărârii de Guvern nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă:

(1) Hărţuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situaţiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activităţi sexuale ca o condiţie a angajării persoanei respective, precum şi situaţiile care creează un mediu

ostil, intimidant sau umilitor. Hărţuirea implică mai multe incidente şi/sau acţiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărţuire fizică, verbală şi nonverbală.

(2) Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărţuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

a). Conduita fizică - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violenţa fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea ameninţărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

b). Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, viaţa privată a unui angajat, comentarii sexuale, poveşti şi glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitaţii sociale repetate şi nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observaţii 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 şi dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

c). Comportament nonverbal: afişarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

d) Alte exemple:

• pct. 1 - manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conţinut indecent;

• pct. 2 - insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/ homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;

• pct. 3 - folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilităţi sau ironizarea unei persoane cu dizabilităţi;

• pct. 4 - comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferinţă;

• pct. 5 - atenţie nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, şicanare, comportament exagerat de familiar sau atenţie verbală ori fizică nedorită;

• pct. 6 - efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, emailuri, mesaje pe reţelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotaţii sexuale, ostile sau care afectează viaţa privată a unei persoane;

• pct. 7 - întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viaţa 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;

• pct. 8 - avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau ameninţări;

• pct. 9 - 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.

(3) Exemple de atitudini care sunt legitime în relaţia cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, şi nu constituie hărţuire:

a) supraveghează direct angajaţii, inclusiv stabilind aşteptările de performanţă şi oferind feedback despre performanţa muncii;

b) ia măsuri pentru a corecta deficienţele de performanţă, cum ar fi plasarea unui angajat întrun plan de îmbunătăţire a performanţei;

c) ia măsuri disciplinare rezonabile;

d) dă directive legate de atribuţii, cum şi când ar trebui făcută activitatea;

e) solicită actualizări sau rapoarte;

f) aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

Art. 6. Roluri şi responsabilităţi

6.1. Conducătorul instituţiei:

a) se asigură că prevederile regulamentului sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor, prin intermediul structurilor de specialitate;

b) se asigură de implicarea tuturor angajaţilor în eliminarea situaţiilor de hărţuire pe criteriu de sex şi hărţuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situaţii;

c) se asigură de crearea tuturor pârghiilor necesare pentru ca toate situaţiile de comportament necorespunzător să fie semnalate şi soluţionate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajaţi;

d) se asigură că incidentele în care se susţine existenţa hărţuirii sunt investigate cu maximă seriozitate şi raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;

e) conducătorul instituţiei/angajatorului desemnează prin act administrativ o persoană responsabilă/constituie o comisie pentru primirea şi soluţionarea plângerilor/sesizărilor, denumită în continuare comisia;

f) se asigură că angajaţii conştientizează că vor fi ascultaţi în situaţiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum şi că situaţiile prezentate sunt confidenţiale şi analizate cu atenţia cuvenită;

g) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conţine număr de înregistrare, faza hărţuirii, soluţii identificate;

h) demarează toate acţiunile necesare pentru a se asigura că toţi angajaţii care se dovedesc vinovaţi de cazurile confirmate de hărţuire sunt sancţionaţi în conformitate cu prevederile legale şi asigură toate măsurile de protecţie a victimei.

6.2 Funcţionarii publici de conducere

(1) În exercitarea atribuţiilor de coordonare, precum şi a atribuţiilor specifice funcţiilor publice de conducere, funcţionarii publici de conducere au obligaţia să asigure egalitatea de şanse şi tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condiţiile legislaţiei specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceştia au obligaţia:

a) să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competenţă aferent funcţiei publice ocupate şi carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;

b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competenţelor fiecărei persoane din subordine;

c) să monitorizeze performanţa profesională individuală şi colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanţele necorespunzătoare şi să implementeze măsuri destinate ameliorării performanţei individuale şi, după caz, colective, atunci când este necesar;

d) să examineze şi să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenţei profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;

e) să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat şi să propună participarea la programe de formare şi perfecţionare profesională pentru fiecare persoană din subordine;

f) să delege sarcini şi responsabilităţi, în condiţiile legii, persoanelor din subordine care deţin cunoştinţele, competenţele şi îndeplinesc condiţiile legale necesare exercitării funcţiei respective;

g) să excludă orice formă de discriminare şi de hărţuire, de orice natură şi în orice situaţie, cu privire la personalul din subordine.

(6) În scopul asigurării condiţiilor necesare îndeplinirii cu imparţialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, funcţionarii publici de conducere au obligaţia de a nu se angaja în relaţii patrimoniale cu personalul din subordine.

6.3. Obligaţii şi interdicţii generale:

a) toţi angajaţii au obligaţia să respecte prevederile privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, să evite orice comportament discriminatoriu sau de hărţuire la locul de muncă, să respecte îndatoririle corespunzătoare funcţiei pe care o deţin şi a normelor de conduită profesională şi civică prevăzute de lege;
b) nerespectarea dispoziţiilor legale privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, a normelor care reglementează discriminarea de orice fel, precum şi orice acţiune care poate conduce la hărţuire, va atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravenţională sau penală a persoanelor vinovate, după caz;
c) în cadrul DGASPC Sector 1, precum şi în interacţiunea angajaţilor cu terţi, este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex;
d) este interzis orice comportament de hărţuire, hărţuire sexuală sau hărţuire psihologică, atât în public cât şi în privat;
e) hărţuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispoziţiile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.
f) este interzis orice ordin sau dispoziţie de a discrimina o persoană pe criteriul de sex;
g) statutul familial şi cel marital nu pot constitui motiv de discriminare;
h) respingerea unui comportament de hărţuire şi hărţuire 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.
i) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la:
• anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
• încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
• stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului;
• stabilirea remuneraţiei;
• beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la securitate socială;
• informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;
• evaluarea performanţelor profesionale individuale;
• promovarea profesională;
• aplicarea măsurilor disciplinare;
• dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;
• orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.
j) este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de instruire şi de formare profesională, la perfecţionare şi în general, la educaţia continuă.

6.4. Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la nivelul DGASPC Sector 1.

(1) Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la nivelul DGASPC Sector 1, este numită prin Dispoziţie a conducatorului instituţiei.
(2) La momentul numirii membrilor în Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la nivelul DGASPC Sector 1, membrii comisiei vor semna un acord de confidenţialitate sub sancţiunile prevederilor art. 26 alin. (2) şi ale art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) La nominalizarea Comisiei de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la nivelul DGASPC Sector 1 se ţine seama de:
a) echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbaţi, în funcţie de specificul domeniului de activitate;
b) conduita etică şi profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărţuire;
c) nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate şi conducătorul unităţii;
d) după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaţilor;
e) nevoia de a include persoane cu competenţe în domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de şanse;
f) posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.
(4) Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la nivelul DGASPC Sector 1, denumită în continuare comisia, va fi constituită din:
- 1 preşedinte
- 2 membri titulari
- 1 secretar

Atât preşedintele cât şi membrii titulari din cadrul comisiei au desemnaţi câte un supleant.
(5) Membrul supleant îşi desfăşoară activitatea în absenţa membrului titular din Comisie, în cazul suspendării mandatului membrului titular corespunzător sau în cazul în care mandatul acestuia a încetat înainte de termen.
(6) Mandatul de membru al Comisiei se suspendă:
a) pe perioada în care se află în concediu de odihnă, concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau alt concediu, potrivit legii, este delegat sau detaşat în cadrul altei autorităţi sau instituţii publice sau este suspendat din funcţia publică;
b) în situaţia în care comisia a primit o sesizare din partea sau cu privire la un funcţionar public cu care membrul comisiei este soţ, rudă sau afin, până la gradul al IV-lea inclusiv, pe parcursul desfăşurării procedurii administrative în cauză;
c) în cazul în care comisia a primit o sesizare îndreptată împotriva sa;
d) dacă sesizarea comisiei s-a realizat de către însăşi membrul comisiei.
(7) În caz de suspendare, şedinţele se vor desfăşura cu participarea membrului supleant corespunzător.
(8) Mandatul de membru al comisiei încetează:
a) la data expirării perioadei pentru care a fost desemnat în comisie;
b) la data transferului în cadrul unei alte autorităţi sau instituţii publice;
c) la data încetării raportului de serviciu;
d) la data solicitată de funcţionarul public, prin cerere scrisă motivată adresată persoanei prin al cărei act administrativ s-a constituit comisia, cu privire la renunţarea la calitatea de membru al comisiei.
(9) În caz de încetare a mandatului, membrul supleant va fi numit titular şi va fi demarată procedura pentru desemnarea unui alt membru supleant.
(10) **Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire va avea un secretar cu următoarele atribuţii:**
a) primirea şi înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei;
b) convocarea comisiei;
c) redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul comisiei;
d) redactarea şi distribuirea adreselor necesare pentru buna funcţionare a Comisie;
e) păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât şi pe suport hârtie.

(11) **Comisia are următoarele atribuţii:**
a) asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile şi legislaţia în vigoare;
b) asigură suport şi consiliere pentru angajaţii afectaţi de un incident de tip hărţuire, situaţiile expuse fiind confidenţiale şi analizate cu atenţia cuvenită;
c) participă nemijlocit la soluţionarea plângerilor formulate de salariaţi, în legătură cu situaţiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
d) raportează conducătorului instituţiei/angajatorului toate situaţiile de tip hărţuire care îi sunt aduse la cunoştinţă;
e) cooperează cu angajaţii în toate situaţiile în care aceştia sunt solicitaţi să furnizeze informaţii relevante pentru soluţionarea unui caz de hărţuire;
f) gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituţiei/ angajatorului.
(12) **Preşedintele Comisiei are următoarele atribuţii:**
a) asigură desfăşurarea lucrărilor Comisiei şi ale Secretariatului acesteia în bune condiţii;
b) asigură transmiterea în termenele stabilite a convocărilor/raportărilor întocmite în cadrul Comisiei către părţile interesate: victimă şi presupus agresor, conducător ierarhic, director general, alte structuri desemnate;
c) urmăreşte respectarea termenelor decise de către Comisie şi decide asupra măsurilor ce se impun pentru respectarea lor;
d) propune ordinea de zi şi conduce şedinţele Comisiei;
e) verifică modul de respectare a prevederilor legislative;
f) decide asupra participării la şedinţele Comisiei pentru clarificarea şi soluţionarea unor probleme specifice.

Art. 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
Angajaţii care sunt supuşi hărţuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărţuitor că percep comportamentul în cauză drept nedorit şi deranjant.
Pot apărea situaţii de hărţuire în relaţii inegale, adică între o persoană cu funcţie de conducere şi o persoană cu funcţie de execuţie. De asemenea, pot exista situaţii în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărţuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit şi deranjant, de exemplu, presupusul hărţuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărţuire sau superiorul victimei.
Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărţuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic presupusului hărţuitor despre comportamentul nedorit şi deranjant. De asemenea va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituţiei/reprezentantului salariaţilor sau reprezentantului sindical. În acest context, persoanele menţionate 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 hărţuirea continuă.

7.2. Procedura formală
Atunci când persoana responsabilă/Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire primeşte o plângere /sesizare de hărţuire, aceasta trebuie:
1. să înregistreze plângerea/sesizarea şi informaţiile relevante în registru;
2. să se asigure că victima înţelege procedurile pentru soluţionarea plângerii/sesizării;
3. să păstreze o evidenţă confidenţială a tuturor discuţiilor;
4. să respecte alegerea victimei;

5. să se asigure că victima ştie că poate depune plângere/sesizare şi la alte instituţii care au competenţe în domeniul hărţuirii.
Pe parcursul procedurii de soluţionare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul instituţiei/angajatorului.
Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical sau al salariaţilor pe parcursul procedurii de soluţionare 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 şi funcţia lor va fi afişat în incinta instituţiei şi diseminat tuturor angajaţilor, după modelul următor:

Nr.	Nume şi prenume	Direcţie/Serviciu	E-mail	Telefon

Conducătorul instituţiei are rolul de a pune în aplicare regulamentul fără a putea face parte din comisie, cu excepţia situaţiilor în care prezenţa acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărţuitor).

Desemnarea unei alte persoane responsabile se poate face numai printr-un act administrativ al conducătorului instituţiei/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 protecţiei datelor de identitate, în vederea asigurării protecţiei acesteia) sau verbală (discuţie cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal).

Clasarea sesizărilor/plângerilor Raportarea se clasează atunci când:

a) sesizarea/ plângerea este transmisă anonim;

b) sesizarea/plângerea nu conţine elemente privind descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a procedurii/legii;

c) nu există probe în susţinerea sesizării/plângerii, iar Comisia a solicitat completarea acesteia în termen de 5 zile lucrătoare, fără ca această obligaţie să fie îndeplinită.

d) Nu au fost respectate prevederile art 7.1, respectiv Procedura informală.

Pasul 2 - Raportul de caz

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 informaţiile relevante furnizate în plângere: datele, orele şi faptele incidentului/incidentelor.

2. Date rezultate din procesul de îndrumare şi consiliere a victimei Comisia sesizată trebuie:

a) să comunice victimei posibilităţile de soluţionare şi să analizeze solicitările acesteia şi să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit şi să consemneze decizia luată;

b) să o îndrume către consiliere psihologică, juridică şi să consemneze măsura propusă şi agreată;

c) să se asigure că se păstrează un registru confidenţial despre desfăşurarea anchetei.

3. Date rezultate din procesul de audiere şi consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărţuire
Comisia sesizată trebuie:
a) să ofere posibilitatea presupusului hărţuitor să răspundă plângerii;
b) să se asigure că presupusul hărţuitor înţelege mecanismul de reclamare;
c) să informeze presupusul hărţuitor cu privire la politica instituţiei în cazul hărţuirii, hărţuirii sexuale, dar şi cu privire la legislaţia naţională în domeniu;
d) să informeze presupusul hărţuitor cu privire la posibilele sancţiuni;
e) să faciliteze, dacă este cazul şi doar în urma acordului prealabil al victimei, discuţiile între cele două părţi;
f) să se asigure că se păstrează un registru confidenţial despre desfăşurarea anchetei. Raportul de caz se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz comisia propune conducătorului, dacă este cazul, măsuri de protecţie a victimei cu respectarea prevederilor legale.

Pasul 3 - Ancheta
Raportul de caz este înaintat, în funcţie de măsurile dispuse:
a) compartimentului de resurse umane;
b) conducerii instituţiei;
c) consilierului de etică.

Comisia trebuie:
a) să intervieveze separat victima şi persoana acuzată;
b) să intervieveze separat alte părţi terţe relevante;
c) să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigaţiile, constatările şi măsurile dispuse;
d) în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalităţi de soluţionare a sesizării, luând în considerare care este soluţia 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, conştientizare, grupuri de suport;
f) să ţină o evidenţă a tuturor acţiunilor întreprinse;
g) să asigure păstrarea confidenţialităţii tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
h) să se asigure că procesul de soluţionare 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. Soluţionarea plângerii/sesizării
Soluţionarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia comisia întocmeşte un raport final prin care detaliază investigaţiile, constatările şi măsurile propuse, după caz, şi pe care îl va înainta conducătorului instituţiei.
Deciziile comisiei se iau prin votul majorităţii membrilor.
Conducătorul instituţiei analizează raportul final şi dispune demararea tuturor acţiunilor pentru a se asigura că toţi angajaţii care se dovedesc vinovaţi de cazurile confimate de hărţuire sunt sancţionaţi conform prevederilor legale, în funcţie de tipul de răspundere atrasă de fapta săvârşită. De asemenea, conducătorul instituţiei asigură toate măsurile de protecţie a victimei.
În funcţie de măsurile dispuse în raportul final, conducătorul instituţiei îl va înainta, după caz:
a) Comisiei de disciplină;
b) Directia Resurse Umane;

c) Consilierului de etică;
d) Organelor de cercetare penală.

7.4. Plângerea/Sesizarea externă

(1) Un angajat care a fost supus hărţuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituţii care au competenţe în domeniul hărţuirii.

(2) Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, la:

a) Inspectoratul Teritorial de Muncă;

b) Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării;

c) instanţele de judecată;

d) organele de cercetare penală dacă hărţuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

Art. 8. Sancţiuni

(1) Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/ sesizare, a fost găsită vinovată de hărţuire, poate fi supusă sancţiunilor prevăzute de:

a) Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

b) Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare;

c) Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare;

d) Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

e) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Natura sancţiunilor va depinde de gravitatea şi amploarea actelor de hărţuire. Se vor aplica sancţiuni proporţionale, pentru a se asigura că incidentele de hărţuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

(3) Măsurile disciplinare includ însă şi situaţii conexe, ca de exemplu sancţionarea:

a) oricărei persoane care a exercitat represalii împotriva sau a victimizat orice angajat care a făcut o plângere de discriminare sau hărţuire sexuală sau care a depus mărturie într-o anchetă de hărţuire sexuală;

b) persoanelor care, în mod voit, au făcut acuzaţii false sau rău intenţionate, cu privire la cazuri de discriminare sau hărţuire sexuală.

(4) Sancţiunile aplicabile instituţiei se regăsesc în Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi se aplică proporţional cu gravitatea faptelor.

(5) Răspunderea penală:

- art. 208 Cod penal - Hărţuirea:

„Fapta celui care, în mod repetat, urmăreşte, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuinţa, locul de muncă sau alte locuri frecventate de aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere, se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanţă, care, prin frecvenţă sau conţinut, îi cauzează o temere unei persoane, se pedepseşte cu închisoare de la o lună la 3 luni sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracţiune mai gravă.

Acţiunea se pune în mişcare la plângerea penală a persoanei vătămate."
-art. 223 Cod penal - Hărţuirea sexuală:
„Pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relaţii de muncă sau al unei relaţii similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situaţie umilitoare, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.
Acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate."

Art. 9. Monitorizare şi evaluare

(1) Angajatorul, cunoaşte importanţa monitorizării prezentului regulament privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriu de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă şi se va asigura de aplicarea acestuia.
(2) Conducătorii structurilor DGASPC Sector 1 şi responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărţuire vor monitoriza şi vor raporta conducerii instituţiei modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului regulament, până la sfârşitul lunii ianuarie a fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate şi modul în care acestea au fost soluţionate, precum şi recomandările trasate.
(3) Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire va raporta Directorului General modul de respectare a aplicării prevederilor prezentului Regulament, până la finalul lunii ianuarie a fiecărui an, pentru anul precedent. Raportul anual astfel întocmit, va fi transmis Agenţiei Naţionale pentru Egalitatea de Şanse între Femei ţi Bărbaţi (ANES). ANES publică anual, în luna martie, un raport privind stadiul implementării prevederilor metodologiei H.G. nr. 970/2023, pe baza raportărilor anuale ale instituţiilor şi autorităţilor publice.

Art. 10. Dispoziţii finale:

(1) Prevederile prezentului Regulament nu au caracter limitativ, orice alte dispoziţii speciale care reglementează acest domeniu al hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă sunt aplicabile tuturor angajaţilor.
(2) Prezentul Regulament, precum şi Dispoziţia privind constituirea comisiei de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la nivelul Direcţiei Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1, se vor aduce la cunoştinţă angajaţilor prin transmiterea pe e-mail, prin postare pe pagina de internet a instituţiei.
(3) Şefii de structuri se vor asigura că personalul din subordine cunoaşte şi respectă prevederile Regulamentului, precum şi faptul că toţi angajaţii vor lua la cunoştinţă dispoziţiile Regulamentului privind combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la nivelul Direcţiei Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1.
(4) Regulamentul privind combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă va fi modificat şi completat prin dispoziţie a conducătorului instituţiei ori de câte ori se impune, în condiţiile legii.
(5) Prevederile prezentului Regulament privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă, precum şi dispoziţiile legale ale Legii nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi ale O.G. nr. 137/200, republicată, privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, ambele cu modificările şi completările ulterioare, urmează a fi inserate în cuprinsul Regulamentului Intern al Direcţiei Generale de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1. Până la momentul adoptării noului Regulament Intern, prezentul Regulament se constituie anexă la cel în vigoare în prezent.

CONSILIUL LOCAL SECTOR 1 BUCUREŞTI
DIRECŢIA GENERALĂ DE ASISTENŢĂ SOCIALĂ ŞI PROTECŢIA COPILULUI
Serviciul Corp Control, Managementul Calitatii Serviciilor Sociale, HACCP, Monitorizare, Analiză statistică, Indicatori de Asistenţă Socială şi Incluziune Socială
Bld. Mareşal Al. Averescu, nr.17, Sector 1, Bucureşti
tel/fax: 0212234197/137
e-mail:control.intern@dgaspc-sectorul1.ro;
Website.www.dgaspc- sectorul1.ro

Tabel cu Comisia desemnată prin Dispoziția Directorului General nr. 10648/12.12.2025 privind constituirea comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă la nivelul DGASPC Sectorul 1

Nr.	Nume şi prenume	Direcţie/Serviciu	E-mail	Telefon
1	Popa Gabriela - Laura	Serviciul Corp Control, Managementul Calităţii Serviciilor Sociale, HACCP, Monitorizare, Analiză Statistică, Indicatori de Asistenţă Socială şi Incluziune Socială	laura.popa@dgaspc-sector1.ro	021.223.41.97/137
2	Oprea Andreea-Maria	Serviciul Corp Control, Managementul Calităţii Serviciilor Sociale, HACCP, Monitorizare, Analiză Statistică, Indicatori de Asistenţă Socială şi Incluziune Socială	andreea.oprea@dgaspc-sector1.ro	021.223.41.97/137
3	Rîpeanu Ionel	Compartimentul Legislaţie şi Avizare Contracte	ionel.rîpeanu@dgaspc-sector1.ro	021.222.36.37/210
4	Mone Ileana Adriana	Compartiment Resurse Umane	ileana.adriana.mone@dgaspc-sector1.ro	021.223.15.54/206
5	Mateeaş Mariana	Serviciul Rezidenţial Adulţi	mariana.mateeas@dgaspc-sector1.ro	021.222.13.55
6	Martin Veronica	Centrul de Zi de Recuperare pentru Copiii cu Dizabilităţi Psihice şi Motorii Sf. Ecaterina	veronica.martin@dgaspc-sector1.ro	0212231559/120
7	Şuşman Mihaela	Compartiment Resurse Umane	mihaela.susman@dgaspc-sector1.ro	0212223637/210
8	Tararache Nicoleta Marina	Compartiment Juridic, Contencios	marina.tararache@dgaspc-sector1.ro	0212223637/210

Anexa nr.1 la Dispoziția nr. 10648/12.12.2025

ACORD DE CONFIDENŢIALITATE

Subsemnata/Subsemnatul _____, angajat(ă) al DGASPC Sector 1 în funcţia de _____, cu domiciliul în localitatea _____, judeţul _____, posesor a cărţii de identitate seria _____ nr. _____, eliberată de _____, având calitatea de secretar/membru/membru supleant în **Comisia responsabilă cu primirea şi soluţionarea cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă**, constituită în cadrul DGASPC Sector 1, declar că am luat cunoştinţă de prevederile **Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărârea nr. 970/2023**, cu modificările şi completările ulterioare precum şi de prevederile procedurii elaborate la nivelul instituţiei şi mă angajez să respect întocmai, sub sancţiunile prevederilor art. 26 alin. (2) şi ale art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare, obligaţiile ce îmi revin cu privire la confidenţialitatea datelor sau informaţiilor privind viaţa privată a unei persoane, de natură să aducă un prejudiciu unei persoane, de care iau la cunoştinţă despre acestea în virtutea profesiei ori funcţiei 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 PREZENŢA MEA

DIRECTOR GENERAL,

_____ Semnătura_____