NR. ÎNREGISTRARE: 7501/25.09.2025
AVIZAT în Consiliul Profesoral din 25.09.2025
APROBAT în Consiliul de administrație din 25.09.2025

GHID

PRIVIND PREVENIREA ŞI COMBATEREA HĂRŢUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ŞI A HĂRŢUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Întocmit	**ANASTASIU FLORIN CRISTIAN- director** **VOICU ADINA-LAURA- director adjunct**	25.09.2025

COLEGIUL NAȚIONAL „SPIRU HARET” TULCEA
Septembrie, 2025

DOCUMENTE DE REFERINȚĂ :

I. 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).
- Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date

II. Legislaţie naţională:

- Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotarârea nr. 970/2023, pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă, actualizată
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată şi completetată;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificări şi completări ulterioare;
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, actualizată;
- Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
- 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.
- Legea nr. 190 din 18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor);
- Ordinul ME nr. 5726/2024 -Regulamentul de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar.

III. Reglementări interne:

- Regulamentul intern al Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea

CUPRINS

Capitolul I Principii directoare
Capitolul II Scop și obiective
Capitolul III Aplicabilitatea
Capitolul IV Definiții
Capitolul V Roluri și responsabilități
Capitolul VI Procedura de plângere/sesizare şi de soluţionare a cazurilor de hărțuire
Capitolul VII Sancțiuni
Capitolul VIII Monitorizare şi evaluare
Capitolul IX Dispoziții finale și tranzitorii
Anexă - Acord de confidenţialitate

Capitolul I. Principii directoare

Art. 1 Prin adoptarea şi implementarea prevederilor prezentului ghid, Colegiul Național „Spiru Haret” Tulcea 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.

Art. 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.

Art. 3 Colegiul Național „Spiru Haret” Tulcea 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.

Art. 4 În cadrul Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea 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 Legii nr.198/2023 a învățământului preuniversitar şi ale Legii nr. 53/2003- Codul muncii.

Art. 5 La nivelul Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea, conducerea instituției 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**.

Art. 6 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. 7 Hărțuirea și hărțuirea sexuală se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. Acestea sunt contrare principiului egalității de tratament între femei și bărbați și constituie discriminare pe criteriul de sex.

Capitolul II. Scop și obiective

Art. 8 Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziţia angajaţilor Colegiului Național ,,Spiru Haret” Tulcea instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor şi libertăţilor individuale în mediul de muncă.

Art. 9 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.

Capitolul III. Aplicabilitatea

Art. 10 Prevederile ghidului ***se aplică tuturor angajaţilor*** Colegiului Național ,,Spiru Haret” Tulcea, precum şi persoanelor cu care aceştia interacţionează în timpul programului de lucru.

Art. 11 (1) Hărţuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât şi între persoane de acelaşi sex.
(2) 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 ghidului.

Art. 12 (1) 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.
(2) Relaţiile de putere pot lua forme multiple şi se pot manifesta subtil şi imprevizibil (angajaţii din poziţii subordonate nu sunt întotdeauna numai victime).

Art. 13 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 Colegiului Național ,,Spiru Haret” Tulcea.

Capitolul IV. Definiții

Art. 14 În înțelesul prezentului Ghid, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

1. **Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire** = comisia desemnată prin decizia directorului Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea să investigheze și să soluționeze plângerile sau sesizările privind hărțuirea.
2. **Confidențialitate** = este atribut de securitate conform căruia reclamaţiile de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă vor avea caracter secret. În baza acestui atribut, membrii Comisiei de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire vor semna un acord de confidenţialitate sub sancţiunile prevederilor şi ale art. 26 alin. (2) art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal.
3. **Date cu caracter personal** = înseamnă orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă („persoana vizată”); o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale;
4. **Locul de muncă** = este spațiul fizic sau virtual în care o persoană își desfășoară activitatea profesională în baza unui contract de muncă. Acesta include orice locație în care angajatul își îndeplinește sarcinile specificate de angajator, în conformitate cu termenii și condițiile stabilite în contractul individual de muncă.
5. **Proces-verbal de intervievare al angajatului** = actul administrativ emis de către Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire cu ocazia audierii angajatului cu privire la faptele de hărțuire.
6. **Raportul comisiei** = actul administrativ emis de către Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire anterior desfășurării anchetei în vederea înregistrării și gestionării plângerilor sau sesizărilor privind hărțuirea.
7. **Sancțiuni disciplinare** = sancțiunile prevăzute de legislația incidentă persoanei care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărţuire.

Art. 15 Definirea noțiunii de hărțuire:

(1) Hărţuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată.

(2) 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.

(3) Hărţuirea implică mai multe incidente şi/sau acţiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărţuire fizică, verbală şi nonverbală.

(4) În accepțiunea Legii nr. 202/2002, prin *hărțuire* se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

- prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală,

exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant , umilitor sau jignitor.
- prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică sau psihologică a unei persoane.
(5) În înțelesul O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:
- 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.
- 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: conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale, acţiuni sau gesturi.
- 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.
- stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

Art. 16 Exemple de hărțuire
Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărţuire la locul de muncă includ, dar **nu se limitează la**:
1. **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.
2. **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.
3. **Comportament nonverbal**: afişarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.
4. **Hărţuire morală la locul de muncă**, în înţelesul Ordonanţei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea

şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare; 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, a viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

i. conduită ostilă sau nedorită;
ii. comentarii verbale;
iii. acţiuni sau gesturi;

b) 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.

5. **Alte exemple**:

– manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conţinut indecent;

– insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/ homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;

– folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilităţi sau ironizarea unei persoane cu dizabilităţi;

– comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferinţă;

– atenţie nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, şicanare, comportament exagerat de familiar sau atenţie verbală ori fizică nedorită;– efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe reţelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotaţii sexuale, ostile sau care afectează viaţa privată a unei persoane;

– 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;

– avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau ameninţări;

– 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.

Art. 17 Exemple de atitudini care sunt **legitime** în relaţia cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, şi **nu constituie hărţuire**:

– supravegherea directă a angajaţilor, inclusiv stabilind aşteptările de performanţă şi oferirea de feedback despre performanţa muncii;

– luarea de măsuri pentru a corecta deficienţele de performanţă, cum ar fi plasarea unui angajat

într-un plan de îmbunătăţire a performanţei;
– luarea de măsuri disciplinare rezonabile;
– transmiterea directivelor legate de atribuţii, cum şi când ar trebui făcută activitatea;
– solicitarea de actualizări sau rapoarte;
– aprobarea sau refuzul solicitărilor de timp liber.

Capitolul V Roluri şi responsabilităţi

Art. 18 (1) Colegiul Național „Spiru Haret” asigură:

a) că prevederile ghidului sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor;
b) 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) 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) că incidentele în care se susţine existenţa hărţuirii sunt investigate cu maximă seriozitate şi raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
e) 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) că se constituie Registrul de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările care va conţine număr de înregistrare, faza hărţuirii, soluţii identificate;

(2) Directorul Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea numește, prin **decizie**, o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor.

(3) Directorul Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea 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.

Art. 19 (1) Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire va fi numită prin act administrativ al directorului (decizie).

(2) La momentul numirii, membrii din Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire vor semna un **acord de confidenţialitate (conform Anexei)**, 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 se va ţine seama de:

1. echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbaţi, în funcţie de specificul domeniului de activitate;
2. conduita etică şi profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărţuire;

3. nu pot face parte din comisie niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate şi directorul Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea;
4. nevoia de a include persoane cu competenţe în domeniu, respectiv în egalitatea de şanse.

Art. 20 (1) Comisia este constituită din cel puțin 3 membri titulari și un membru supleant. Comisia va avea și un secretar.

Art. 21 Atribuțiile Comisiei:

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** inspectorului școlar general 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 soluţionare a plângerilor şi/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituției.

Art. 22 Activitatea Comisiei are la bază următoarele **principii**:

a) **prezumția de nevinovăție**, în bază căreia angajatul este nevinovat atâta timp cât vinovăția nu a fost dovedită
b) **celeritatea procedurii**, în baza căreia Comisia va trebui să procedeze la soluționarea cauzei fără întârzieri și cu respectarea termenelor.
d) **contradictorialitatea,** în baza căreia se asigură posibilitatea conferită părţilor de a discuta şi combate orice element de fapt sau de drept în legătură cu presupusa abatere disciplinară dedusă analizei Comisiei.
e) **proporționalitatea,** în baza căreia la sancțiunea stabilită trebuie să se ia în considerare gravitatea faptei, circumstanțele în care a fost săvârșită, dacă au mai existat astfel de abateri anterior.
f) **legalitatea sancțiunii**, în baza căreia Comisia poate propune aplicarea de sancțiuni prevăzute de lege.
g) **unicitatea sancțiunii**, în baza căreia pentru o abatere disciplinară se poate aplica o singură sancțiune disciplinară.

Art. 23 Președintele Comisiei are următoarele atribuții principale:

a) stabilește locul, data și ora de desfășurarea a lucrărilor comisiei
b) conduce ședințele comisiei
c) coordonează activitatea comisiei și secretariatul acesteia.

Art. 24 Secretarul Comisiei are următoarele atribuții:

a) primește și înregistrează plângerile/sesizările în registrul special al comisiei;
b) realizează, la solicitarea președintelui, convocarea membrilor comisiei, a persoanei a cărui presupusă faptă formează obiectul dosarului și a persoanelor care urmează a fi audiate;
c) redactează procesele-verbale întocmite în cadrul comisiei;
d) păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.
e) redactează răspunsurile către petenți.
f) respectă confidențialitatea documentelor la care are acces în cadrul Comisiei .

Art. 25 Directorul Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea are rolul de a pune în aplicare prezentul Ghid însă fără a face parte din comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor).

Art. 26 Înlocuirea unui membru titular/ supleant al comisiei, respectiv a secretarului acesteia, se poate face numai în cazuri justificate, cu respectarea procedurii de numire a comisiei prevăzute la art. 19-20 din prezentul ghid.

Capitolul VI Procedura de plângere/sesizare și de soluționare

Art. 27 (1) Un caz de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă poate cuprinde mai multe situații distincte, în funcție de evoluția acesteia. Presupusa victimă are posibilitatea de a depune plângere/ sesizare în oricare dintre aceste situații cu privire la următoarele aspecte:

a. apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera.
b. Instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/ repetate îndreptate de către o persoană sau un grup de persoane împotriva altei persoane.
c. O stare de tensiune accentuată care necesită intervenția Directorul Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia.
d. Stigmatizare și/ sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă.

(2) Victima poate depune plângere/ sesizare în oricare dintre situațiile specificate la alineatul 1, în formă scrisă, olograf sau electronic, sau poate depune o sesizare verbală, în urma căreia se va întocmi un proces verbal. În situația în care sesizarea scrisă nu conține date de identificare, aceasta se soluționează dacă conține date și informații referitoare la fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală.

Art. 28 Etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală la locul de muncă sunt:
a) Depunerea plângerii/sesizării

b) Investigarea de către comisie și elaborarea Raportului
c) Soluționarea plângerii/sesizării
d) Sesizarea instanței de judecată- când este cazul

Art. 29 (1) Procedura informală

a. Angajaţii care sunt supuşi hărţuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărţuitor că percep comportamentul în cauză drept nedorit şi deranjant.
b. 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.
c. Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărţuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărţuitor despre comportamentul nedorit şi deranjant. De asemenea, va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituției sau reprezentantul sindical, după caz. În acest context, persoanele menționate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să își dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă.

(2) Procedura formală: atunci când comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire primește o plângere/ sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

a. să înregistreze plângerea/sesizarea şi informaţiile relevante în registru;
b. să se asigure că victima înţelege procedurile pentru soluţionarea plângerii/sesizării;
c. să păstreze o evidenţă confidenţială a tuturor discuţiilor;
d. să respecte alegerea victimei;
e. să se asigure că victima ştie că poate depune plângere/sesizare şi la alte instituţii care au competenţe în domeniul hărţuirii.

Art. 30 (1) pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/ sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul inspectoratului școlar.
(2) Victima poate fi asistată de un reprezentant sindical(dacă are calitatea de membru al sindicatului) saul al salariaților pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/ sesizării.
(3) Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

Art. 31 Etapele procedurii formale de desfășurare a anchetei sunt următoarele:
a. Depunerea plângerii/sesizării
b. Verificarea posibilelor aspecte sesizate
c. Soluționarea plângerii/sesizării
d. Plângerea/sesizarea externă

(1) Orice 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: Inspectoratul Teritorial de Muncă sau Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării sau instanţele de judecată competente sau la organele de cercetare penală (dacă hărţuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal) .

Capitolul VII Sancțiuni

Art. 32 (1) Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărţuire, poate fi supusă sancţiunilor prevăzute de:
- Legea nr. 198/2023 a învățământului preuniversitar, cu modificările și 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;
– O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Natura sancţiunilor va depinde de gravitatea şi amploarea actelor de hărţuire.
(3) Se vor aplica sancţiuni proporţionale, pentru a se asigura că incidentele de hărţuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.
(4) Sancţiunile aplicabile angajatorului/conducătorului inspectoratului școlar se regăsesc în O.G. 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.

Capitolul VIII Monitorizare și evaluare

Art. 33 (1) Colegiul Național „Spiru Haret” Tulcea cunoaşte importanţa monitorizării prezentului ghid 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, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a acestuia.
(2) Conducătorul instituției, angajații și responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărţuire vor monitoriza şi vor raporta conducerii instituţiei modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârşitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate şi modul în care acestea au fost soluţionate, precum şi recomandările trasate.

Capitolul IX Dispoziții finale și tranzitorii

Art. 34 (1) Prezentul Ghid intră în vigoare la data adoptării sale de către Consiliului de Administrație al Colegiului Național ,,Spiru Haret” Tulcea. Ghidul se completează cu toate prevederile legale în materie.
(2) Ghidul va fi adus la cunoștința tuturor angajaților atât prin afișare pe site-ul oficial al Colegiului Național ,,Spiru Haret” Tulcea (https://spiruharet-tulcea.ro/) cât și prin prelucrarea acestuia fiecărui angajat, cu proces verbal.
(3) Anexa la prezentul ghid face parte integrantă din acesta.

Anexă

ACORD DE CONFIDENȚIALITATE

Subsemnatul (a) ....., posesor al C.I., seria....., nr....., cu domiciliul în localitatea..... ....., județul ....., str. ....., nr....., angajat/ă al/a Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea în funcția de ..... în calitate de **președinte/membru/secretar** în cadrul comisiei pentru prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă , declar următoarele:

- Mă angajez să păstrez cu strictețe confidențialitatea tuturor datelor cu caracter personal și a informațiilor cu regim confidențial ce mi-au fost, sau îmi vor fi încredințate, sau la care voi avea acces direct/indirect pentru a-mi îndeplini atribuțiile în cadrul Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire;
- Mă angajez să respect principiile, prevederile legale, procedurile Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea privind prelucrarea și protecția datelor cu caracter personal și a informațiilor confidențiale;
- Mă angajez ca datele personale și/sau informațiile personale la care am acces în exercitarea calității de președinte/membru/secretar al Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire vor fi stocate exclusiv în cadrul echipamentelor aparținând Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea și nu vor fi utilizate prin nicio acțiune de prelucrare/transfer/divulgare/comunicare pe dispozitive/platforme personale sau neautorizate expres de către Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea;
- Mă angajez ca orice divulgare neautorizată și/sau orice situație/incident/risc privind integritatea/disponibilitatea/securitatea și/sau confidențialitatea datelor personale și a informațiilor confidențiale vor fi comunicate cu celeritate directorului Colegiului Național „Spiru Haret” Tulcea și responsabilului cu protecția datelor;
- Am luat la cunoștință că obligația de confidențialitate vizează exercitarea calității de președinte/membru/secretar al Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, 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).

Data	**Semnătura**
.....	.....