



## DECIZIA

Nr. 667 din 31.10.2024

**pentru aprobarea Instrucțiunilor privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă**

Având în vedere prevederile art. 2 alin. (4) și (5), și ale art. 8 din Legea nr. 202/2002 republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

în conformitate cu prevederile art. 5, 12 și ale art. 119 lit. c) din Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare, cu modificările și completările ulterioare,

în baza prevederilor art. 1, 4 și 5 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 262/2019,

văzând prevederile art. 6 și ale art. 7 alin. (4) din Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023,

în considerarea Hotărârii Guvernului nr. 896/2024 pentru aprobarea Strategiei naționale privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024-2028,

observând dispozițiile cuprinse în Codul deontologic al personalului din sistemul administrației penitenciare, aprobat prin OMJ nr. 2794/2004,

ținând seama de prevederile art. 7 lit. b) și ale art. 81 din Regulamentul de ordine interioară în Administrația Națională a Penitenciarelor, aprobat prin Decizia directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor nr. 543/2012, modificată și completată prin Decizia directorului general al ANP nr. 447/2024,

în temeiul art. 7 alin. (4) din Hotărârea Guvernului nr. 756/2016 pentru organizarea, funcționarea și atribuțiile Administrației Naționale a Penitenciarelor și pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 652/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Justiției, cu modificările și completările ulterioare, și al art. 4 alin. (2) din Regulamentul de organizare și funcționare al Administrației Naționale a Penitenciarelor, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 160/C/2018,

**directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor emite prezenta decizie.**

**Art. 1.** – Se aprobă *Instrucțiunile privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, și a hărțuirii morale la locul de muncă*, prevăzute în anexă, parte integrantă a prezentei decizii.

**Art. 2.** – Administrația Națională a Penitenciarelor duce la îndeplinire prevederile prezentei decizii.

**Chestor de poliție penitenciară dr. Dan HALCHIN**  
**Director general**  
**Administrația Națională a Penitenciarelor**

Calea Floreasca nr. 39, Sector 1, București, cod poștal: 014453  
tel. 031/1303362

web: <http://www.anp.gov.ro>



## Instrucțiuni

**privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă**

### Secțiunea 1

#### Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

##### Art. 1 Principii

În vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de gen, Administrația Națională a Penitenciarelor implementează politicile naționale în domeniu, în conformitate cu următoarele principii:

a) *principiul legalității*, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) *principiul respectării demnității umane*, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) *principiul cooperării și al parteneriatului*, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de gen, precum și pentru realizarea *de facto* a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) *principiul transparenței*, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) *principiul transversalității*, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

##### Art. 2 Obligațiile Administrației Naționale a Penitenciarelor

Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente definite drept discriminare bazată pe criteriul de gen, precum și în vederea asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, Administrația Națională a Penitenciarelor are următoarele obligații:

a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de gen în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;

b) să introducă, în cuprinsul regulamentului intern al instituției, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de gen și să prevadă sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum acestea sunt definite la art. 4 lit. a) - d),

g) și h) și la art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;

c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

d) să elaboreze o procedură internă, care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);

e) să aplice măsurile de prevenire și acțiuni prevăzute la art. 5 din Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 262/2019;

f) să informeze, imediat după ce a fost sesizată, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

g) să asigure pregătirea profesională a persoanei cu atribuții în domeniul egalității de șanse, desemnate la art. 3 alin. (1), cu încadrarea în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuielile cu această destinație.

### **Art. 3 Responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați**

(1) La nivelul Administrației Naționale a Penitenciarelor, se desemnează directorul Direcției Reintegrare Socială, ca responsabil cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(2) Datele de contact ale persoanei desemnate la alin. (1) se afișează în incinta instituției și pe portalul intern al Administrației Naționale a Penitenciarelor, și se diseminează tuturor angajaților.

(3) Persoana desemnată la alin. (1) are următoarele atribuții:

a) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;

b) formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea confidențialității;

c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;

d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea egalității de șanse între femei și bărbați care se înaintează, spre aprobare, directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor și se transmit Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse, pentru evaluare și avizare; planurile de acțiune se elaborează cu consultarea departamentului de resurse umane și se supun avizării organizațiilor sindicale reprezentative la nivelul instituției;

e) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

Calea Floreasca nr. 39, Sector 1, București, cod poștal: 014453

tel. 031/1303362

web: <http://www.anp.gov.ro>

f) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

(4) Planurile de acțiune prevăzute la lit. d) cuprind cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă; măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie.

(5) Atribuțiile prevăzute la alin. (3) pot fi realizate prin utilizarea următoarelor mijloace:

a) comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul structurilor de specialitate din Administrația Națională a Penitenciarelor;

b) culegere și analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;

c) elaborare a unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate;

d) cooperare, colaborare și realizare a schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;

e) asigurare a informării de specialitate pentru conducerea Administrației Naționale a Penitenciarelor în legătură cu respectarea legislației în domeniu;

f) participare efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate de către Administrația Națională a Penitenciarelor din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

#### **Art. 4 Procedura referitoare la circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea soluționării cazurilor de discriminare bazată pe criteriul de gen**

(1) Plângerile sau sesizările privind discriminarea bazată pe criteriul de gen pot fi formulate astfel:

a) prin **e-mail**, la adresa raport.discriminare@anp.gov.ro, prin completarea formularului din Anexa nr. 1, care se afișează în incinta instituției și pe portalul intern al Administrației Naționale a Penitenciarelor. Adresa de e-mail este gestionată de către responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

b) prin **intermediul serviciilor poștale**, la adresa Administrația Națională a Penitenciarelor din Calea Floreasca, nr.39, Sector 1, București, cod poștal 014453 -. Plângerea/sesizarea se introduce într-un plic sigilat cu mențiunea „*Plângere/sesizare încălcare egalitate de șanse. În atenția responsabilului*”. În situația în care corespondența este recepționată prin Serviciul Cabinet - Registratură, aceasta nu va fi deschisă și se va înregistra prin aplicarea numărului de înregistrare direct pe plic, urmând a fi direcționată către responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

c) **personal, prin întâlnire față în față, cu responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, la sediul Administrației Naționale a Penitenciarelor**. În această situație, se va întocmi un proces-verbal de consemnare a aspectelor semnalate, sub rezerva consimțământului persoanei care formulează plângerea/sesizarea. În cazul în care aceasta nu își exprimă consimțământul pentru transcrierea raportării, este îndrumată să semnaleze în scris, pe suport hârtie sau în format electronic.

(2) Administrația Națională a Penitenciarelor asigură, în orice moment, accesul la cel puțin unul dintre mijloacele interne de raportare, prevăzute la alin. (1).

(3) Plângerile sau sesizările privind discriminarea bazată pe criteriul de gen formulate conform alin. (1) se înregistrează într-un registru dedicat, conform machetei prezentate în Anexa nr. 2.

(4) Responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați analizează plângerea/sesizarea pentru a determina dacă aceasta intră în sfera de competență a egalității de șanse și discriminării pe criteriu de gen.

(5) În vederea identificării probelor, responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați poate solicita informații suplimentare de la părțile implicate, precum și colecta documente relevante, declarații sau dovezi care să sprijine sesizarea.

(6) Responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați organizează o întâlnire cu persoana care a formulat sesizarea și cu persoana sau persoanele vizate pentru a facilita o primă ședință de mediere, cu respectarea confidențialității datelor și cu protejarea tuturor persoanelor implicate împotriva represaliilor.

(7) Dacă medierea are succes, responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați întocmește un acord scris între părți, care va detalia soluțiile și angajamentele asumate de fiecare parte; concluziile medierii soluționate pozitiv sunt incluse într-un raport care este înaintat către conducerea Administrației Naționale a Penitenciarelor.

(8) Dacă medierea nu are succes, responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați redactează un raport către conducerea Administrației Naționale a Penitenciarelor, conținând toate informațiile relevante, concluziile și recomandările de măsuri corective; părțile implicate vor fi informate în scris cu privire la concluziile raportului și la eventualele măsuri care vor fi luate.

(9) În toate situațiile, în termen de cinci zile de la primirea raportului rezultat în urma medierii, conducerea Administrației Naționale a Penitenciarelor dispune măsuri pentru informarea imediată a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse (ANES). Informarea ANES se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

(10) Persoana care a formulat plângerea/sesizarea este informată că are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

## **Secțiunea 2**

### **Prevenirea și combaterea hărțurii pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă**

#### **Art. 5 Obligațiile Administrației Naționale a Penitenciarelor**

(1) În vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, Administrația Națională a Penitenciarelor are următoarele obligații:

a) să pună în aplicare Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțurii pe criteriul de sex, precum și a hărțurii morale la locul de muncă, aprobată prin H.G. nr.

970/2023, denumită în continuare *metodologie*, precum și Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzut în Anexa nr. 5 la prezentele Instrucțiuni;

b) să introducă dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în regulamentul de ordine interioară al Administrației Naționale a Penitenciarelor;

c) să interzică și să sancționeze orice acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;

d) să depună diligențe în scopul creării unui cadru de măsuri de prevenire și protecție în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă prin instruirea angajaților în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire;

e) să asigure informarea și instruirea tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual;

f) să asigure diseminarea metodologiei prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.

#### **Art. 6 Comisia de primire și soluționare a plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire**

(1) Pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire, se desemnează la nivelul Administrației Naționale a Penitenciarelor următoarea comisie:

a) directorul Direcției Reintegrare Socială - responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați (președinte);

b) consilierul de etică (membru);

c) psiholog de personal/psiholog (membru);

d) un reprezentant al Direcției Management Resurse Umane (membru);

e) secretar: un reprezentant al Serviciului Cabinet.

(2) Datele de contact ale membrilor comisiei desemnate la alin. (1) se afișează în în incinta instituției și pe portalul intern al Administrației Naționale a Penitenciarelor, și se diseminează tuturor angajaților.

(3) Comisia prevăzută la alin.(1) are următoarele atribuții:

a) asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;

b) asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;

c) participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;

d) raportează directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;

e) cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;

f) gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituției/angajatorului.

(4) Secretarul comisiei prevăzute la alin. (1) are următoarele atribuții:

a) primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei, întocmit conform machetei prezentată în Anexa nr. 3;

- b) convocarea comisiei;
- c) redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul comisiei;
- d) păstrarea documentelor elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

(5) Membrii comisiei desemnate la alin. (1) semnează 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, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

## **Art. 7 Procedura de plângere/sesizare și de soluționare a cazurilor de hărțuire**

(1) Plângerile sau sesizările privind discriminarea bazată pe criteriul de gen, precum și cele privind cazurile de hărțuire pot fi formulate astfel:

a) prin **e-mail**, la adresa [raport.hartuire@anp.gov.ro](mailto:raport.hartuire@anp.gov.ro), prin completarea formularului din Anexa nr. 4, care se afișează în incinta instituției și pe portalul intern al Administrației Naționale a Penitenciarelor. Adresa de e-mail va fi gestionată de către secretarul comisiei desemnate la art. 6 alin. (1).

b) prin **intermediul serviciilor poștale**, la adresa Administrația Națională a Penitenciarelor din Calea Floreasca, nr. 39, Sector 1, București, cod poștal 014453 -. Plângerea/sesizarea se introduce într-un plic sigilat cu mențiunea „*Plângere/sesizare caz de hărțuire. În atenția comisiei*”. În situația în care corespondența este recepționată prin Serviciul Cabinet - Registratură, aceasta nu va fi deschisă și se va înregistra prin aplicarea numărului de înregistrare direct pe plic, urmând a fi direcționată către comisia desemnată conform alin. (1).

c) **personal, prin sesizare verbală/în scris în fața membrilor comisiei/unuia dintre membri/secretarului comisiei**. În situația în care sesizarea se realizează verbal, se întocmește un proces-verbal de consemnare a aspectelor semnalate, sub rezerva consimțământului persoanei care face plângerea/sesizarea. În cazul în care aceasta nu își exprimă consimțământul pentru transcrierea raportării, este îndrumată să semnaleze în scris, pe suport hârtie sau în format electronic.

(2) Administrația Națională a Penitenciarelor asigură, în orice moment, accesul la cel puțin unul dintre mijloacele interne de raportare, prevăzute la alin. (1).

(3) Atunci când Comisia de primire și soluționare a plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire primește o plângere/sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

a) să înregistreze, prin grija secretarului, plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;

b) să analizeze plângerea/sesizarea pentru a determina dacă aceasta intră în sfera de competență a comisiei;

c) să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii/sesizării;

d) să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;

e) să respecte alegerea victimei;

f) să se asigure că victima știe că poate depune plângere/sesizare și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

(4) Comisia care a primit plângerea/sesizarea demarează realizarea, în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării, a unui raport de caz, prin care se propun conducerii Administrației Naționale a Penitenciarelor, dacă se impune, măsuri de protecție a victimei, cu respectarea prevederilor legale.



(5) Comisia se asigură că procesul de verificare și soluționare a plângerii/sesizării se realizează cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost formulată plângerea/sesizarea.

(6) În vederea soluționării plângerii/sesizării, comisia întocmește un raport final prin care detaliază verificările, constatările și măsurile propuse, după caz, și pe care îl înaintează conducerii Administrației Naționale a Penitenciarelor.

(7) Un angajat care a fost supus hărțuirii poate, de asemenea, să depună o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

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

a) inspectoratul teritorial de muncă (pentru personalul civil);

b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;

c) instanțele de judecată;

d) organele de cercetare penală dacă fapta de hărțuire întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni.

(9) Comisia prevăzută la art. 6 alin. (1) are obligația de a pune în aplicare Ghidul prevăzut în Anexa nr. 5, aplicabil întregului personal al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

### **Secțiunea 3 Dispoziții finale**

#### **Art. 8**

(1) Direcția Tehnologia Informației și Comunicații asigură operaționalizarea și funcționarea mijloacelor prevăzute la art. 4 alin. 1 lit. a) și art. 7 alin. 1 lit. a), cu respectarea obligațiilor privind confidențialitatea.

(2) Orice persoană sau structură care primește din eroare o plângere/sesizare privind discriminarea bazată pe criteriul de gen este obligată să o direcționeze către persoana desemnată la art. 3 alin. (1).

(3) Orice persoană sau structură care primește din eroare o plângere/sesizare privind cazurile de hărțuire este obligată să o direcționeze către comisia prevăzută la art. 6 alin. (1).

(4) Sesizările formulate cu privire la persoanele care sunt numite/împuternicite în funcțiile de director sau director adjunct în unitățile subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor sunt adresate/redirecționate persoanei responsabile/comisiei desemnate la nivelul Administrației Naționale a Penitenciarelor, spre informare și implementare.

(5) Prezenta decizie se difuzează tuturor structurilor din cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor – aparat central.

(6) Prezenta decizie se aduce la cunoștința personalului din Administrația Națională a Penitenciarelor – aparat central, prin grija șefilor ierarhici și prin publicare pe portalul intern al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

(7) În termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării prezentelor Instrucțiuni, directorii unităților subordonate iau măsurile necesare pentru transpunerea prevederilor prezentei decizii la nivelul instituției, respectând formatul acesteia și prevederile legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și a eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de gen, precum și privind combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

(8) Anexele nr. 1-5 fac parte integrantă din prezentele Instrucțiuni.



**Formularul de raportare  
Discriminare bazată pe criteriul de gen**

Numărul de înregistrare și data din Registrul de evidență a plângerilor/sesizărilor privind discriminarea bazată pe criteriul de gen		
<b>DATELE PERSOANEI CARE FORMULEAZĂ PLÂNGEREA/SESIZAREA</b>		
1.	Nume/prenume	
2.	Adresă de corespondență	
3.	CNP	
4.	E-mail	
5.	Nr. telefon	
6.	Funcție/sector de activitate	
7.	Modalități de corespondență	Poștă, la adresa de corespondență
		E-mail
		Telefon
		Nu doresc să fiu contactat
<b>CONȚINUTUL RAPORTĂRII</b>		
8.	Informații despre persoana/persoanele reclamată/e	Nume/prenume
		Funcție/sector de activitate
9.	Descrierea faptei/faptelor	Raport ierarhic (ex. superior ierarhic, coleg, subordonat etc.)
		Data și locul faptei/faptelor (sau perioadei în care au avut loc actele de discriminare)



		<p>O descriere detaliată a comportamentului sau acțiunilor care constituie discriminarea</p> <p>Orice mărturii sau dovezi relevante care să susțină cazul (<i>e-mailuri, mesaje, declarații martor, documente oficiale etc.</i>) – se menționează <i>tipul mărturiei/dovezii și se atașează la prezenta</i></p> <p>Modul în care aceste fapte au afectat persoana care formulează plângerea/sesizarea</p>
<p>10.</p>	<p>Criteriul discriminării</p>	<p>Specifică clar criteriul discriminării:</p> <p>Sex (femeie/bărbat)</p> <p>Explică de ce consideri că discriminarea a avut loc pe baza acestui criteriu</p>
<p>11.</p>	<p>Consecințele discriminării</p>	<p>Impactul discriminării asupra stării emoționale, fizice, profesionale sau financiare ale persoanei care formulează plângerea/sesizarea</p> <p>Dacă este cazul, menționează orice efecte</p>



		negative pe termen lung (de ex. pierderi de oportunități, traume psihologice, deteriorarea reputației etc.)
12.	Acțiuni întreprinse anterior (dacă există)	Menționează dacă ai depus anterior plângeri sau sesizări referitoare la acest caz (la autorități, sindicate, ONG-uri etc.)
		Răspunsurile primite (dacă este cazul)
<b>Declar pe propria răspundere că informațiile prezentate în acest raport sunt adevărate, complete și corecte, conform cunoștințelor mele, sub sancțiunea legii.</b>		
<b>Data completării formularului</b>		
<b>Semnătura</b>		

Prin prezenta, îmi exprim acordul cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor mele personale în scopul îndeplinirii activităților specifice, cu respectarea prevederilor legale. Am fost informat că datele furnizate vor fi tratate confidențial, în conformitate cu prevederile din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) și din Legea nr. 363/2018 privind protecția persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal de către autoritățile competente în scopul prevenirii, cercetării, urmăririi penale și combaterii infracțiunilor sau al executării pedepselor, măsurilor educative și de siguranță, precum și privind libera circulație a acestor date și dispozițiilor din Regulamentul (UE) 2018/1.725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1.247/2002/CE, în vederea procesării solicitării raportării mele.





**Registru de evidență a plângerilor/sesizărilor privind discriminarea bazată pe criteriul de gen**

Număr criteriu <sup>1</sup>	Data primirii plângerii/ sesizării	Numele și prenumele persoanei care face plângerea/sesizarea	Obiectul plângerii/sesizării	Data ședinței de mediere	Nr. și dată raport de mediere	Modalitatea de soluționare	Observații

<sup>1</sup> Va reprezenta nr. de înregistrare a plângerii/sesizării



### Registru de evidență a plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire

Număr criteriu <sup>1</sup>	Data primirii plângerii/sesizării	Numele și prenumele persoanei care face plângerea/sesizarea	Obiectul plângerii/sesizării (inclusiv natura hărțuirii)	Nr. și dată raport de caz	Nr. și dată raport final	Modalitatea de soluționare	Observații

<sup>1</sup> Va reprezenta nr. de înregistrare a plângerii/sesizării



**Formularul de raportare  
Cazuri de hărțuire**

Numărul de înregistrare și data din Registrul de evidență a plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire		
<b>DATELE PERSOANEI CARE FORMULEAZĂ PLÂNGEREA/SESIZAREA</b>		
1.	Nume/prenume	
2.	Adresă de corespondență	
3.	CNP	
4.	E-mail	
5.	Nr. telefon	
6.	Funcție/sector de activitate	
7.	Modalități de corespondență	Poștă, la adresa de corespondență
		E-mail
		Telefon
		Nu doresc să fiu contactat
<b>CONȚINUTUL RAPORTĂRII</b>		
8.	Informații despre persoana/persoanele reclamată/e	Nume/prenume
		Funcție/sector de activitate
9.	Descrierea faptelor/faptelor	Raport ierarhic (ex. superior ierarhic, coleg, subordonat etc.)
		Data, locul și frecvența faptelor/faptelor, după caz (menționează când a avut loc fapta sau faptele de hărțuire)



		<p>O descriere detaliată a comportamentului sau acțiunilor care constituie hărțuirea (furnizează o descriere detaliată a comportamentului sau acțiunilor care constituie hărțuirea. Este important să incluzi detalii despre ce s-a spus sau făcut, contextul și natura hărțuirii (verbală, fizică, psihologică, sexuală etc.)</p> <p>Orice mărturii sau dovezi relevante care să susțină cazul (e-mailuri, mesaje, declarații martor, documente oficiale etc.) – se menționează tipul mărturiei/dovezii și se atașează la prezenta</p> <p>Modul în care aceste fapte au afectat persoana care formulează plângerea/sesizarea</p>	
<p><b>10.</b></p>	<p>Martori (dacă există)</p>	<p>Numele și datele de contact ale persoanelor care au asistat la incidentul de hărțuire sau care pot oferi informații relevante</p>	





		Descrierea implicării martorilor (au fost de față, au fost informați ulterior etc.)	
11.	Tipul/natura hărțuirii	Specifică clar tipul/natura hărțuirii (verbală, fizică, psihologică, sexuală etc.)	
12.	Impactul hărțuirii asupra persoanei care formulează plângerea/sesizarea	Impactul hărțuirii asupra stării emoționale, fizice, profesionale sau financiare ale persoanei care formulează plângerea/sesizarea	
		Dacă este cazul, menționează orice efecte negative pe termen lung (de ex. pierderi de oportunități, traume psihologice, deteriorarea reputației etc.)	
13.	Acțiuni întreprinse anterior (dacă există)	Menționează dacă ai depus anterior plângeri sau sesizări referitoare la acest caz (la autorități, sindicate, ONG-uri, etc.)	
		Răspunsurile primite (dacă este cazul)	
	Așteptările persoanei care formulează plângerea/sesizarea	Ce acțiuni dorești să fie întreprinse? (Explică ce măsuri aștepți să fie luate, cum ar fi investigarea	



		<p><i>cazului, sancționarea persoanei reclamate, protecția împotriva hărțuirii viitoare etc.)</i></p> <p><b>Măsuri de protecție cerute:</b>                  Dacă este necesar, menționează dacă solicitați anumite măsuri de protecție (de exemplu, mutarea în alt departament, protejarea datelor tale personale etc.)</p>	
<p><b>Declar pe propria răspundere că informațiile prezentate în acest raport sunt adevărate, complete și corecte, conform cunoștințelor mele, sub sancțiunea legii.</b></p>			
<p><b>Data completării formularului</b></p>	<p><b>Semnătura</b></p>		

Prin prezenta, îmi exprim acordul cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor mele personale în scopul îndeplinirii activităților specifice, cu respectarea prevederilor legale. Am fost informat că datele furnizate vor fi tratate confidențial, în conformitate cu prevederile din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) și din Legea nr. 363/2018 privind protecția persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal de către autoritățile competente în scopul prevenirii, descoperirii, cercetării, urmăririi penale și combaterii infracțiunilor sau al executării pedepselor, măsurilor educative și de siguranță, precum și privind libera circulație a acestor date și dispozițiilor din Regulamentul (UE) 2018/1.725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1.247/2002/CE, în vederea procesării solicitării raportării mele.



**GHID**  
**privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii**  
**morale la locul de muncă**  
**aplicabil în Administrația Națională a Penitenciarelor<sup>1</sup>**

### **1. Principii directoare**

Prin adoptarea și implementarea prevederilor prezentului ghid, Administrația Națională a Penitenciarelor se obligă 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 sau pe baza oricărui 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 a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

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

Administrația Națională a Penitenciarelor aplică o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, tratează cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și investighează toate acuzațiile de hărțuire.

În cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor, în urma constatării unui caz de hărțuire, se declanșează procedura disciplinară în conformitate cu prevederile Legii nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare, cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul Administrației Naționale a Penitenciarelor, se asigură un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă sunt tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de verificare a plângerilor, toate persoanele implicate sunt ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

### **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 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;

---

<sup>1</sup> Text elaborat prin adaptarea Modelului de ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzut de H.G. nr. 970/2023.

- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).

Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de gen. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, sunt luate măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul de gen și, în special, măsuri preventive împotriva hărțuirii și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

## 2.2. Legislație națională:

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare, cu modificările și completările ulterioare;
- OMJ nr. 2794/2004 pentru aprobarea Codului deontologic al personalului din sistemul administrației penitenciare.

## 3. Scop/Obiective

Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziția Administrației Naționale a Penitenciarelor instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. Obiectivul principal al instrumentului este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, și de a asigura tuturor angajaților, indiferent de gen, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului general.

## 4. Aplicabilitatea

Prevederile ghidului se aplică tuturor angajaților Administrației Naționale a Penitenciarelor.

Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același 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 dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul raporturilor ierarhice la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituției și angajați, dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime). Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

## 5. Definiții

### 5.1. Definierea conceptului de hărțuire

Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

### 5.2. Exemple de hărțuire

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

1. Conduita fizică - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.
2. Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații 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 și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.
3. Comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

*"1. Orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/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 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:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi;

2. 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 prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă."

4. Alte exemple:

- a) manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- b) insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- c) comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- d) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- e) efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;
- f) întrebări nejustificate, inoportune sau persistente 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;
- g) avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- h) 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.

5. Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale Administrației Naționale a Penitenciarelor, și nu constituie hărțuire:

- a) supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;
- b) ia măsuri de respectare a codului de conduită etică, inclusiv din perspectiva vestimentației;
- c) ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- d) ia măsuri disciplinare în concordanță cu legislația aplicabilă;
- e) dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- f) solicită actualizări sau rapoarte;
- g) aprobă sau refuză solicitările de timp liber.



## 6. Roluri și responsabilități

**6.1. Directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor, prin intermediul structurilor din subordine:**

- a) se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința angajaților Administrației Naționale a Penitenciarelor;
- b) se asigură de implicarea tuturor angajaților Administrației Naționale a Penitenciarelor în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- c) se asigură de crearea tuturor pârgurilor necesare pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate;
- d) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt verificate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
- e) se asigură că angajații Administrației Naționale a Penitenciarelor conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- f) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, natura hărțuirii, soluții identificate.

**6.2. Directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor:**

- a) desemnează, prin act administrativ, o comisie de primire și soluționare a plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire, denumită în continuare comisia;
- b) demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că împotriva angajaților Administrației Naționale a Penitenciarelor care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire se declanșează procedura disciplinară în conformitate cu prevederile Legii nr. 145/2019, cu modificările și completările ulterioare;

**6.3. Comisia de primire și soluționare a plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire**

Comisia de primire și soluționare a plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire va fi numită prin act administrativ al directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

La momentul numirii membrilor în Comisie, aceștia 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, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

La nominalizarea Comisiei de primire și soluționare a plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire se va ține seama de:

1. echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate;
2. conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;
3. nu pot face parte din comisia de verificare niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul unității.

*Comisia* va fi constituită din cel puțin 3 membri titulari și un membru supleant. De asemenea, comisia va avea un secretar cu următoarele atribuții:

1. primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei;
2. convocarea comisiei;
3. redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul comisiei;
4. păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

*Comisia* are următoarele atribuții:

1. asigură informarea oricărui angajat al Administrației Naționale a Penitenciarelor referitor la politicile și legislația în vigoare;
2. asigură suport și consiliere pentru angajații Administrației Naționale a Penitenciarelor afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
3. participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de angajații Administrației Naționale a Penitenciarelor în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
4. raportează directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
5. cooperează cu angajații Administrației Naționale a Penitenciarelor în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
6. gestionează procesele de soluționare a plângerilor, cu informarea directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

## **7. Procedura de plângere/sesizare și de soluționare**

### **7.1. Procedura informală**

Angajații Administrației Naționale a Penitenciarelor care sunt supuși hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor că percep comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant.

Pot apărea situații de hărțuire în relații inegale, adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană cu funcție de execuție. De asemenea, pot exista situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor cu privire la faptul că percepe

comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant, de exemplu, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei.

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. Totodată, va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituției/reprezentantului sindical. În acest context, persoanele menționate 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 hărțuirea continuă.

## 7.2. Procedura formală

Atunci când Comisia primește o plângere/sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

1. să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;
2. să analizeze sesizarea/plângerea pentru a determina dacă aceasta intră în sfera de competență a comisiei;
3. să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii/sesizării;
4. să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
5. să respecte alegerea victimei;
6. să se asigure că victima știe că poate depune plângere/sesizare și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării.

Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea acesteia de a solicita consiliere psihologică, precum și de a se adresa altor instituții cu competențe în domeniul hărțuirii.

Tabelul cu membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta instituției și diseminat tuturor angajaților, după modelul următor:

### Comisia de primire și soluționare a plângerilor/sesizărilor cu privire la cazuri de hărțuire

Nr.crt.	Numele și prenumele	Structura/Departament	E-mail	Telefon

Desemnarea unei alte comisii, înlocuirea unui membru sau extinderea acesteia se poate face numai printr-un act administrativ al directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

### **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 protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia) sau verbală (discuție cu membrii/unul dintre membri/secretarul comisiei, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal).

### **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 informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului/incidentelor.

#### *2. Date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei*

Comisia sesizată trebuie:

- a) să comunice victimei posibilitățile de soluționare și să analizeze solicitările acesteia și să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit și să consemneze decizia luată;
- b) să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată;
- c) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

#### *3. Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire*

Comisia sesizată trebuie:

- a) să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- b) să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;
- c) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la prevederile prezentei decizii;
- d) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- e) să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- f) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

Raportul de caz se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz comisia propune directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale. În funcție de rezoluția directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor, raportul de caz este diseminat către structurile responsabile, în vederea implementării măsurilor de protecție a victimei, cu respectarea confidențialității.

### **Pasul 3 - Verificarea**

Comisia trebuie:

- a) să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- b) să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- d) în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalități de soluționare a sesizării, luând în considerare care este soluția 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, conștientizare, grupuri de suport;
- f) să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- g) să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- h) să se asigure că procesul de soluționare 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.

### **Pasul 4 Soluționarea plângerii/sesizării**

Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia persoana responsabilă/comisia întocmește un raport final, pe baza verificărilor efectuate conform Pasului 3, prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, și pe care îl va înainta conducerii instituției/angajatorului.

### **7.3. Plângerea/Sesizarea externă**

Un angajat care a fost supus hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

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

- a) inspectoratul teritorial de muncă (pentru personalul civil);
- b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- c) instanțele de judecată;
- d) organele de cercetare penală dacă fapta de hărțuire întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni.

### **8. Sancțiuni**

Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărțuire, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de:

- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare, cu modificările și completările ulterioare;

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

Sancțiunile aplicabile Administrației Naționale a Penitenciarelor se regăsesc în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și se aplică proporțional cu gravitatea faptelor.

### **9. Monitorizare și evaluare**

Prevederile prezentului Ghid sunt aduse la cunoștința tuturor angajaților Administrației Naționale a Penitenciarelor, prin grija șefilor ierarhici. Membrii comisiei vor monitoriza și vor raporta directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.

Comisia elaborează un raport anual privind implementarea prevederilor metodologiei, care va fi transmis către Agenția Națională Pentru Egalitate de Șanse pentru Femei și Bărbați.