



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 191 (XXXV) — Nr. 939

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Mărți, 17 octombrie 2023

SUMAR

<u>Nr.</u>	<u>Pagina</u>
LEGI ȘI DECRETE	
274. — Lege pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Statului Kuweit privind cooperarea în domeniul militar, semnat la București la 7 decembrie 2022	2
Acord între Guvernul României și Guvernul Statului Kuweit privind cooperarea în domeniul militar	2–4
1.247. — Decret privind promulgarea Legii pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Statului Kuweit privind cooperarea în domeniul militar, semnat la București la 7 decembrie 2022	4
HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI	
970. — Hotărâre pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă	5–11
972. — Hotărâre pentru modificarea și completarea anexei nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 1.031/2018 privind aprobarea amplasamentului și declanșarea procedurilor de expropriere a tuturor imobilelor proprietate privată care constituie coridorul de expropriere situat pe amplasamentul lucrării de utilitate publică de interes național „Deschiderea și punerea în exploatare a Carierei Roșița, județul Gorj, la o capacitate de 3.000.000 tone/an”	12–15

LEGI ȘI DECRETE**PARLAMENTUL ROMÂNIEI****CAMERA DEPUTAȚILOR****SENATUL****LEGE****pentru ratificarea Acordului dintre
Guvernul României și Guvernul Statului Kuwait
privind cooperarea în domeniul militar,
semnat la București la 7 decembrie 2022**

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Articol unic. — Se ratifică Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Statului Kuwait privind cooperarea în domeniul militar, semnat la București la 7 decembrie 2022.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.

p. PREȘEDINTELE CAMEREI
DEPUTAȚILOR,
ALFRED-ROBERT SIMONIS

p. PREȘEDINTELE SENATULUI,
SORIN-MIHAI CÎMPEANU

București, 16 octombrie 2023.
Nr. 274.

ACORD**între Guvernul României și Guvernul Statului Kuwait privind cooperarea în domeniul militar**

Guvernul României și Guvernul Statului Kuwait, denumite în continuare *părți*, căutând să dezvolte relații de prietenie reciprocă cu respectarea intereselor naționale ale părților, realizând că punerea în aplicare a acestui acord trebuie să fie în conformitate cu politicile naționale și legile internaționale și să nu fie în discordanță nici cu legislația internă a părților, nici cu angajamentele internaționale, afirmând că activitățile de cooperare între părți promovează pacea și stabilitatea internațională, au convenit următoarele:

ARTICOLUL 1**Scop**

(1) Acest acord are ca scop promovarea schimburilor militare și cooperarea militară în domenii de interes reciproc și stabilirea unui cadru legal pentru cooperarea bilaterală.

(2) Ministerele apărării din statele celor două părți sunt responsabile pentru aplicarea prevederilor acestui acord.

ARTICOLUL 2**Autorități competente**

Autoritățile responsabile pentru aplicarea acestui acord sunt:

- pentru Guvernul României: Ministerul Apărării Naționale;
- pentru Guvernul Statului Kuwait: Ministerul Apărării.

ARTICOLUL 3**Definițiile unor termeni**

În contextul prezentului acord, termenii stabiliți mai jos au următorul înțeles:

a) „statul care trimite” înseamnă partea care trimite personal, materiale sau echipament pe teritoriul statului care primește, în scopul aplicării acestui acord;

b) „statul care primește” înseamnă partea care primește pe teritoriul statului său personalul, materialele și echipamentul statului care trimite, în scopul aplicării acestui acord;

c) „personalul invitat” înseamnă personalul militar/civil al părții care trimite aflat pe teritoriul celeilalte părți, în scopul aplicării acestui acord;

d) „membrii de familie aflați în întreținere” înseamnă soțul/soția și copiii personalului invitat prevăzut în acest acord.

ARTICOLUL 4**Domenii de cooperare**

(1) Părțile realizează cooperarea în următoarele domenii:

- a) cunoașterea legislației și reglementărilor interne și internaționale privind apărarea națională și diferite categorii de arme și servicii ale forțelor armate;
- b) managementul resurselor bugetare, planificarea și implementarea bugetului apărării;
- c) pregătirea personalului militar și civil;
- d) organizarea și funcționarea sistemelor de transmisiuni în cadrul diferitelor categorii de forțe ale armatei;
- e) logistică și industria de apărare;
- f) domeniul medical;
- g) istorie militară și arhive;
- h) geografie și topografie militară;
- i) activități militare culturale și sportive.

(2) Părțile pot coopera și în alte sectoare din domeniul militar care nu sunt enumerate la alineatul (1) al acestui articol.

(3) Părțile pot încheia înțelegeri tehnice suplimentare în domeniile specifice de cooperare prevăzute în acest acord.

ARTICOLUL 5 Forme de cooperare

(1) Părțile cooperează prin:

- vizite, consultări și reuniuni de lucru;
- achiziționarea de armament și echipament militar;
- schimbul de ofițeri, precum și participarea la cursuri în instituțiile militare de învățământ;
- exerciții militare în comun;
- întâlniri între delegații ale unităților categoriilor de forțe armate și ale instituțiilor militare de învățământ;
- schimb de informații și documentație în diferite domenii de cooperare.

(2) Părțile pot conveni asupra altor forme de cooperare

ARTICOLUL 6 Consultări bilaterale și Comitetul mixt

(1) Părțile formează un Comitet militar mixt responsabil cu organizarea și coordonarea cooperării reciproce în domeniul militar constituit din reprezentanții autorităților în domeniul tehnic/de specialitate, administrativ, juridic și militar ale ambelor părți.

(2) Copreședinții Comitetului militar mixt sunt:

— pentru partea română: șeful Direcției cooperare internațională în domeniul apărării;

— pentru partea kuveitiană: locțiitorul pentru operații și planificare al șefului Statului Major General.

(3) Comitetul militar mixt se poate întruni o dată pe an, alternativ, în România sau în Statul Kuwait.

(4) Orice subiect de natură să promoveze cooperarea bilaterală poate fi înscris pe ordinea de zi a ședinței Comitetului militar mixt, după ce a primit, în prealabil, aprobarea celor doi copreședinți.

(5) Comitetul militar mixt face bilanțul activităților de cooperare convenite în ultimul Plan bilateral de cooperare și stabilește Planul bilateral de cooperare pentru anul următor.

(6) Planul bilateral de cooperare include activitățile stabilite de comun acord, tematica acestora, modalitățile și datele, locurile de desfășurare, precum și instituțiile responsabile de executarea lor. Planul bilateral de cooperare este semnat de copreședinții Comitetului militar mixt care au autorizație corespunzătoare.

ARTICOLUL 7 Aspecte financiare

Fiecare parte își suportă propriile cheltuieli legate de activitățile ce vor fi desfășurate conform prevederilor referitoare la cooperare în temeiul prezentului acord, cu excepția situației când părțile convin altfel.

ARTICOLUL 8 Protecția informațiilor clasificate

(1) Ambele părți se angajează să ia măsuri adecvate pentru protecția informațiilor militare clasificate generate și schimbate în timpul aplicării acestui acord, până când protecția informațiilor clasificate va fi stabilită printr-un acord separat încheiat între Guvernul României și Guvernul Statului Kuwait.

(2) Niciun material clasificat sau informații clasificate generate sau schimbate între părți, conform prezentului acord, nu vor fi comunicate sau divulgate, direct sau indirect, către guvernele, autoritățile, companiile sau persoanele altor țări sau

altei părți denumite în continuare terț, fără acordul prealabil scris al părții care generează/emite informația.

(3) Fiecare parte acordă informațiilor militare clasificate primite cel puțin același nivel de protecție ca cel acordat informațiilor militare clasificate proprii. Toate informațiile, documentele și materialele clasificate vor primi următoarele niveluri de clasificare:

Pentru partea română	Pentru partea kuveitiană	Echivalența în limba engleză
Strict secret de importanță deosebită	سري للغاية	Top secret
Strict secret	سري	Secret
Secret	مكتوم	Confidential
Secret de serviciu	محظور	Restricted

(4) Accesul la informații militare clasificate este limitat la acele persoane desemnate să implementeze acest acord, în conformitate cu legislația națională privind protecția informațiilor clasificate și cu nivelul de clasificare urmărit.

(5) Informațiile și materialele militare clasificate sunt transmise numai prin canalele oficiale ale autorităților competente ale părților.

(6) Partea care primește informații militare clasificate formează de îndată partea care le trimite despre incidentul de securitate ce are ca rezultat pierderea, divulgarea sau posibila lor divulgare și ia măsurile necesare pentru înlăturarea prejudiciului. Partea care le primește efectuează imediat o anchetă, dacă este necesar și cu sprijinul părții care trimite, în conformitate cu legislația națională privind protecția informațiilor militare clasificate.

ARTICOLUL 9

Prevederi legale

(1) Tot personalul părții trimitătoare și familia acestuia respectă legislația părții primitoare, pe timpul șederii pe teritoriul statului primitor.

(2) Autoritățile statului primitor au dreptul de a exercita jurisdicția asupra personalului vizitator pentru orice infracțiune comisă și sancționată pe teritoriul său conform legislației naționale.

(3) Cu toate acestea, autoritățile statului care trimite au dreptul să își exercite cu prioritate jurisdicția asupra membrilor armatei proprii, în cazul:

a) infracțiunilor care amenință securitatea sau proprietatea statului care trimite;

b) infracțiunilor rezultate din orice acțiune sau inacțiune, intenționată sau din culpă/neglijență, săvârșită în timpul misiunii sau în legătură cu aceasta.

(4) Autoritățile statului care trimite pot renunța la dreptul de jurisdicție prioritar, după notificarea și aprobarea intenției sale către autoritățile statului care primește.

(5) Compensația civilă pentru daune sau prejudicii aduse patrimoniului, suferite de statul care primește, cauzate de acțiuni sau inacțiuni, intenționate sau din neglijență, ale membrilor personalului statului care trimite, vor fi soluționate prin consultări între autoritățile competente ale părților.

ARTICOLUL 10

Alte aspecte

(1) Nu este permis personalului și membrilor de familie, cât timp se află pe teritoriul statului care primește, să se implice în nicio activitate politică.

(2) Statul care trimite are autoritatea de a-și rechema personalul și membrii lor de familie atunci când este necesar, cu suportarea cheltuielilor repatrierii. Statul care primește ia măsurile necesare repatrierii personalului invitat și familiei sale cât mai curând posibil.

ARTICOLUL 11

Relația cu alte tratate și acorduri internaționale

Prezentul acord nu afectează obligațiile părților care rezultă din alte tratate și acorduri internaționale.

ARTICOLUL 12

Soluționarea diferendelor

Orice eventuale diferende ce rezultă din interpretarea și aplicarea prevederilor prezentului acord vor fi soluționate numai prin consultări reciproce între părți, fără a recurge la instanțele naționale sau internaționale sau la un terț.

Semnat la București la 7 decembrie 2022, în două exemplare originale, în limba română, arabă și engleză, toate textele fiind egal autentice. În cazul unor diferențe de interpretare, textul în limba engleză prevalează.

Pentru Guvernul României,
Simona Cojocaru,
secretar de stat pentru politica de apărare,
planificare și relații internaționale

Pentru Guvernul Statului Kuweit,
general de brigadă
Fawwaz Kh M D Alharbi,
locțiitorul pentru operații și planificare
al șefului Statului Major General

ARTICOLUL 13

Prevederi finale

(1) Prezentul acord intră în vigoare la data primirii ultimei notificări scrise prin care părțile se înștiințează reciproc prin canale diplomatice despre îndeplinirea procedurilor legale interne, necesare intrării sale în vigoare.

(2) Prezentul acord rămâne în vigoare pe o perioadă de 5 ani și se prelungește automat pentru perioade similare, fiecare de 5 ani, cu excepția cazului în care cealaltă parte notifică în scris, prin canale diplomatice, intenția de a-l denunța.

(3) Denunțarea produce efecte la împlinirea unui termen de șase luni, care curge de la data primirii unei astfel de notificări.

(4) În cazul denunțării, prevederile relevante ale prezentului acord rămân în vigoare până la data când toate activitățile în curs vor fi încheiate sau toate problemele ce reies din activitățile îndeplinite conform prezentului acord vor fi rezolvate.

(5) Prezentul acord poate fi amendat, oricând, prin acordul scris al părților. Amendamentele vor intra în vigoare conform alineatului (1) al acestui articol.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI

DECRET

privind promulgarea Legii pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Statului Kuweit privind cooperarea în domeniul militar, semnat la București la 7 decembrie 2022

În temeiul prevederilor art. 77 alin. (1) și ale art. 100 alin. (1) din Constituția României, republicată,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Se promulgă Legea pentru ratificarea Acordului dintre Guvernul României și Guvernul Statului Kuweit privind cooperarea în domeniul militar, semnat la București la 7 decembrie 2022, și se dispune publicarea acestei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
KLAUS-WERNER IOHANNIS

București, 16 octombrie 2023.
Nr. 1.247.

HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

Având în vedere prevederile art. 2 alin. (5⁵) și alin. (10) lit. a) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și prevederile pct. 3.4.c) din Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022, care prevede „elaborarea unui ghid de bune practici folosite la nivel european și internațional pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă de către autoritățile responsabile, cum ar fi Inspekția Muncii”,

în temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 25 lit. e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Articol unic. — Se aprobă Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU

ION-MARCEL CIOLACU

Contrasemnează:

Viceprim-ministru,

Marian Neacșu

Ministrul familiei, tineretului

și egalității de șanse,

Natalia-Elena Intotero

Ministrul muncii și solidarității sociale,

Simona Bucura-Oprescu

p. Ministrul apărării naționale,

Eduard Bachide,

secretar de stat

București, 12 octombrie 2023.

Nr. 970.

ANEXĂ

METODOLOGIE

privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. — În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui cetățean la un mediu de lucru fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă, instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private au obligația de a pune în aplicare metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii

morale la locul de muncă, denumită în continuare *metodologia*, pe baza Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzut în anexa la prezenta metodologie, denumit în continuare *ghidul*.

Art. 2. — Scopul prezentei metodologii este de a stabili cadrul metodologic pentru instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și pentru companiile private în aplicarea legislației în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă.

Art. 3. — În sensul prezentei metodologii, expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) *abordarea integratoare de gen* presupune mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților;

b) *diviziunea de gen a muncii*: alocarea de slujbe sau tipuri de activități diferite femeilor și bărbaților;

c) *integrarea perspectivei de gen* reprezintă orice problemă sau preocupare determinată de diferențele de gen și/sau de diferențele de sex dintre femei și bărbați. Mai mult, aceasta presupune organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor politice, astfel încât o perspectivă a egalității de gen să fie încorporată în toate politicile la toate nivelurile vieții publice și în toate domeniile, respectiv în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor. Integrarea perspectivei de gen este procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați ale oricărei acțiuni planificate, inclusiv ale legislației, politicilor sau programelor, în toate domeniile și la toate nivelurile enumerate mai sus;

d) *monitorizarea și evaluarea de gen* înseamnă procesul care necesită integrarea perspectivei de gen în practicile de monitorizare, raportare și evaluare a tuturor politicilor și planurilor, atât la nivel de procese și contribuții, cât și în ceea ce privește rezultatele și impactul acestora, pentru a afla cum anumite programe și proiecte specifice afectează viața femeilor și bărbaților și pentru a face ca inegalitățile să nu se perpetueze.

CAPITOLUL II

Obiective, măsuri și direcții de acțiune

Art. 4. — Obiectivele metodologiei sunt următoarele:

a) să ofere un instrument de lucru pentru experții/tehnicienii în egalitate de șanse și pentru angajații cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

b) să susțină intervenția interinstituțională și multidisciplinară în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

c) să promoveze asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;

d) să sprijine persoanele care se află în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;

e) să vină în sprijinul instituțiilor, autorităților administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și al companiilor private care se confruntă, la nivel intern, cu situații de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

Art. 5. — (1) Prezenta metodologie propune obiective și măsuri cu următoarele direcții de acțiune:

a) creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România;

b) elaborarea de politici publice în acest domeniu care să conducă la îmbunătățiri semnificative asupra vieții sociale;

c) prevenirea și combaterea acelor atitudini și comportamente care ar putea determina excluderea sau marginalizarea persoanelor pe criterii de sex;

d) promovarea beneficiilor construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor femeilor și bărbaților.

(2) Angajatorii și persoanele desemnate de către conducerea instituțiilor, care intervin în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă, trebuie să respecte următoarele principii specifice:

a) respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;

b) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex;

c) comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;

d) culegerea și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;

e) elaborarea 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;

f) cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;

g) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;

h) participarea efectivă la activitățile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate la nivelul instituției/companiei, din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

(3) În vederea respectării și promovării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în vederea eliminării discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex, în câmpul muncii, este necesar ca instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private să promoveze următoarele măsuri:

a) întocmirea unei proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;

b) formarea continuă și dezvoltarea carierei;

c) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;

d) asigurarea tratamentului egal în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă.

CAPITOLUL III

Identificare, măsuri, monitorizare și sancționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă

Art. 6. — Instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private au obligația creării și implementării unui cadru unitar și coerent în ceea ce privește atât integrarea perspectivei de gen, cât și prevenirea, combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă prin introducerea de măsuri care să vizeze:

a) modalități de analiză, gestionare și soluționare a sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și al hărțuirii morale la locul de muncă;

b) prevenirea actelor de hărțuire, ca urmare a analizei și soluționării cazului la nivelul angajatorului/instituției;

c) stabilirea rolului și responsabilităților concrete în ceea ce privește prezentul domeniu, atât în sarcina angajatorului/conducătorului, cât și a angajaților.

Art. 7. — (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 de un grup de persoane împotriva altei persoane;

c) o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, 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 persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor în oricare dintre situațiile specificate la alin. (1), 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 poate depune o sesizare verbală persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal.

(3) Etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt:

a) abordarea directă a presupusului hărțuitor sau, dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant;

b) informarea persoanei responsabile/comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă;

c) încercarea soluționării amiabile a cauzei;

d) sesizarea instanței de judecată.

(4) Obligațiile angajatorilor/conducătorilor în vederea prevenirii și combaterii oricăror forme și acte de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă sunt următoarele:

a) punerea în aplicare a prezentei metodologii, adaptată situației specifice a angajatorului/conducătorului, cu mențiunea că fiecare angajator își poate elabora propriul ghid privind

prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, adaptat condițiilor specifice de muncă, cu respectarea termenelor și principiilor prevăzute în anexa la metodologie;

b) introducerea dispozițiilor 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 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în regulamentul de ordine interioară;

c) interzicerea și sancționarea oricăror acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;

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

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

Art. 8. — (1) Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, prin Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, asigură sprijin, îndrumare și coordonare metodologică instituțiilor și autorităților administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiilor private, în aplicarea prevederilor metodologiei.

(2) Instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare elaborează un raport anual privind implementarea prevederilor metodologiei, care va fi transmis către ANES.

(3) ANES publică anual, în luna martie, un raport privind stadiul implementării prevederilor prezentei metodologii, pe baza raportărilor anuale ale instituțiilor și autorităților publice.

Art. 9. — Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, prin Inspekția Muncii, asigură exercitarea controlului asupra aplicării dispozițiilor prezentei metodologii și transmite către ANES, anual, cazurile de nerespectare a prevederilor acesteia, potrivit competențelor specifice, conform art. 37 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 10. — Modelul Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă este prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezenta metodologie.

*ANEXĂ
la metodologie*

MODEL DE GHID

privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

1. Principii directe

Prin adoptarea și implementarea prevederilor prezentului ghid, instituția/angajatorul 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.

Instituția/Angajatorul va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

În cadrul instituției/angajatorului se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul instituției/angajatorului, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, 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;

— 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 sex. 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, angajatorii și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă 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.

3. Scop/Obiective

Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziția angajaților instituției/angajatorului 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 sex, 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, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.

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 relațiilor inegale 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. Definirea 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:

— manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;

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

— folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;

— comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjenală sau suferință;

— atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;

— efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;

— 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;

— avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;

— sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.

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

— supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;

— ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;

— ia măsuri disciplinare rezonabile;

— dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;

— solicită actualizări sau rapoarte;

— aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

6. Roluri și responsabilități

6.1. Conducătorul instituției:

a) se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința salariaților, prin intermediul structurilor de specialitate;

b) se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriu 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, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;

d) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;

e) conducătorul instituției/angajatorului desemnează prin act administrativ o persoană responsabilă/constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, denumită în continuare *comisia*;

f) se asigură că angajații 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;

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

h) demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

6.2. Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire

Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin act administrativ al conducătorului instituției/angajatorului.

La momentul numirii persoanei responsabile sau, după caz, a membrilor în Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, persoana responsabilă/membrii comisiei va/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 cazurilor 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 anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul unității;

4. după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaților;

5. nevoia de a include persoane cu competențe în domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de șanse;

6. posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, denumită în continuare *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 salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;

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

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

4. raportează conducătorului instituției/angajatorului toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;

5. cooperează cu angajații 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 și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituției/angajatorului.

7. Procedura de plângere/sesizare și de soluționare

Procedurile de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul angajatorilor, au caracter administrativ.

7.1. Procedura informală

Angajații 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. De asemenea va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituției/angajatorului/reprezentantului salariaților sau 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 persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire primește o plângere/sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

1. să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;

2. să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii/sesizării;

3. să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;

4. să respecte alegerea victimei;

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

Pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul instituției/angajatorului.

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

Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

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

Persoane responsabile/Comisia desemnate/desemnată prin act administrativ al conducătorului

Nr.	Numele și prenumele	Structură/Departament	E-mail	Telefon
1.		Resurse umane		
2.		Juridic		
3.		Personal de conducere		
4.		Reprezentantul sindical/al salariaților		

Conducătorul instituției are rolul de a pune în aplicare ghidul fără a putea face parte din comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor).

Desemnarea unei alte persoane responsabile se poate face numai printr-un act administrativ al conducătorului instituției/angajatorului.

Pasul 1 — Depunerea plângerii/sesizării

Plângerea/Sesizarea poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia) sau verbală (discuție cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal).

Pasul 2 — Raportul de caz

Persoana desemnată/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

Persoana responsabilă/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

Persoana responsabilă/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 politica instituției în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;

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 persoana responsabilă/comisia propune conducătorului, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

Pasul 3 — Ancheta

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse: departamentului de resurse umane/conducerii instituției/expertului egalitate de șanse/consilierului de etică.

Persoana responsabilă/Comisia trebuie:

a) să intervieveze separat victima și persoana acuzată;

b) să intervieveze separat alte părți terțe relevante;

c) să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;

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.

7.3. Soluționarea plângerii/sesizării

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

7.4. 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:

— inspectoratul teritorial de muncă;

— Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;

— instanțele de judecată;

— organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

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.

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 angajatorului/conducătorului 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

Angajatorul, atât din mediul public, cât și din cel privat, cunoaște importanța monitorizării prezentului ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și se va asigura de aplicarea acestuia, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a acestuia.

Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și vor raporta conducerii instituției 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.

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

**pentru modificarea și completarea anexei nr. 2 la Hotărârea
Guvernului nr. 1.031/2018 privind aprobarea amplasamentului
și declanșarea procedurilor de expropriere a tuturor imobilelor
proprietate privată care constituie coridorul de expropriere
situat pe amplasamentul lucrării de utilitate publică de interes
național „Deschiderea și punerea în exploatare a Carierei
Roșița, județul Gorj, la o capacitate de 3.000.000 tone/an”**

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 8 alin. (3) și art. 32 alin. (2) și (3) din Legea nr. 255/2010 privind exproprierea pentru cauză de utilitate publică, necesară realizării unor obiective de interes național, județean și local, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. I. — Anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 1.031/2018 privind aprobarea amplasamentului și declanșarea procedurilor de expropriere a tuturor imobilelor proprietate privată care constituie coridorul de expropriere situat pe amplasamentul lucrării de utilitate publică de interes național „Deschiderea și punerea în exploatare a Carierei Roșița, județul Gorj, la o capacitate de 3.000.000 tone/an”, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1105 din 27 decembrie 2018, cu modificările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. **Se includ în coridorul de expropriere numerele curente 890/1, 958/1, 979/1, 979/2, 979/3, 979/4, 979/5, 979/6, 979/7, 993/1, 994/1, 994/2 și 994/3, imobile noi, de tipul terenuri cu vegetație forestieră;**

2. **Numerele curente 1001 și 1002, reprezentând terenuri agricole, și numerele curente 993, 994, 998, 999 și 1004, reprezentând terenuri cu vegetație forestieră, se anulează;**

3. **Numerele curente 437, 439, 440, 443, 444, 446, 447, 448, 450, 451, 453, 456, 458, 460, 461, 462, 464, 465, 469, 471, 879, 890, 898, 941, 942, 943, 944, 957, 958, 971, 974, 975, 978, 979, 981, 983, 987, 988, 992, 995, 996, 997, 1000, 1003, 1005, 1006, 1007, 1008, 1009, 1010, 1011, 1012, 1013, 1014 și 1015, reprezentând terenuri cu vegetație forestieră, se modifică, în sensul actualizării elementelor de identificare a suprafețelor și a sumelor individuale aferente despăgubirilor.**

Art. II. — Se aprobă suplimentarea sumei prevăzute la art. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 1.031/2018, cu modificările ulterioare, cu suma totală de 16.437,34 lei, pentru imobilele proprietate privată prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. III. — (1) Sumele individuale prevăzute la art. II se virează de către Ministerul Energiei, în termen de cel mult 30 de zile de la data solicitării acestora, într-un cont bancar deschis pe numele Societății Complexul Energetic Oltenia — S.A.

(2) Suma prevăzută la alin. (1) se asigură de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Energiei, aprobat pe anul 2023 prin Legea bugetului de stat, pe anul 2023 nr. 368/2022, de la capitolul 81.01 „Combustibili și energie”, titlul 55 „Alte transferuri”, articolul 55.01 „Transferuri interne”, alineatul 55.01.12 „Investiții ale agenților economici cu capital de stat”.

Art. IV. — Ministerul Energiei, prin Societatea Complexul Energetic Oltenia — S.A., răspunde de realitatea datelor înscrise în lista cuprinzând imobilele proprietate privată care constituie coridorul de expropriere aflat pe amplasamentul lucrării de utilitate publică de interes național, de corectitudinea datelor înscrise în documentele care au stat la baza stabilirii acestora, precum și de modul de utilizare, în conformitate cu dispozițiile legale, a sumei alocate potrivit prevederilor prezentei hotărâri.

PRIM-MINISTRU
ION-MARCEL CIOLACU

Contrasemnează:

Ministrul energiei,

Sebastian-Ioan Burduja

p. Ministrul mediului, apelor și pădurilor,

Dan-Ștefan Chiru,

secretar de stat

p. Ministrul finanțelor,

Carmen Moraru,

secretar de stat

Modificarea și completarea anexei nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 1.031/2018 privind aprobarea amplasamentului și declanșarea procedurilor de expropriere a tuturor imobilelor proprietate privată care constituie coridorul de expropriere situat pe amplasamentul lucrării de utilitate publică de interes național „Deschiderea și punerea în exploatare a Carierei Roșița, județul Gorj, la o capacitate de 3.000.000 tone/an”

Nr. crt.	Județul	UAT	Numărul parcelei pe planul de situație	Numele și prenumele proprietarului/deținătorului terenului	Număr topografic		Nr. cadastral/ Nr. carte funciară	Extravilan/ Intravilan	Categorie de folosință	Suprafața de expropriat (mp)	Valoarea totală a despăgubirilor (lei)
					Tarla	Parcelă					
437	Gorj	Mătășari	303	Dragotoiu Ioana	9	15/1	39067	Extravilan	PD UA 76	178	1.123,89
439	Gorj	Mătășari	305	Def. Bobei D. Ion	9	16/1	39068	Extravilan	PD UA 76	223	1.408,01
440	Gorj	Mătășari	306 a	Cioclei D. Maria	9	17/1.	39069	Extravilan	PD UA 76	311	1.963,64
443	Gorj	Mătășari	308	Iovan Iosif	9	18/1	39070	Extravilan	PD UA 76	373	2.355,11
444	Gorj	Mătășari	309 a	Dragotoiu I. Gheorghe	9	19/3.	39071	Extravilan	PD UA 76	671	4.236,67
446	Gorj	Mătășari	310	Soangher Ion	9	19/3/3	39072	Extravilan	PD UA 76	392	2.475,07
447	Gorj	Mătășari	311	Horcea Constantin	9	21/1	39074	Extravilan	PD UA 76	159	1.003,92
448	Gorj	Mătășari	312	Proprietar neidentificat	9	19/3/4	39073	Extravilan	PD UA 76	88	555,63
450	Gorj	Mătășari	314	Goron I. Gheorghe	9	22/1	39075	Extravilan	PD UA 76	147	928,15
451	Gorj	Mătășari	314 a	Def. Pasaroiu Maria	9	23/1.	39076	Extravilan	PD UA 76	165	1.041,80
453	Gorj	Mătășari	316	Cojocar Vasile	9	25/1	39079	Extravilan	PD UA 76	185	1.168,08
456	Gorj	Mătășari	319	Sperlea Sevastian	9	26/2	39080	Extravilan	PD UA 76	754	4.760,73
458	Gorj	Mătășari	321	Soangher Ion	9	27/2	39081	Extravilan	PD UA 76	240	1.515,35
460	Gorj	Mătășari	323	Iovan Iosif	9	29/1	39083	Extravilan	PD UA 76	432	2.727,63
461	Gorj	Mătășari	324	Buzarin Vasile	9	30/3/3	39085	Extravilan	PD UA 76	268	1.692,14
462	Gorj	Mătășari	325	Ramescu Aristica	9	38/1	39094	Extravilan	PD UA 76	483	3.049,64
464	Gorj	Mătășari	327	Iovan Iosif	9	40/1	39096	Extravilan	PD UA 76	612	3.864,15
465	Gorj	Mătășari	328	Goron Ioana	9	41/1	39097	Extravilan	PD UA 76	541	3.415,85
469	Gorj	Mătășari	332	Goron D. Ioana	9	55/1	39104	Extravilan	PD UA 76	667	4.211,41
471	Gorj	Mătășari	334	Latu Ion	9	58/1	39105	Extravilan	PD UA 76	737	4.653,39

Nr. crt.	Județul	UAT	Numărul parcelei pe planul de situație	Numele și prenumele proprietarului/deținătorului terenului	Număr topografic		Nr. cadastral/ Nr. carte funciאר	Extravilan/ Intravilan	Categoriأ de folosință	Suprafața de expropriat (mp)	Valoarea totală a despdgubirilor (lei)
					Tarla	Parcelă					
879	Gorj	Mătăsari	709	Proprietar neidentificat	19	1109/1/2	38257	Extravilan	PD UA 72	4.413	25.214,12
890	Gorj	Mătăsari	720	Sperlea S. Gheorghe, Sperlea Sevastian	19	57/2	38255	Extravilan	PD	888	5.073,68
890/1	Gorj	Mătăsari	720	Sperlea S. Gheorghe, Sperlea Sevastian	19	57/2/1	38256	Extravilan	PD	145	828,47
898	Gorj	Mătăsari	728	Proprietar neidentificat	19	1109/1/3	38260	Extravilan	PD UA 72	2.598	14.843,93
941	Gorj	Mătăsari	769	Def. Bibanu Marina	19	1109/10	38276	Extravilan	PD UA 72	260	1.485,54
942	Gorj	Mătăsari	770	Bertea Nicolae	19	1109/9	38280	Extravilan	PD UA 72	178	1.017,02
943	Gorj	Mătăsari	771	Balianu Ioana	19	1109/11	38281	Extravilan	PD UA 72	1.496	8.547,55
944	Gorj	Mătăsari	772	Garbaci Ion	19	1109/12	38282	Extravilan	PD UA 72	452	2.582,55
957	Gorj	Mătăsari	785	Proprietar neidentificat	19	1109/13	38277	Extravilan	PD UA 72	1.331	7.604,80
958	Gorj	Mătăsari	786	Proprietar neidentificat	19	1109/3	38263	Extravilan	PD UA 72	4.710	26.911,06
958/1	Gorj	Mătăsari	786	Dragotoiu Ioana	19	1109/2	38262	Extravilan	PD UA 73	2.539	14.506,83
971	Gorj	Mătăsari	797	Soangher Ion	19	1109/17	38279	Extravilan	PD UA 72	483	2.759,67
974	Gorj	Mătăsari	800	Nebunu Polina, Sperlea N. Maria	19	57/3	38259	Extravilan	PD	2.271	12.975,59
975	Gorj	Mătăsari	801	Cojocar Elisabeta	19	1109/16	38278	Extravilan	PD UA 72	462	2.639,68
978	Gorj	Mătăsari	804	Horcea C. Gheorghe	19	1109/18	37586/37586	Extravilan	PD UA 72	584	3.336,74
979	Gorj	Mătăsari	805	Proprietar neidentificat	19	1109/8/1	38272	Extravilan	PD UA 72	27.008	154.312,91
979/1	Gorj	Mătăsari	805	Cojocar Elisabeta	19	1109/4	28264	Extravilan	PD UA 72	1.250	7.142,00
979/2	Gorj	Mătăsari	805	Horcea C. Gheorghe	19	1109/5/1	28265	Extravilan	PD UA 72	4.620	26.396,83
979/3	Gorj	Mătăsari	805	Pirtaiche Gheorghe	19	1109/6/1	28266	Extravilan	PD UA 72	4.531	25.888,32
979/4	Gorj	Mătăsari	805	Sperlea Gh. Dumitru	19	1109/7	28267	Extravilan	PD UA 72	7.055	40.309,45
979/5	Gorj	Mătăsari	805	Dunca Ion	19	1109/5	38422	Extravilan	PD UA 72	9.464	54.073,51
979/6	Gorj	Mătăsari	805	Ceausescu Dinca	19	1109/8	38269	Extravilan	PD UA 72	8.548	48.839,85
979/7	Gorj	Mătăsari	805	Sperlea Gh. Dumitru	19	1109/8/1	38270	Extravilan	PD UA 72	6.129	35.018,65
981	Gorj	Mătăsari	807	Cojocar Elisabeta	19	1109/19	38292	Extravilan	PD UA 72	821	4.690,87

983	Gorj	Mătăşari	809	Proprietar neidentificat	19	1109/19/1	38283	Extravilan	PD UA 72	1.399	7.993,33
987	Gorj	Mătăşari	813	Sperlea S. Gheorghe, Sperlea Sevastian	19	105/4	38284	Extravilan	PD UA 72	1.209	6.907,74
988	Gorj	Mătăşari	814	Sperlea S. Gheorghe, Sperlea Sevastian	19	105/3	38320	Extravilan	PD	551	3.148,19
992	Gorj	Mătăşari	818	Soangher Ion	19	1109/21	38286	Extravilan	PD	428	2.445,42
993	Gorj	Mătăşari	819	Proprietar neidentificat	19			Extravilan	PD UA 72	0	0,00
993/1	Gorj	Mătăşari	819	Soangher Ion	19	1109/20	38285	Extravilan	PD UA 72	1.837	10.495,88
994	Gorj	Mătăşari	820	Proprietar neidentificat	19			Extravilan	PD UA 72	0	0,00
994/1	Gorj	Mătăşari	820	Bibanu Grigore	19	1109/26	38287	Extravilan	PD UA 72	617	3.525,29
994/2	Gorj	Mătăşari	820	Bibanu Maria	19	1109/26/1	38288	Extravilan	PD UA 72	599	3.422,45
994/3	Gorj	Mătăşari	820	Popescu Ioana	19	1109/26/2	38289	Extravilan	PD UA 72	1.422	8.124,74
995	Gorj	Mătăşari	821	Busa Ion	19	1109/29/1	38291	Extravilan	PD UA 72	1.322	7.553,38
996	Gorj	Mătăşari	822	Buzarin Ghe. Dumitru	19	1109/30/1	38294	Extravilan	PD	997	5.696,46
997	Gorj	Mătăşari	823	Buzarin Ghe. Vasile	19	1109/31	38295	Extravilan	PD UA 72	516	2.948,22
998	Gorj	Mătăşari	824	Buzarin Ghe. Vasile	19			Extravilan	PD	0	0,00
999	Gorj	Mătăşari	825	Buzarin Ghe. Vasile	19			Extravilan	PD	0	0,00
1000	Gorj	Mătăşari	826	Buzarin V. Ion	19	1109/32	38296	Extravilan	PD	675	3.856,68
1001	Gorj	Mătăşari	827	Buzarin V Ion	19			Extravilan	P	0	0,00
1002	Gorj	Mătăşari	828	Buzarin V Ion	19			Extravilan	P	0	0,00
1003	Gorj	Mătăşari	829	Buzarin V. Constantin	19	1109/32/1	37538/37538	Extravilan	PD UA 72	1.062	6.067,84
1004	Gorj	Mătăşari	830	Buzarin V. Constantin	19	1109/32/1		Extravilan	PD	0	0,00
1005	Gorj	Mătăşari	831	Nicolaescu Eftichia	19	1109/33	38297	Extravilan	PD UA 72	1.737	9.924,52
1006	Gorj	Mătăşari	832	Goron C. Gheorghe	19	1109/34	38298	Extravilan	PD UA 72	764	4.365,19
1007	Gorj	Mătăşari	833	Goron C. Ion	19	1109/35	38299	Extravilan	PD UA 72	695	3.970,95
1008	Gorj	Mătăşari	834	Dragotolu Petre	19	1109/36	38300	Extravilan	PD UA 72	624	3.565,29
1009	Gorj	Mătăşari	835	Buzarin Dumitru	19	1109/37	38301	Extravilan	PD UA 72	834	4.765,14
1010	Gorj	Mătăşari	836	Croitoru A. Ion	19	1109/38	38304	Extravilan	PD UA 72	341	1.948,34
1011	Gorj	Mătăşari	837	Croitoru Maria	19	1109/39	38305	Extravilan	PD UA 72	281	1.605,52
1012	Gorj	Mătăşari	838	Diaconescu Ion	19	1109/40	38306	Extravilan	PD UA 72	225	1.285,56
1013	Gorj	Mătăşari	839	Cioclei Ion	19	1109/41	38302	Extravilan	PD UA 72	167	954,17
1014	Gorj	Mătăşari	840	Goron I. Constantin	19	1109/42	38303	Extravilan	PD UA 72	109	622,78
1015	Gorj	Mătăşari	841	Goron Marian	19	1109/43	38307	Extravilan	PD UA 72	51	291,39
TOTAL GENERAL										118.324	680.634,35

ABONAMENTE LA PUBLICAȚIILE OFICIALE PE SUPORT FIZIC
— Prețuri pentru anul 2023 —

Nr. crt.	Denumirea publicației	Valoare (TVA 5% inclus) — lei		
		12 luni	3 luni	1 lună
1.	Monitorul Oficial, Partea I	2.760	760	275
2.	Monitorul Oficial, Partea I, limba maghiară	3.280		300
3.	Monitorul Oficial, Partea a II-a	4.920		440
4.	Monitorul Oficial, Partea a III-a	940		100
5.	Monitorul Oficial, Partea a IV-a	3.760		340
6.	Monitorul Oficial, Partea a VI-a	3.500		320
7.	Monitorul Oficial, Partea a VII-a	1.200		110

NOTĂ:

Monitorul Oficial, Partea I bis, se multiplică și se achiziționează pe bază de comandă.

ABONAMENTE LA PRODUSELE ÎN FORMAT ELECTRONIC
— Prețuri pentru anul 2023 —

Produs	Abonamentul FLEXIBIL (Monitorul Oficial, Partea I + alte 3 părți ale Monitorului Oficial, la alegere)									
	Lunar					Anual*				
	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300
AutenticMO	65	160	400	960	2.110	650	1.630	4.080	9.790	21.540
ExpertMO	115	290	730	1.750	3.850	1.150	2.880	7.200	17.280	38.020

Produs	Abonamentul COMPLET (Monitorul Oficial, Partea I + toate celelalte părți ale Monitorului Oficial)									
	Lunar					Anual*				
	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300	Online/ Monopost	Rețea 5	Rețea 25	Rețea 100	Rețea 300
AutenticMO	75	190	480	1.150	2.530	750	1.880	4.700	11.280	24.820
ExpertMO	140	350	880	2.110	4.640	1.400	3.500	8.750	21.000	46.200

Colecția Monitorul Oficial în format electronic, oricare dintre părțile acestuia	100 lei/an
--	------------

Prețurile sunt exprimate în lei și conțin TVA.

Mai multe informații puteți găsi pe site-ul www.expert-monitor.ro, unde puteți aplica online comanda.

* Tarifele anuale se aplică pentru comenzile online efectuate până la 31 ianuarie 2023.

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; 012329
C.I.F. RO427282, IBAN: RO55RNCB0082006711100001 BCR
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 DTCPMB (alocat numai persoanelor juridice bugetare)
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, www.monitoruloficial.ro
Adresa Centrului pentru relații cu publicul este: șos. Panduri nr. 1, bloc P33, sectorul 5, București; 050651.
Tel. 021.401.00.73, 021.401.00.78, e-mail: concursurifp@ramo.ro, convocariaga@ramo.ro
Pentru publicări, încărcați actele pe site, la: <https://www.monitoruloficial.ro>, secțiunea Publicări.

