



MINISTERUL EDUCAȚIEI



nr. 7273/04.10.2024

*Aprobat de Consiliul de Administrație al  
Liceului Teoretic "Henri Coandă" din  
Craiova, în ședința din data de 07.10.2024*

**GHID PRACTIC PRIVIND**

# **HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ**

**@ LTHC  
CRAIOVA  
2024**



MINISTERUL EDUCAȚIEI



nr. 7273/04.10.2024

**GHID PRACTIC PRIVIND**  
**HĂRȚUIREA MORALĂ**  
**LA LOCUL DE MUNCĂ**

*Elaborat de*

*LICEUL TEORETIC "HENRI COANDĂ" DIN CRAIOVA*

*în cadrul Campaniei naționale pentru conștientizarea hărțuirii  
morale la locul de muncă*

**@ LTHC**

**CRAIOVA**

**2024**

## Cuprins

INTRODUCERE.....	3
PARTEA EXPLICATIV-DESCRIPTIVĂ .....	4
CE ESTE HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ?.....	4
EXEMPLE DE HĂRȚUIRE .....	5
CE NU ESTE HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ?.....	8
MODALITĂȚI DE PREVENIRE A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ.....	13
INSTRUIRE, COMUNICARE ȘI CONȘTIENTIZARE.....	13
MĂSURI PENTRU ELIMINAREA HĂRȚUIRII.....	14
PARTEA APLICATIVĂ .....	15
ANEXA 1 – POLITICA INTERNĂ ANTI-HĂRȚUIRE .....	22

## **INTRODUCERE**

*Ghidul se adresează atât persoanelor fizice – victime ale hărțuirii morale la locul de muncă, dar și organizațiilor în cadrul cărora s-au manifestat fenomene de hărțuire morală.*

*Scopul Ghidului este de a face cunoscuți pașii care trebuie urmați, potrivit legii, pentru ca fiecare persoană să se bucure de un mediu de lucru sănătos, de o viață profesională și personală echilibrată.*

*În vederea atingerii acestui scop, din punct de vedere structural, prezentul Ghid a fost conceput după cum urmează:*

***Prima parte, explicativ-descriptivă***, plasează în context fenomenul hărțuirii morale la locul de muncă adresându-se preponderent victimei, pentru a-i asigura sprijinul psihologic, facilitându-i astfel acțiunile concrete de contracarare a hărțuirii morale la care este supusă. În același timp, în conținutul primei părți sunt stabilite direcțiile care trebuie urmate de către angajator/organizația în cadrul căreia sunt comise actele de hărțuire.

***Cea de-a doua parte, aplicativă***, schematizează informațiile cuprinse în Legea nr. 167/2020, pentru a clarifica posibilele căi de acțiune care trebuie urmate de către victime și organizații.

***Considerații privind promovarea egalității de gen printr-o abordare bazată pe drepturile omului***

***Anexa I – Politica internă anti-hărțuire a angajatorului.***

## PARTEA EXPLICATIV-DESCRIPTIVĂ

### CE ESTE HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ?

- Hărțuirea morală la locul de muncă înseamnă **orice tip de comportament neadecvat exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, fie superior ierarhic, fie coleg, fie subaltern.**
- Hărțuirea morală poate deteriora condițiile de muncă, productivitatea și randamentul angajatului.
- Angajatului îi sunt lezate drepturile și demnitatea.
- Efectele hărțuirii morale pot fi atât **compromiterea statutului profesional și a carierei persoanei hărțuite, cât și afectarea pe termen lung a sănătății fizice și mintale.**

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, care îi este superior ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, ce **au drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mintale ori prin compromiterea viitorului său profesional,** comportament manifestat în oricaredintre următoarele forme:

- conduită ostilă sau neadecvată
- comentarii verbale ofensatoare

- gesturi și acțiuni de denigrare
- bullying/intimidare/desconsiderare
- epuizare și stres
- hărțuire pe criterii de sex, rasă, origine etnică, vârstă
- hărțuire psihologică.

Conform legislației în vigoare, angajatul care a fost supus hărțuirii morale la locul de muncă nu poate fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect.

Cei care săvârșesc acte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală pentru faptele respective.

## EXEMPLE DE HĂRȚUIRE

- *manifestarea sau diseminarea unui material ofensator (cu interpretări personale cu privire la obligațiile de serviciu) sau cu conținut indecent;*
- *insinuări, întrebări retorice malițioase, batjocură, glume sau remarci obscene orisexiste/rasiste/homofobe;*
- *folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;*
- *comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjeneală sau suferință;*
- *atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;*
- **efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, reclamații repetate (în ciuda rezoluțiilor primite, la instituții care au sau**

*nu legătură cu persoana sau faptele înfățișate, cu scopul vădit de denigrare a persoanei incriminate)* sau cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;

- *întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre obligațiile de natură profesională, asumate prin contractul individual de muncă, fișa postului și documente conexe (decizii interne, note de serviciu)* sau despre vârsta, starea civilă, viața 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.
- *avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri;*
- *amenințări;*
- *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 desuferit;*
- *priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal nenețesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;*
- *răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive legate de raporturile legitime de muncă sau pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință).*

**Exemple de expresii utilizate** pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:

- *stiluri de conducere puternice sau dure;*
- **amenințări** proferate de angajat/angajator către superiorul său ierarhic/subordonatul său pe linie ierarhică **la constatarea celui din urmă a unor fapte de natură să afecteze grav realizarea sarcinilor de serviciu asumate prin contractul individual de muncă, fișa postului și documente conexe (decizii interne, note de serviciu)**, de tipul: "ne vedem la judecată", "veți vedea ce se va întâmpla", "veți suporta consecințele", "vă dau în judecată")
- **ignorarea voită, repetată a sarcinilor de serviciu asumate prin contractul individual de muncă, fișa postului și documente conexe (decizii interne, note de serviciu)**
- *o relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;*
- *o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;*
- **o persoană ierarhic superioară este descrisă drept ”hărțuitor” dacă își exercită atribuțiile de serviciu de verificare și monitorizare a angajaților aflați în subordinea sa;**
- *o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;*
- *un manager care „nu-i tolerează ușor pe proști”;*
- *incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.*

**În România, legislația te protejează de pericolul răzbunării  
sau al „pedepsei” din partea celui sau celei de care ai fost  
hărțuit/hărțuită moral,  
pentru că ai îndrăznit să te plângi.**

**Învinge-ți teama și ia măsuri!  
Tăcerea nu este o soluție!**

## **CE NU ESTE HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ?**

1. Conform CODULUI MUNCII, TITLUL I - Dispoziții generale, CAPITOLUL 2 - Principii fundamentale, Art. 5. [egalitatea de tratament], alin **(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.**
2. Conform *METODOLOGIEI* din 12 octombrie 2023, privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, emisă de *GUVERNUL ROMÂNIEI* și publicată în *MONITORUL OFICIAL* nr. 939 din 17 octombrie 2023, aprobată prin *HOTĂRÂREA* nr. 970 din 12 octombrie 2023, publicată în *Monitorul Oficial al României, Partea I*, nr. 939 din 17 octombrie 2023.

**Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:**

- *supravegherea directă a angajaților inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii, conform contractului individual de muncă, fișei postului sau altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- *luarea de măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței muncii, conform contractului individual de muncă, fișei postului sau altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- *luarea de măsuri disciplinare legale și conform Regulamentului intern al instituției, legate strict de neîndeplinirea obligațiilor de serviciu ce decurg din nerespectarea prevederilor contractului individual de muncă, ale fișei postului sau ale altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- *emiterea de dispoziții legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea specifică postului ocupat, conform contractului individual de muncă, fișei postului sau altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- *solicitarea de actualizări sau rapoarte referitoare la activitatea desfășurată conform contractului individual de muncă, fișei postului sau altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- *aprobarea sau refuzarea solicitărilor de timp liber, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.*

## PAȘII SAU CĂILE DE ACȚIUNE CARE POT FI URMATE, ÎN CAZUL ÎN CARE O PERSOANĂ ESTE SUPUSĂ HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

### RECOMANDĂRI/ORIENTĂRI ADRESATE VICTIMEI, CU PRIVIRE LA CĂILE DE ACȚIUNE CARE POT FI URMATE, ÎN CAZUL ÎN CARE ESTE SUPUSĂ HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

**Citește cu atenție și INTEGRAL informațiile de mai sus.**

**Dacă tu consideri**, din cele de mai sus, că te confrunți cu hărțuirea morală la locul de muncă, iată care sunt *pașii de urmat*:

- I. Primul pas este să ai o discuție amiabilă cu persoana care consideri, pe bază de dovezi rezonabile, că te hărțuiește și să îi pui în vedere să înceteze, pentrucă, în caz contrar, încalcă legea; Aceasta este O DISCUȚIE AMIABILĂ, NU O RECLAMAȚIE / SESIZARE! SCOPUL ACESTEI INIȚIATIVE ESTE ÎNCETAREA ȘI PREVENIOAREA REPETĂRII COMPORTAMENTULUI INDEZIRABIL!**

**Dacă nu ai curajul necesar pentru a înfrunta în mod direct persoana care consideri, pe bază de dovezi rezonabile, că te hărțuiește, pentru a avea o discuție cu acesta, iaractele de hărțuire morală la locul de muncă nu încetează, ai următoarele *căi de acțiune, înainte de a te hotărî să depui o plângere oficială*:**

- 1. Verifică site-ul instituției la meniul *Documente de interes public*, și citește Regulamentul intern al instituției în care există prezentul Ghid și politica anti-hărțuire a unității. Conform legislației în vigoare, în Regulamentul intern al Liceului Teoretic**

”Henri Coandă” există **clauze privind hărțuirea morală la locul de muncă. Aceste aspecte sunt verificate de către ITM. De asemenea, în Regulamentul intern al instituției în care lucrezi există prevederea referitoare la măsurile de prevenire și acțiune pentru combaterea hărțuirii morale la locul de muncă.**

2. Ia legătura cu șeful persoanei care consideri, pe bază de dovezi rezonabile, că te hărțuiește și adresează-i rugămintea de a discuta cu cel/cea care consideri că te-a hărțuit, pentru a-și revizui comportamentul față de tine. **Aceasta este O DISCUȚIE AMIABILĂ, NU O RECLAMAȚIE / SESIZARE! SCOPUL ACESTEI INIȚIATIVE ESTE ÎNCETAREA ȘI PREVENIREA REPETĂRII COMPORTAMENTULUI INDEZIRABIL!**

II. Dacă, prin aceste discuții, nu reușești să schimbi modul de relaționare cu persoana care consideri, pe bază de dovezi rezonabile, că te hărțuiește la locul de muncă, poți recurge la formularea unei plângeri oficiale.

În astfel de cazuri, victima poate formula o plângere oficială:

- a. către conducerea instituției
- b. către Inspectoratul Teritorial de Muncă
- c. către Consiliul Național privind Combaterea Discriminării
- d. către instanța de judecată.

Angajatul care consideră, pe bază de dovezi rezonabile, că a devenit victimă a hărțuirii morale la locul de muncă *trebuie să dovedească elementele hărțuirii morale*, sarcina probei revenind

angajatorului, în condițiile legii. **Dovezile aduse trebuie să respecte INTEGRAL cadrul legal specific.**

Conform Legii nr. 167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, **ori de câte ori vaconstata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:**

- a) să dispună obligarea angajatului/angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare, pentru **a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă exercitate asupra angajatorului/angajatului în cauză;**
- b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză, dacă este cazul;
- c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit, dacă este cazul;
- d) **să dispună obligarea angajatului/angajatorului la plata către angajator/angajat a unor daune compensatorii și morale;**
- e) să dispună obligarea angajatului/angajatorului la plata către angajator/angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică, de care angajatorul/angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă, stabilită de către medicul de medicina muncii;
- f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului, dacă este cazul.

## **MODALITĂȚI DE PREVENIRE A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ**

**Prevenirea actelor de hărțuire morală la locul de muncă intră în responsabilitatea angajatorilor.** De asemenea, conducătorii din orice organizație trebuie să creeze un climat psihosocial stabil, să ia o serie de norme și să implementeze politici organizaționale care să descurajeze și să sancționeze orice formă de hărțuire.

### **INSTRUIRE, COMUNICARE ȘI CONȘTIENTIZARE**

Din prima zi de muncă, un angajat are responsabilitatea de a lua la cunoștință regulamentul intern, care cuprinde reguli și norme, inclusiv împotriva hărțuirii morale.

De asemenea, angajații au posibilitatea de a participa la sesiuni de formare sau seminare de informare, pe tema combaterii și prevenirii hărțuirii morale la locul de muncă.

Conducătorii entității au responsabilitatea de a menține în permanență un exemplu pozitiv, prin comportament adecvat, dar și prin instituirea unor reguli minime de conduită la locul de muncă, menite să reducă stresul ocupațional, pentru a crea un climat de muncă, ce minimizează riscul comportamentelor abuzive la locul de muncă.

O politică scrisă va elimina hărțuirea și persecuțiile de la locul de muncă doar în situația în care este susținută de o acțiune pozitivă, pentru a o pune în practică. Prin urmare, angajatorii pot organiza să organizeze sesiuni de comunicare, instruire și conștientizare, întrucât este extrem de importantă toți angajații:

- *să înțeleagă angajamentul LTHC în direcția prevenirii hărțuirii și persecutării,*
- *să își înțeleagă responsabilitatea și rolul în cadrul acestui proces,*
- *să știe cum să solicite sfaturi și îndrumare,*
- *să știe când să înainteze o reclamație,*
- *să știe cum să înainteze o reclamație și să fie convinși că vor fi ascultați în mod eficient.*

## **MĂSURI PENTRU ELIMINAREA HĂRȚUIRII**

Multe coduri disciplinare ale companiilor prevăd că anumite acte, care ar putea reprezenta o hărțuire și/sau o persecutare, reprezintă contravenții, cu privire la care se impune întreprinderea unei acțiuni disciplinare împotriva contravenientului.

*De exemplu: agresiunea, intimidarea, coerciția, ingerința în munca altor angajați, comportament de natură sexuală, comportament bazat pe sex, care afectează demnitatea femeilor și bărbaților de la locul de muncă și care este nedorit, nerezonabil și ofensator față de cel căruia îi este adresat.*

LTHC are stabilită o politică pentru a susține dreptul tuturor persoanelor de a fi tratate cu demnitate și respect la locul de muncă. Această politică promovează în mod activ un mediu de lucru în care hărțuirea și persecuțiile să nu fie tolerate.

## PARTEA APLICATIVĂ

### HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ CONFORM PREVEDERILOR LEGII NR. 167/2020

#### ASPECTE GENERALE

Prin Legea nr. 167 din 7 august 2020 au fost modificate și completate două acte normative: *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* precum și *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați*, urmărindu-se, de către legiuitor, finalitatea unei mai bune protejări a individului împotriva violenței psihologice (denumită, în înțelesul prezentei legi, *hărțuire morală*).

#### OBIECTIVELE PĂRȚII APLICATIVE A GHIDULUI:

- I. Promovarea dispozițiilor Legii nr. 167/2020 în scopul sensibilizării publicului larg la dispozițiile sale**
- II. Evidențierea etapelor pe care le poate urma victima actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în scopul sancționării acestora**
- III. Politica internă anti-hărțuire a angajatorului (ANEXA 1)**

## I. Promovarea dispozițiilor Legii nr. 167/2020 în scopul sensibilizării publicului larg cu privire la dispozițiile sale

### I.1. Ce reprezintă „hărțuire morală la locul de muncă” în înțelesul Legii nr. 167/2020?

Orice comportament exercitat cu privire la un angajat (...), indiferent de relația ierarhică, **care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă** prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.

Orice comportament care, prin **caracterul său sistematic**, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul **Legii nr. 167/2020**, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

### I.2. Cine pot fi autorii actelor de hărțuire morală conform Legii nr. 167/2020?

**Un angajat care este superiorul ierarhic al victimei, un subaltern, în raporturile cu victima și/sau un angajat comparabil cu victima**, din punct de vedere ierarhic, înlegătură cu raporturile de muncă.

**I.3. Care sunt drepturile victimelor, în temeiul Legii nr. 167/2020?**

Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. **Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.**

**I.4. Care sunt obligațiile angajaților în temeiul Legii nr. 167/2020, în situația comiterii unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă?**

- (1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală **DOVEDITE** la locul de muncă **răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.** Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective;
- (2) **Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale,** sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. **Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.**

**I.5. Care sunt obligațiile angajatorilor, în temeiul Legii nr. 167/2020, în situația comiterii unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă?**

- (3) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare, în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă,** inclusiv prin prevederea, în regulamentul intern al unității, de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;
- (4) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne, care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.**

**I.6. Răspunderea contravențională în cazul comiterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă:**

**Constituie contravenție** hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

**Constituie contravenție** și se sancționează cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea, în regulamentul intern al unității, de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

**Constituie contravenție** și se sancționează cu amendă de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a obligației constând în interzicerea stabilirii de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne, care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

**1.7.1** Dacă un angajat consideră că se confruntă cu acte de hărțuire morală la locul de muncă, **parcurge primii pași (respectiv discuția amiabilă cu persoana care este considerată hărțuitor, pe bază de dovezi rezonabile și, dacă este cazul, discuția cu șeful persoanei care este considerată hărțuitor, pe bază de dovezi rezonabile).**

**1.7.2.** Dacă un angajat consideră că se confruntă cu acte de hărțuire morală la locul de muncă, **după ce parcurge pașii de la punctul 1.7.1,** acesta poate sesiza **Inspectoratul Teritorial de Muncă**

**1.7.3.** Dacă un angajat consideră că se confruntă cu acte de hărțuire morală la locul de muncă, aceasta poate sesiza **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării:**

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul aplică, în condițiile legii, oricare dintre următoarele măsuri: să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, cu privire la angajatul în cauză sau să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă, stabilită de către medicul de medicina muncii.

**Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei** neaducerea la îndeplinire, de către angajator, a măsurilor dispuse de către Consiliu. Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducerea la îndeplinire a obligațiilor legale.

**I.7.4.** Dacă victima se confruntă cu acte de hărțuire morală la locul de muncă, aceasta poate sesiza **INSTANȚA DE JUDECATĂ**;

**Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă**, instanța de judecată poate, în condițiile legii:

- a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare, pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, cu privire la angajatul în cauză;
- b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajata unor daune compensatorii și morale;

- e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajata sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă, stabilită de către medicul de medicina muncii;
- f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

## **II. Evidențierea etapelor pe care le poate urma victima actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în scopul sancționării acestora:**

**(1) CONȘTIENȚIZAREA  
HĂRȚUIRII MORALE LA  
LOCUL DE MUNCĂ**

**(2) SESIZAREA  
PROBLEMEI  
FAPTUITORULUI ȘI  
SUPERIORULUI  
IERARHIC AL  
FĂPTUITORULUI**

**(3) ÎNCERCAREA  
SOLUȚIONĂRII  
AMIABILE  
A CAUZEI**

**(4) SESIZAREA ITM,  
CNCD, INSTANȚEI DE  
JUDECATĂ**

### **III. ANEXA 1 – POLITICA INTERNĂ ANTI-HĂRȚUIRE A ANGAJATORULUI**

#### **CUPRINS**

- 1. PRINCIPII DIRECTOARE**
- 2. CADRUL LEGAL**
- 3. SCOP**
- 4. APLICABILITATEA**
- 5. DEFINIȚII**
- 6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**
- 7. CONDUCEREA LTHC**
- 8. PERSOANA RESPONSABILĂ**
- 9. PROCEDURA DE RECLAMAȚIE**
- 10. SOLUȚIONAREA INFORMALĂ**
- 11. SOLUȚIONAREA FORMALĂ**
- 12. PROCESUL DE RECLAMAȚIE EXTERNĂ**
- 13. SANȚIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE**
- 14. MONITORIZARE ȘI EVALUARE**
- 15. MECANISME INTERNE PENTRU PUNEREA ÎN  
APLICARE A POLITICII ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL DE  
MUNCĂ**

## 1. PRINCIPII DIRECTOARE

**LICEUL TEORETIC "HENRI COANDĂ" din CRAIOVA (LTHC)** se angajează să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau adrepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice încare se respectă și se promovează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală în LTHC și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este stric interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

LTHC va aplica o politică de toleranță zero pentru orice formă de hărțuire la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

În cadrul LTHC, se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, acestea putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă.

La nivelul instituției, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație egale și se va evita victimizarea și revictimizarea.

## **2. CADRUL LEGAL**

### **2.1 CADRUL EUROPEAN**

- Directiva europeană 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea 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 și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

### **2.2 LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ:**

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Hotărârea de Guvern nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei
- Legea nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă
- Codul Muncii – (Legea nr. 53/2003)
- Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

### 3. SCOP/OBIECTIVE

Scopul acestei politici este acela de a pune la dispoziția angajaților și angajatelor LTHC instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. Obiectivul principal al politicii anti-hărțuire este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane și de a asigura tuturor angajaților și angajatelor condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului public.

### 4. APLICABILITATEA

Prezenta politică anti-hărțuire la locul de muncă este aplicabilă tuturor angajaților Liceului Teoretic ”Henri Coandă”, cu sediul în Craiova, str. Henri Coandă, nr. 48, precum și persoanelor cu care salariații LTHC interacționează în timpul programului de lucru (ex: părinți,/ reprezentanți legali, parteneri, colaboratori, beneficiari, invitați, etc.).

LTHC recunoaște că hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de aceeași sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor derula investigații și se va analiza încadrarea faptelor în categoria hărțuirii.

LTHC susține că hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor la locul de muncă. LTHC recunoaște că relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime) și de aceea își asumă, cu atât mai mult în situațiile de hărțuire, promovarea unei culturi organizaționale libere de stereotipuri și prejudecăți. Orice tip de hărțuire este interzis în mediul de muncă al LTHC, atât în incinta LTHC, cât și în afara acesteia, inclusiv când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare, conferințe sau alte evenimente organizate de LTHC, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

## 5. DEFINIȚII

### DEFINIREA CONCEPTULUI DE HĂRȚUIRE CE ESTE HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ?

- Hărțuirea morală la locul de muncă înseamnă **orice tip de comportament neadecvat exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, fie superior ierarhic, fie coleg, fie subaltern.**
- Hărțuirea morală poate deteriora condițiile de muncă, productivitatea și randamentul angajatului.
- Angajatului îi sunt lezate drepturile și demnitatea.
- Efectele hărțuirii morale pot fi atât **compromiterea statutului profesional și a carierei persoanei hărțuite, cât și afectarea pe termen lung a sănătății fizice și mintale.**

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, care îi este superior ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, ce **au drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mintale ori prin compromiterea viitorului său profesional,** comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- conduită ostilă sau neadecvată
- comentarii verbale ofensatoare
- gesturi și acțiuni de denigrare
- bullying/intimidare/desconsiderare

- epuizare și stres
- hărțuire pe criterii de sex, rasă, origine etnică, vârstă
- hărțuire psihologică.

Conform legislației în vigoare, angajatul care a fost supus hărțuirii morale la locul de muncă nu poate fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect.

Cei care săvârșesc acte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală pentru faptele respective.

## EXEMPLE DE HĂRȚUIRE

- *manifestarea sau diseminarea unui material ofensator (cu interpretări personale cu privire la obligațiile de serviciu) sau cu conținut indecent;*
- *insinuări, întrebări retorice malițioase, batjocură, glume sau remarci obscene orisexiste/rasiste/homofobe;*
- *folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;*
- *comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjenală sau suferință;*
- *atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;*
- **efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, reclamații repetate (în ciuda rezoluțiilor primite, la instituții care au sau nu legătură cu persoana sau faptele înfățișate, cu scopul vădit de denigrare a persoanei incriminate) sau cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;**

- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre obligațiile de natură profesională, asumate prin contractul individual de muncă, fișa postului și documente conexe (decizii interne, note de serviciu) sau despre vârsta, starea civilă, viața 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.
- *avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri;*
- **amenințări;**
- *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 desuferit;*
- *priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal nenesesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;*
- *răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (**în special pe motive legate de raporturile legitime de muncă** sau pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință).*

**Exemple de expresii utilizate** pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:

- *stiluri de conducere puternice sau dure;*
- **amenințări** proferate de angajat/angajator către superiorul său ierarhic/subordonatul său pe linie ierarhică **la constatarea celui din urmă a unor fapte de natură să afecteze grav realizarea sarcinilor de serviciu asumate prin contractul individual de muncă, fișa**

postului și documente conexe (decizii interne, note de serviciu), de tipul: "ne vedem la judecată", "veți vedea ce se va întâmpla", "veți suporta consecințele", "vă dau în judecată")

- ignorarea voită, repetată a sarcinilor de serviciu asumate prin contractul individual de muncă, fișa postului și documente conexe (decizii interne, note de serviciu)
- o relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;
- o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;
- o persoană ierarhic superioară este descrisă drept ”hărtuitor” dacă își exercită atribuțiile de serviciu de verificare și monitorizare a angajaților aflați în subordinea sa;
- o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;
- un manager care „nu-i tolerează ușor pe proști”;
- incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.

## CE NU ESTE HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ?

3. Conform CODULUI MUNCII, TITLUL I - Dispoziții generale, CAPITOLUL 2 - Principii fundamentale, Art. 5. [egalitatea de tratament], alin (9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.
4. Conform METODOLOGIEI din 12 octombrie 2023, privind

*prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, emisă de GUVERNUL ROMÂNIEI și publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 939 din 17 octombrie 2023, aprobată prin HOTĂRÂREA nr. 970 din 12 octombrie 2023, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 939 din 17 octombrie 2023.*

**Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul,**

*fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:*

- supravegherea directă a angajaților inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii, conform contractului individual de muncă, fișei postului sau altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- luarea de măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței muncii, conform contractului individual de muncă, fișei postului sau altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- luarea de măsuri disciplinare legale și conform Regulamentului intern al instituției, legate strict de neîndeplinirea obligațiilor de serviciu ce decurg din nerespectarea prevederilor contractului individual de muncă, ale fișei postului sau ale altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- emiterea de dispoziții legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea specifică postului ocupat, conform contractului individual de muncă, fișei postului sau altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- solicitarea de actualizări sau rapoarte referitoare la activitatea desfășurată conform contractului individual de muncă, fișei postului sau altor documente conexe (decizii interne, note de serviciu);*
- aprobarea sau refuzarea solicitărilor de timp liber, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.*

## **6. ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI**

### **6.1 CONDUCEREA LTHC (director/director adjunct, șefi serviu secretariat, șef serviciu administrativ - administrator de patrimoniu, șef serviciu contabilitate)**

- Se asigură ca toți salariații să cunoască prevederile politicii anti-hărțuire la locul de muncă;
- Se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- Se asigură de crearea tuturor pârghiilor necesare, pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;
- Informează când este cazul autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în definițiile Codului Penal);
- Se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu politica aplicabilă;
- Numește prin decizie internă Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și morală la locul de muncă, responsabilă pentru primirea reclamațiilor;
- Se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri de orice natură pentru a comunica starea de fapt și că situațiile prezentate sunt tratate cu atenția cuvenită și în

deplină confidențialitate;

- Demarează toate acțiunile necesare, pentru a se asigura că cei care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt tratați în conformitate cu procedura de cercetare disciplinară, în vigoare la nivelul LTHC.

## **6.2 Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și morală la locul de muncă**

- Furnizează consultanță și informații oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- Asigură suport și consiliere pentru angajații afectați în mod negativ de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate;
- Participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- Raportează conducerii LTHC toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
- Cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
- Identifică și soluționează cazurile de nerespectare a legislației și politicilor aplicabile domeniului;
- Gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/saua măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea LTHC.

## **7. PROCEDURA DE RECLAMAȚIE INTERNĂ - PS-PSH-LTHC-67 (document anexat – ANEXA 2)**

## **8. PROCESUL DE RECLAMAȚIE EXTERNĂ**

O persoană care a fost supusă hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere în afara LTHC. Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr.202/2002 republicată, la:

- Inspectoratul Teritorial de Muncă
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
- Instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în definițiile Codului Penal.

## **9. SANȚIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE**

Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire în urma investigațiilor, încălcând condițiile politicii anti-hărțuire, poate fi supusă uneia dintre următoarele sancțiuni:

- avertisment verbal sau scris;
- evaluare nefavorabilă a performanțelor;
- reducere a salariilor;
- transfer;
- retrogradare;
- suspendare;
- concediere.

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a ne asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

Răspunderea contravențională, în cazul comiterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în conformitate cuprevederile cuprinse

în Legea nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă:

Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a obligației constând în interzicerea stabilirii de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

## **10. MONITORIZARE ȘI EVALUARE**

LTHC cunoaște importanța monitorizării acestei politici privind hărțuirea și se va asigura că va colecta, în mod anonim, statistici și informații, pentru a evalua aplicarea politicii și eficiența aplicării sale.

Conducătorii serviciilor din cadrul LTHC și membrii Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și morală la locul de muncă vor monitoriza și raporta respectarea acestei politici, inclusiv numărul de incidente înregistrate, modul în care acestea au fost soluționate și recomandările trasate. Raportarea se va realiza anual. Ca urmare a acestui raport, LTHC va evalua eficiența acestei politici și va opera schimbările care se impun.

## **11. MECANISME INTERNE PENTRU PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ**

### *Punerea în aplicare a acestei politici*

LTHC se va asigura că politica anti-hărțuire la locul de muncă este adusă la cunoștința tuturor persoanelor relevante. Toți noii angajați trebuie instruiți cu privire la conținutul acestei politici, ca parte a introducerii lor în LTHC. În fiecare an, LTHC va solicita tuturor angajaților să participe la o sesiune de informare și responsabilizare pe conținutul politicii anti- hărțuire la locul de muncă. Este responsabilitatea directorului coordonator al Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și morală la locul de muncă să se asigure că toți angajații cunosc prevederile politicii anti-hărțuire.

În acest sens, politica anti-hărțuire va fi publică pe pagina web: [www.henricoandacraiova.ro](http://www.henricoandacraiova.ro).

