



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



COMBATEREA HARTURII LA LOCUL DE MUNCA

Reglementare, caracteristici, etape in
sesizarea la nivelul angajatorului si la alte
institutii publice



*Proiectul SANSE NOI PENTRU TINERI
cod SMIS 337140*

SA 3.1 Discriminarea este o pandemie!

1.JOBSCHOOL
CENTRU EDUCATIONAL

Proiect cofinanțat din FSE+ Programul Educație și Ocupare 2021-2027

FPIM
BRAȘOV



REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA



Legislatia protejeaza orice angajat de pericolul razbunarii sau al „pedepsei” din partea celui/celei care a produs hartuirea sexuala sau morala, pentru ca ai indraznit sa faci cunoscut incidentul repetat si pentru ca soliciți un comportament demn si integru la locul de munca.

Pentru prevenirea si combaterea acestui fenomen discriminatoriu este necesar ca fiecare persoana sa isi cunoasca drepturile si sa constientizeze ca nu exista doar „garantii pe hartie”, ci exista cai concrete prin care cei prejudiciati pot sa isi recastige demnitatea lezata sau cariera periclitata.



**Invinge-ti teama si ia masuri!
Tacerea nu este o solutie!**





REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA



Elementele definitorii ale hartuirii la locul de munca

- Hartuirea sexuala la locul de munca inseamna orice tip de comportament neadecvat cu conotatie sexuala a unui angajat sau grup de angajati.
- Hartuirea morala la locul de munca inseamna orice tip de comportament neadecvat care poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati.
- Hartuirea sexuala/morala poate deteriora conditiile de munca, productivitatea si randamentul angajatului.
- Angajatului ii sunt lezate drepturile si demnitatea.
- Efectele hartuirii pot fi atat compromiterea statutului profesional si a carierei persoanei hartuite, cat si afectarea pe termen lung a sanatatii fizice si mintale a acesteia.





REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA



Formele hartuirii la locul de munca

Orice
comportament
manifestat în
oricare dintre
urmatoarele
forme
constituie
hartuire:

Conduita ostila sau
neadekvata

Desconsiderare

Comentarii verbale
ofensatoare

Epuizare si stres

Gesturi si actiuni de
denigrare

Hartuire pe criterii de
sex, rasa, varsta etc

Bullying/ intimidare

Hartuire psihologica



REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA

Reglementari legale aplicabile

Legea nr.167/2020 pentru modificarea si completarea OG nr.137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, precum si pentru completarea art.6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati

HG nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca



Caracteristicile hartuirii la locul de munca conform reglementarilor legale



Cine pot fi autorii actelor de hartuire:

Superiorul ierarhic al victimei, un subaltern sau un angajat comparabil cu victima, din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca.

Care sunt drepturile angajatilor victime ale hartuirii:

- Fiecare angajat are dreptul la un loc de munca lipsit de acte de hartuire; ai dreptul ca angajat/a de a lucra intr-un mediu demn - legea protejeaza demnitatea si integritatea fizica si psihica.
- In caz de hartuire, se poate formula plangere la angajator; angajatorul este obligat sa o analizeze, sa faca cercetare si sa ia masuri.

REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA

Reglementari legale aplicabile

Legea nr.167/2020 pentru modificarea si completarea OG nr.137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, precum si pentru completarea art.6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati

HG nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca



Caracteristicile hartuirii la locul de munca conform reglementarilor legale



Care sunt drepturile angajatilor victime ale hartuirii:

(continuare)

- Niciun angajat nu va fi sanctionat, concediat sau discriminat, inclusiv cu privire la salarizare, din cauza ca a fost supus sau ca a refuzat sa fie supus hartuirii la locul de munca.
- Victima nu trebuie sa demonstreze intentia de a prejudicia a celui care a realizat faptele/ actele de hartuire, asa cum este regula probatorie in actiunile in justitie — este suficient sa se dovedeasca faptele (comportamentele) care au avut drept efect lezarea integritatii, demnitatii sau conditiilor de munca
- Persoana vatamata poate solicita daune morale, consiliere psihologica sau alte masuri de remediere daca faptele sunt dovedite.
- Se poate face sesizare externa si la alte institutii de stat abilitate, pentru a se lua masuri in vederea stoparii hartuirii.

REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA

Reglementari legale aplicabile

Legea nr.167/2020 pentru modificarea si completarea OG nr.137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, precum si pentru completarea art.6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati

HG nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca



Caracteristicile hartuirii la locul de munca conform reglementarilor legale



Obligatiile angajatului care a comis faptele de hartuire

- Angajatii care savarsesc acte/fapte de hartuire raspund disciplinar, in conditiile legii si ale regulamentului intern al angajatorului.
- Raspunderea disciplinara nu inlatura raspunderea contraventionala sau penala a angajatului pentru faptele respective.
- In functie de gravitate si repetitivitate a faptelor/ actiunilor, pot exista repercusiuni suplimentare – inclusiv excluderea disciplinara, concediere sau alte masuri la nivel de companie (daca regulamentul intern prevede asta).
- Sa inceteze imediat orice comportament de hartuire (gesturi, vorbe, actiuni, conduita ostila etc) — astfel incat mediul de munca sa redevina sigur si respectuos.

REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA

Reglementari legale aplicabile

Legea nr.167/2020 pentru modificarea si completarea OG nr.137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, precum si pentru completarea art.6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati

HG nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca



Caracteristicile hartuirii la locul de munca conform reglementarilor legale



Obligatiile angajatorului

- Luarea oricaror masuri necesare pentru prevenirea si combaterea actelor de hartuire la locul de munca.
- Sa adopte o politica interna antihartuire: sa includa in ROI prevederi privind interzicerea hartuirii, respectul pentru demnitatea angajatilor, egalitate de tratament etc.
- Sa stabileasca in ROI procedura de derulare a plangerii interne inaintata de catre victima si a sanctiunilor disciplinare pentru angajatii proprii care au comis fapta/faptele de hartuire in legatura cu munca.
- Sa ofere sprijin victimelor — consiliere, asistenta, protectie (inclusiv schimbare a locului de munca, asigurare confidentialitate etc).
- Sa evalueze periodic riscurile de violenta si hartuire la locul de munca (inclusiv din partea tertilor), sa identifice potentiale situatii si sa le previna.

REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA

Reglementari legale aplicabile

Legea nr.167/2020 pentru modificarea si completarea OG nr.137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, precum si pentru completarea art.6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati

HG nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca



Raspunderea contraventionala in cazul comiterii actelor de hartuire morala la locul de muncă



Constituie contraventie hartuirea morala la locul de munca savarsita de catre un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnitatii unui alt angajat si se pedepseste cu amenda de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 30.000 lei la 50.000 lei neindeplinirea de catre angajator a obligatiei de a lua orice masuri necesare in scopul prevenirii si combaterii actelor de hartuire morala la locul de munca, inclusiv prin prevederea, in regulamentul intern al unitatii, de sanctiuni disciplinare pentru angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca.



REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA



 Odata cunoscute elementele definitorii ale hartuirii si drepturile pe care o victima a hartuirii la locul de munca le are, e bine sa stii care sunt pasii de urmat:

- 1 Sa ai o discutie amiabila cu persoana care te hartuieste si sa ii pui in vedere sa inceteze, pentru ca, in caz contrar, incalca legea si e pasibila de a raspunde conform legii.
- 2 Daca nu poti avea discutie amiabila cu agresorul si inainte de a face o plangere oficiala catre diferite institutii de stat, verifica prevederile din ROl cu privire la formularea plangerii interne pentru hartuire (intreaba la resurse umane).
- 3 Fa plangere/sesizare interna la nivelul angajatorului si asteapta sa se deruleze procedura si sa se solutioneze plangerea/sesizarea ta.
- 4 Daca vrei, in paralel cu procedura interna la nivelul angajatorului, sau daca nu esti multumit/a de solutia adoptata la nivelul acestuia ori hartuirea persista si agresorul nu inceteaza, poti recurge la formularea unor plangeri oficiale si catre alte institutii de stat cu competenta in domeniu.





REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA



Demersul legal prevazut pentru combaterea si sanctionarea actelor/faptelor de hartuire este urmarorul:

Etapa 1: Prevenire

- Inserarea dispozitiilor Legii nr. 167/2020 în ROi angajator
- Interzicerea oricaror masuri care pot conduce la hartuire morala la locul de munca
- Crearea unui climat de demnitate in munca

Etapa 2: Actiune

Victima foloseste parghiile legale pentru a se apara si a stopa actele de hartuire

Etapa 3: Sanctiuni

- Disciplinare
- Contravenționale
- Penale (daca fapta este infractiune)

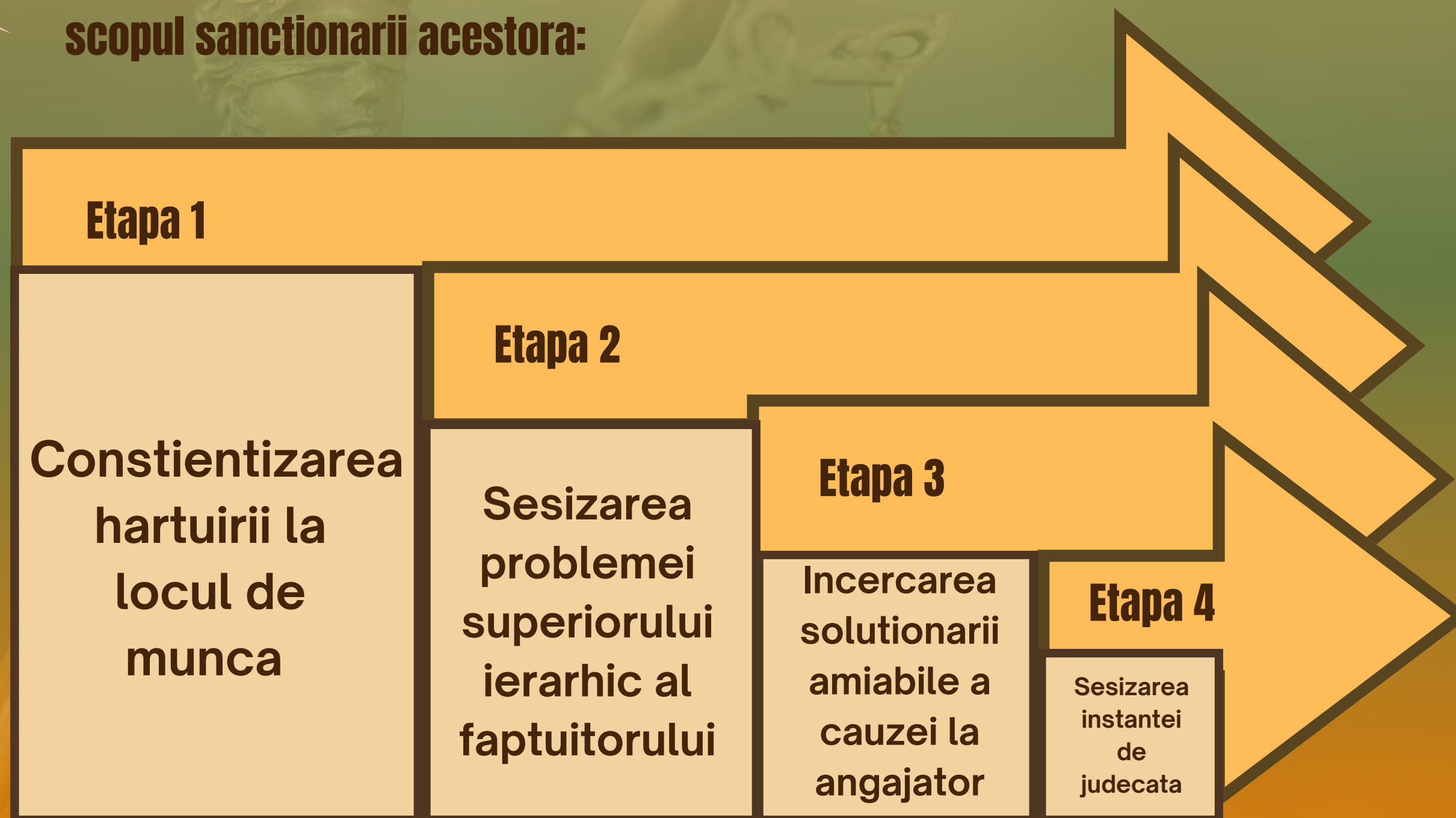




REGLEMENTAREA COMBATERII HARTURII LA LOCUL DE MUNCA



Etapele pe care le poate parcurge victima actelor de hartuire la locul de munca, in scopul sanctionarii acestora:





SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE



PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*



Pasii parcursi de catre victima

Angajatul hartuit ar trebui, daca este posibil, sa informeze hartuitorul de la locul de munca ca percepe comportamentul in cauza nedorit, neplacut si deranjant.

Daca persoana hartuitoare nu poate fi abordata direct sau victima nu are curajul sa o faca si/sau hartuirea continua, se anunta superiorul ierarhic pentru o rezolvare amiabila a diferendului.

Cand nici prin interventia superiorului ierarhic hartuirea nu inceteaza sau impactul emotional al harturii este prea puternic, victima poate demara procedura formala a plangerii/sesizarii interne la nivelul angajatorului.





SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE



Pasii parcursi de catre victima

Odata luata hotararea de a demara plangerea interna pentru hartuire la nivelul angajatorului, trebuie sa stii ce sa faci si in ce ordine:



Noteaza tot ce s-a intamplat: data, ora, locul, cine a fost implicat, ce s-a spus/facut (cuvinte exacte daca se poate), cine a fost martor, prezinta daca exista mesaje, poze, inregistrari ale situatiilor relevante.



Vorbeste cu o persoana abilitata din firma:

- coordonator, supervizor, persoana din HR sau alt responsabil
- informeaza deschis "Vreau sa adresez o situatie de hartuire"

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*

PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI





SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*

PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI



Pasii parcursi de catre victima



Trimite o sesizare scrisa:

- descrie faptele fara emotii sau acuzaatii
- cere o ancheta interna
- solicita pastrarea confidentialitatii



Participa la discutia oficiala:

- raspunde sincer
- adu dovezile notate
- nu jigni si nu acuza, prezinta doar faptele sau actiunile asa cum s-au petrecut
- cere sa fie luate masuri



Verifica rezultatul anchetei:

- firma te va informa de concluziile trase in urma derularii anchetei
- daca nu se rezolva, treci la plangerea externa catre alte institutii abilitate





SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE



PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*



Pasii parcursi de catre victima



***Model de plangere
pentru demararea
procedurii interne la
nivelul angajatorului:***

MODEL PLANGERE INTERNA

Subiect: Sesizare privind comportamente de hartuire la locul de munca

Catre: (numele superiorului/ HR/ Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire)

De la: (numele victimei hartuite)

Data: (zi/ luna/ an)

STIMATE DOMNULE, DOAMNA

Prin prezenta, subsemnatul(a), salariat/a in cadrul societatii la departamentul, doresc sa va informez cu privire la o situatie de hartuire la locul de munca.

In data de, la (locul/ in spatiul), colegul/superiorul (nume) a avut urmatorul comportament :(descriere clara a faptelor).

Solicit declansarea unei anchete interne si pastrarea confidentialitatii.

Sunt disponibil/a pentru detalii suplimentare.

Cu respect,

.....

(nume, semnatura)



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE



PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*



Etapele procedurii formale la nivelul angajatorului:

1

Depunerea plangerii/sesizarii de catre victima hartuirii

2

Realizarea raportului de caz de catre persoana desemnata/ Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire

3

Realizarea anchetei

4

Solutionarea plangerii/ sesizarii de catre angajator



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE



PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*



Etapele procedurii formale la nivelul angajatorului:



Depunerea plangerii/sesizarii de catre victima hartuirii



Sesizarea/plangerea se poate face in scris, in forma electronica sau verbala, prin discutie cu persoana/ persoanele responsabile, in urma careia se va intocmi un proces-verbal.



Indiferent de forma aleasa pentru depunerea plangerii, documentul va fi semnat obligatoriu de catre victima.



Sesizarea/plangerea se inmaneaza persoanei responsabile/ Comisiei de primire si solutionare a cazurilor de hartuire care au obligatia:

- sa inregistreze sesizarea intr-un registru special pentru cazurile de hartuire
- sa informeze victima de etapele ce se vor parcurge
- sa pastreze confidentialitatea discutiilor
- sa informeze victima ca poate face si plangere oficiala la alte institutii de stat cu competente in domeniu.



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE



PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*



Etapele procedurii formale la nivelul angajatorului:



Realizarea raportului de caz de catre persoana desemnata/ Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire



Persoana responsabila/ Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire va realiza in prima etapa un Raport de caz in care sunt descrise faptele incidente si decizia victimei cu privire la masurile propuse pe care le poate lua si ce a agreeat.



Persoanei presupusa a fi infaptuit hartuirea i se ofera posibilitatea de a raspunde plangerii; i se aduce la cunostinta procedura formala pentru solutionarea sesizarii victimei, posibilele sanctiuni daca se constata ca este vorba de hartuire sau eventuala solutionare a conflictului, daca victima este de acord.



Raportul de caz se face in maximum 7 zile lucratoare de la depunerea plangerii.
Prin raport se poate propune angajatorului masuri de protectie a victimei, daca este cazul.



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE



PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*



Etapele procedurii formale la nivelul angajatorului:



Realizarea anchetei



Dupa realizarea Raportului de caz se deruleaza Ancheta efectiva, in vederea identificarii exacte a faptei incriminate; ambele parti sunt intervievate, precum si persoanele martore.



Daca se constata ca faptele au avut loc cu adevarat, se propun ambelor parti modalitati de solutionare a sesizarii; se ia in considerare solutia cae mai potrivita pentru victima, cu consultarea acesteia.



- Persoana responsabila/ Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire se asigura ca procesul de solutionare a plangerii se realizeaza cel mai tarziu in termen de maxim 45 zile lucratoare de la data depunerii plangerii.
- Daca nu se poate determina ca faptele au avut loc, se fac recomandari pentru a nu fi afectat climatul de lucru.



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE



PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*



Etapele procedurii formale la nivelul angajatorului:

3

Realizarea anchetei

In timpul achetei interne, angajatului care a inaintat plangerea trebuie sa i se respecte urmatoarele drepturi:

- dreptul la confidentialitate
- dreptul de a nu fi sanctionat pentru plangere
- dreptul de a fi ascultat intr-un mediu sigur
- dreptul de a prezenta dovezi si martori
- dreptul de a primi un raspuns oficial

Angajatul, victima a hartuirii morale la locul de munca, trebuie doar sa dovedeasca elementele de fapt ale hartuirii, sarcina probei revenind angajatorului, in conditiile legii.

Intentia de a prejudicia prin acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca nu trebuie dovedita.



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE



PROCEDURA LA NIVELUL ANGAJATORULUI

*Procedura
formala cu
caracter
administrativ*



Etapele procedurii formale la nivelul angajatorului:



Solutionarea plangerii/sesizarii



Persoana responsabila/ Comisia de primire si solutionare a cazurilor de hartuire intocmeste un Raport final prin care se detaliaza constatarile si masurile propuse



Raportul final se inainteaza conducerii angajatorului care va stabili sanctiunile aplicabile persoanei gasita vinovata de hartuire.

Natura sanctiunilor depinde de gravitatea si amploarea actelor de hartuire.



Sanctiunile aplicate sunt prevazute in:

- Legea nr.53/2003 - Codul muncii republicat
- OG nr.137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr.286/2009 - Codul penal (daca este cazul)



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE

SESIZAREA EXTERNA PRIN PLANGERE CATRE INSTITUTII ABILITATE



Daca solutiile de la nivelul angajatorului nu functioneaza pentru a stopa hartuirea sau daca victima hartuirii doreste sa depuna si alte plangeri oficiale ori daca situatia este suficient de grava si afecteaza serios demnitatea si sanatatea psihologica a victimei, aceasta are si alte parghii pe care le poate folosi si poate depune plangeri oficiale catre urmatoarele institutii de stat abilitate:



**Consiliul National pentru Combaterea
Discriminarii (CNCD)**



Instanta de judecata competenta



Organele de cercetare penala
(daca hartuirea este fapta penala)



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE

**SESIZAREA EXTERNA PRIN PLANGERE
CATRE INSTITUTII ABILITATE**



***Plangerea catre Consiliul National pentru
Combaterea Discriminarii (CNCD)***

Victima hartuirii poate inainta plangere/petitie catre CNCD
prin posta, fax sau e-mail: support@cncd.ro

Termenul de sesizare: 1 an de la data savarsirii faptei/actiunii

CNCD poate:

- sa aplice amenzi contraventionale
- sa ceara restabilirea situatiei anterioara hartuirii
- sa solicite inlaturarea consecintelor faptelor de hartuire suportate de catre victima



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE

SESIZAREA EXTERNA PRIN PLANGERE CATRE INSTITUTII ABILITATE



Plangerea catre Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii (CNCD)



Model de plangere/ petitie catre CNCD:

*Petitia se depune
in atatea
exemplare cate
persoane
reclamate sunt*

MODEL PLANGERE ADRESATA CNCD

Catre: CONSILIUL NATIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINARII

DOMNULE PRESEDINTE,

Prin prezenta, subsemnatul(a), domiciliat(a) in, formulez:

PLANGERE

Impotriva faptuitorului(oarei)/ reprezentantului/ institutiei/ firmei domiciliat(a)/cu sediul in

MOTIVELE PLANGERII

In fapt,

La data de, in jurul orelor, ma aflu la (trebuie facuta o descriere detaliata a incidentului. Trebuie precizat clar si concis descrierea faptei, cu indicarea datei, orelor si locului in care a fost savarsita, precum si aratarea tuturor imprejurarilor ce pot servi la aprecierea gravitatii faptei si la evaluarea eventualelor pagube pricinuite. Precizarea numelui martorilor si al altor probe sunt relevante in argumentarea cazului).

In drept,

fapta constituie o incalcare a prevederilor O.G.nr.137/2000 privind prevenirea si santionarea tuturor formelor de discriminare cu toate modificarile si completarile ulterioare.

Ca mijloc de proba,

Dovada plangerii o fac cu declaratiile martorilor

1.....

2.....

Alte probe (inregistrari audio/ video, documente/adrese oficiale, etc.)

Data depunerii

Semnatura,

.....

DOMNULUI PRESEDINTE AL CNCD



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE

SESIZAREA EXTERNA PRIN PLANGERE CATRE INSTITUTII ABILITATE



Sesizarea la Instanta de judecata



Victima hartuirii poate inainta actiune/plangere catre instanta de judecata prin posta, e-mail sau direct la sediul instantei.

Termenul de sesizare: 3 ani de la data savarsirii faptei/actiunii

Ori de cate ori se va constata savarsirea unei fapte de hartuire morala la locul de munca, instanta de judecata poate, in conditiile legii:

- Sa dispuna obligarea angajatorului/persoanei vinovata de hartuire la plata catre victima a unei despagubiri in quantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit, daca hartuirea a determinat victima sa faca consiliere psihologica sau sa intre in concediu medical

- Sa dispuna obligarea angajatorului/hartuitorului la plata catre victima a unor daune compensatorii si morale





SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE

SESIZAREA EXTERNA PRIN PLANGERE CATRE INSTITUTII ABILITATE



Sesizarea la Instanta de judecata

Ori de cate ori se va constata savarsirea unei fapte de hartuire morala la locul de munca, instanta de judecata poate, in conditiile legii:

continuare



- Sa dispuna obligarea angajatorului la plata catre angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologica, de care angajatul are nevoie, pentru o perioada rezonabila, stabilita de catre medicul de medicina muncii

- Sa dispuna obligarea angajatorului la luarea tuturor masurilor necesare, pentru a stopa orice acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca, cu privire la angajatul in cauza.



SESIZARE SI SOLUTIONARE A CAZURILOR DE HARTUIRE

SESIZAREA EXTERNA PRIN PLANGERE CATRE INSTITUTII ABILITATE



Plangere la politie sau procuratura

Victima hartuirii poate inainta plangere catre organele de cercetare penala, daca este vorba de o infractiune, pentru a sanctiona penal persoana care a comis fapta.

Se analizeaza daca fapta indeplineste conditiile pentru a fi considerata fapta penala si daca se constata ca este infractiune, se demareaza cercetarea si urmarirea penala a fapturitorului, cu aplicarea sanctiunilor conform legii penale.





NU UITA

✓ In cadrul proiectului "*Sanse noi pentru tineri*", cod SMIS 337140, beneficiezi de sedinte individuale privind combaterea discriminarii pentru a fi sustinut/a in demersul de a stopa sau a preveni orice metoda de discriminare la locul de munca.

Ne poti contacta la:



0749.054.403



Email: fpimmbv@yahoo.com



Calea Bucuresti nr.42, bl.S19, apt.3, Brasov

Mai multe materiale pe pagina proiectului pe site-ul:

www.fpimm.ro