



„Respectul reciproc este fundamentul unei instituții publice profesioniste.”

GHIDUL ANGAJATULUI

privind prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă

Ediția I – 2026

Autor: jr. Ion Nistor
Consilier juridic – Inspectoratul Școlar Județean Hunedoara

Prezentul ghid are rolul de a informa și orienta personalul Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara cu privire la drepturile și obligațiile ce îi revin în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii morale la locul de muncă, precum și la modalitățile de prevenire, sesizare și soluționare a unor astfel de situații.

Ghidul a fost elaborat având la bază Ghidul practic privind hărțuirea morală la locul de muncă, realizat de Institutul Român pentru Drepturile Omului (IRDO) și Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), precum și Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023, aplicabilă autorităților și instituțiilor publice, inclusiv inspectoratelor școlare.

Totodată, prezentul ghid este elaborat în concordanță cu Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu celelalte acte normative incidente în materia prevenirii discriminării și a protecției demnității în muncă.

Scopul ghidului este de a contribui la dezvoltarea unui climat organizațional bazat pe respect reciproc, integritate, profesionalism, dialog, responsabilitate și egalitate de tratament, în care fiecare angajat să își poată desfășura activitatea într-un mediu de lucru sigur, demn și lipsit de orice formă de hărțuire sau discriminare.

Prin promovarea unei culturi organizaționale fundamentate pe respectarea demnității umane și pe toleranța zero față de orice formă de hărțuire, Inspectoratul Școlar Județean Hunedoara își reafirmă angajamentul de a asigura un mediu de lucru bazat pe încredere, colaborare și respectarea drepturilor tuturor angajaților.

Scopul prezentului ghid este informarea, prevenirea și promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect reciproc, astfel încât fiecare angajat să cunoască drepturile, obligațiile și mecanismele instituționale privind prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă.

1. Dreptul fiecărui angajat

Fiecare angajat al Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara are dreptul de a-și desfășura activitatea într-un mediu de lucru sigur, echilibrat și bazat pe respect reciproc, în care demnitatea, integritatea fizică și psihică, precum și drepturile sale profesionale sunt pe deplin respectate. Nicio persoană nu trebuie să fie supusă unor comportamente ostile, intimidante, umilitoare, degradante sau abuzive care să îi afecteze sănătatea, reputația profesională ori condițiile de muncă.

Totodată, fiecare angajat are dreptul de a beneficia de egalitate de șanse și de tratament, fără discriminare sau hărțuire, indiferent de funcția ocupată ori de raporturile ierarhice existente

în cadrul instituției. Exercițarea atribuțiilor de serviciu trebuie să se realizeze într-un climat de colaborare, profesionalism și respect, în care opiniile pot fi exprimate liber, în limitele decenței și ale buneii-crediințe.

Orice angajat care consideră că este victima unui comportament de hărțuire morală are dreptul să sesizeze situația, să solicite sprijin și să beneficieze de protecția prevăzută de lege, fără teama unor represalii, sancțiuni sau tratamente discriminatorii ca urmare a formulării unei sesizări cu bună-crediință. Acest drept reprezintă o garanție esențială pentru menținerea unui mediu de lucru sănătos și pentru promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect, integritate și responsabilitate.

2. Ce este hărțuirea morală?

Hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă orice comportament neadecvat, ostil sau nedorit, manifestat în cadrul raporturilor de muncă, care are ca scop sau ca efect deteriorarea condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor ori a demnității unui angajat, afectarea sănătății sale fizice sau psihice sau compromiterea viitorului său profesional. Un astfel de comportament poate proveni din partea unui superior ierarhic, a unui coleg aflat pe același nivel ierarhic sau a unui subordonat.

Hărțuirea morală nu presupune neapărat existența unor insulte directe sau a unor acte de agresiune evidentă. Ea poate îmbrăca forme subtile și repetate, precum marginalizarea unui angajat, izolarea acestuia de colectiv, atribuirea sistematică a unor sarcini imposibil de realizat, criticile permanente și nejustificate, răspândirea de zvonuri, intimidarea, umilirea în fața colegilor, monitorizarea excesivă ori orice alt comportament care creează un mediu de lucru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

De asemenea, potrivit legislației, constituie hărțuire morală orice comportament sistematic care aduce atingere demnității ori integrității fizice sau psihice a unui angajat sau a unui grup de angajați, punând în pericol activitatea acestora ori degradând climatul de muncă. În acest context, stresul profesional și epuizarea fizică sau psihică pot reprezenta efecte ale hărțuirii morale atunci când sunt generate de comportamente abuzive și repetate.

Este important de reținut că nu orice neînțelegere sau observație profesională constituie hărțuire. Exercițarea atribuțiilor de conducere, evaluarea obiectivă a performanței, formularea unor critici profesionale justificate, solicitarea respectării atribuțiilor din fișa postului, stabilirea obiectivelor de serviciu sau verificarea modului de îndeplinire a sarcinilor reprezintă prerogative legitime ale angajatorului, atât timp cât sunt exercitate cu bună-crediință, în mod obiectiv și cu respectarea demnității fiecărui angajat. Aceste situații nu constituie hărțuire morală.

La nivelul Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara se aplică principiul **toleranței zero** față de orice formă de hărțuire. Toți angajații au obligația de a contribui la menținerea unui climat de muncă bazat pe respect reciproc, colaborare, integritate și profesionalism, iar orice sesizare

privind un posibil comportament de hărțuire va fi analizată cu seriozitate, imparțialitate și cu respectarea confidențialității și a drepturilor tuturor persoanelor implicate.

3. Exemple de hărțuire

Hărțuirea morală se poate manifesta în numeroase forme, unele evidente, iar altele subtile, dar repetate în timp. Important este efectul pe care aceste comportamente îl produc asupra persoanei vizate, respectiv afectarea demnității, a sănătății ori a climatului de muncă.

Pot constitui exemple de hărțuire morală la locul de muncă:

- a) adresarea repetată de insulte, jigniri, remarci ofensatoare sau umilitoare;
- b) ironizarea, ridiculizarea ori denigrarea unui angajat în fața colegilor;
- c) răspândirea de zvonuri sau informații menite să afecteze reputația profesională ori personală a unei persoane;
- d) atribuirea în mod repetat a unor sarcini imposibil de realizat sau, dimpotrivă, lipsirea intenționată de activități pentru a crea sentimentul de inutilitate;
- e) excluderea deliberată din ședințe, proiecte, activități colective sau din circuitul informațional necesar desfășurării activității;
- f) monitorizarea excesivă, nejustificată și discriminatorie a activității unui angajat;
- g) intimidarea, amenințarea sau exercitarea unor presiuni psihologice repetate;
- h) comentariile ofensatoare privind aspectul fizic, vârsta, viața personală, religia, originea etnică, dizabilitatea sau orice alt criteriu protejat de lege;
- i) transmiterea repetată de mesaje, e-mailuri sau apeluri cu conținut ofensator, intimidant ori umilitor;
- j) șicanarea permanentă, izolarea socială sau refuzul nejustificat de a comunica în scopul afectării activității profesionale;
- k) folosirea unui limbaj vulgar, obscen sau degradant la adresa unui coleg;
- l) manifestarea ori distribuirea unor materiale cu caracter ofensator, discriminatoriu sau indecent;
- m) comentarii, glume ori insinuări cu caracter sexist, rasist, homofob sau discriminatoriu;
- n) priviri insistente, gesturi jignitoare, atitudini intimidante ori alte comportamente care creează un climat de muncă ostil;
- o) solicitarea repetată a unor întâlniri ori avansuri nedorite, precum și orice comportament cu conotație sexuală care afectează demnitatea persoanei;

- p) amenințarea unui angajat cu afectarea carierei, a evaluării profesionale sau a raportului de serviciu în scopul obținerii unui anumit comportament.

În cadrul Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara, asemenea comportamente sunt incompatibile cu valorile instituției și cu obligația fiecărui angajat de a manifesta respect, profesionalism și loialitate față de colegi. Orice faptă de hărțuire va fi analizată în funcție de circumstanțele concrete ale cauzei, de caracterul repetitiv al comportamentului și de efectele produse asupra persoanei vătămate, cu respectarea drepturilor tuturor persoanelor implicate.

4. Ce NU reprezintă hărțuire

Pentru a evita confuzia dintre exercitarea normală a atribuțiilor de serviciu și comportamentele abuzive, este important de precizat că nu orice situație neplăcută sau observație profesională constituie hărțuire morală. Conducerea unei instituții are dreptul și obligația de a organiza, coordona și verifica activitatea personalului, iar exercitarea acestor atribuții, în limitele legii și cu respectarea demnității angajaților, nu reprezintă hărțuire.

Nu constituie hărțuire morală:

- a) supravegherea și verificarea modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, inclusiv stabilirea obiectivelor și evaluarea performanței profesionale;
- b) formularea unor observații, recomandări sau critici profesionale obiective, motivate și exprimate într-un limbaj respectuos;
- c) solicitarea respectării programului de lucru, a fișei postului, a regulamentului intern și a celorlalte obligații de serviciu;
- d) stabilirea priorităților, repartizarea sarcinilor și organizarea activității compartimentului;
- e) solicitarea de informații, rapoarte, situații, documente sau explicații necesare desfășurării activității;
- f) dispunerea unor măsuri pentru remedierea deficiențelor constatate ori includerea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- g) aplicarea măsurilor disciplinare sau administrative prevăzute de lege, atunci când acestea sunt dispuse cu respectarea procedurilor legale și a dreptului la apărare;
- h) aprobarea sau respingerea motivată a cererilor formulate de angajați, în limitele competențelor legale.

Exercitarea prerogativelor de conducere și control nu trebuie confundată cu hărțuirea morală. Diferența este dată de scopul urmărit, de modul de manifestare și de caracterul repetitiv al comportamentului. Atunci când măsurile dispuse sunt justificate de nevoile instituției, sunt

aplicate în mod obiectiv, nediscriminatoriu și cu respectarea demnității persoanei, acestea reprezintă manifestări normale ale raporturilor de serviciu și nu constituie hărțuire morală.

5. Cum reacționezi?

Dacă apreciați că sunteți victima unui comportament care poate constitui hărțuire morală la locul de muncă, este important să acționați cu calm și să urmați procedurile instituționale și legale. Semnalarea unei astfel de situații reprezintă un drept al fiecărui angajat și contribuie la menținerea unui climat de muncă bazat pe respect și profesionalism.

În primul rând, dacă împrejurările permit, puteți comunica direct persoanei al cărei comportament îl considerați neadecvat, explicându-i că acțiunile sau afirmațiile sale vă afectează și solicitându-i încetarea acestora. Uneori, o discuție deschisă și respectuoasă poate conduce la rezolvarea situației fără a fi necesară declanșarea unei proceduri formale.

Dacă acest demers nu este posibil sau comportamentul continuă, este recomandat să păstrați toate dovezile relevante. Notați datele și împrejurările fiecărui incident, persoanele prezente, eventualii martori și păstrați mesajele, e-mailurile, documentele sau orice alte înscrisuri care pot contribui la clarificarea situației. Aceste informații pot fi utile în cazul unei cercetări interne sau al unei proceduri judiciare.

În continuare, puteți solicita sprijinul persoanei responsabile sau al Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire din cadrul Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara. Procedura internă are caracter confidențial și urmărește atât protejarea persoanei care formulează sesizarea, cât și respectarea drepturilor persoanei reclamate. Pe parcursul procedurii, victima are dreptul să fie informată, ascultată, consiliată și asistată, inclusiv de un reprezentant sindical sau de altă persoană aleasă, în condițiile legii.

Sesizarea poate fi formulată în scris sau verbal, iar persoana responsabilă ori comisia desemnată va înregistra plângerea, va analiza situația, va desfășura verificările necesare și va întocmi un raport cu propunerile corespunzătoare, în condiții de imparțialitate, confidențialitate și respect față de toate persoanele implicate.

În cazul în care apreciați că situația nu a fost soluționată corespunzător pe plan intern sau gravitatea faptelor impune acest lucru, aveți dreptul de a vă adresa instituțiilor competente, precum Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțelor judecătorești sau, după caz, organelor de urmărire penală, în condițiile prevăzute de lege.

Pe întreaga durată a procedurii, toate persoanele implicate au obligația de a respecta confidențialitatea datelor și de a coopera cu bună-credință pentru stabilirea situației de fapt. Formularea unei sesizări cu bună-credință nu poate constitui motiv de intimidare, discriminare sau aplicare a unor măsuri represive împotriva persoanei care a sesizat presupusele fapte de hărțuire.

Sesizarea cu bună-credință a unei posibile situații de hărțuire reprezintă exercitarea unui drept și nu poate constitui abatere disciplinară. În schimb, formularea cu rea-credință a unor acuzații neadevărate poate atrage răspunderea disciplinară, civilă sau penală, după caz.

6. Dacă ești martor

Menținerea unui climat de muncă bazat pe respect, integritate și profesionalism este responsabilitatea tuturor angajaților Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara. De aceea, fiecare salariat care observă sau ia cunoștință despre un posibil caz de hărțuire morală are un rol important în prevenirea și combaterea unor astfel de comportamente.

Dacă sunteți martorul unor fapte care pot constitui hărțuire, manifestați o atitudine responsabilă și obiectivă. Nu încurajați, nu minimalizați și nu ignorați comportamentele abuzive, considerându-le simple glume sau conflicte obișnuite între colegi. Uneori, tăcerea sau pasivitatea pot contribui la perpetuarea unui climat de muncă ostil.

În măsura în care situația o permite, oferiți sprijin persoanei afectate și încurajați-o să utilizeze procedurile interne de sesizare prevăzute de instituție. Dacă vi se solicită, furnizați informații complete și obiective persoanei responsabile sau Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, relatând exclusiv faptele pe care le-ați perceput în mod direct, fără interpretări sau aprecieri subiective.

Pe parcursul procedurii, aveți obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor de care luați cunoștință și de a evita răspândirea de zvonuri sau comentarii care ar putea afecta demnitatea persoanelor implicate ori desfășurarea imparțială a verificărilor. Respectarea confidențialității contribuie atât la protejarea persoanei care a formulat sesizarea, cât și la garantarea dreptului la apărare al persoanei reclamate.

Fiecare angajat are responsabilitatea de a contribui la crearea și menținerea unui mediu de lucru în care dialogul, respectul reciproc și colaborarea să prevaleze, iar orice formă de hărțuire să fie prevenită și combătută cu fermitate. Prin implicarea responsabilă a tuturor salariaților, Inspectoratul Școlar Județean Hunedoara își consolidează cultura organizațională bazată pe respectarea demnității umane și a valorilor serviciului public.

7. Obligațiile angajaților Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara

Prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă reprezintă o responsabilitate comună a tuturor angajaților Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara. Fiecare salariat are obligația de a contribui la menținerea unui climat organizațional bazat pe respect reciproc, integritate, profesionalism, colaborare și egalitate de tratament, astfel încât activitatea instituției să se desfășoare într-un mediu sigur și lipsit de orice formă de intimidare sau abuz.

În exercitarea atribuțiilor de serviciu, fiecare angajat are obligația de a respecta demnitatea, drepturile și personalitatea colegilor, colaboratorilor și a tuturor persoanelor cu care intră în contact în activitatea profesională. Comunicarea trebuie să fie civilizată, echilibrată și bazată

pe respect, fiind interzisă utilizarea unui limbaj ofensator, jignitor, intimidant sau discriminatoriu.

Angajații au obligația de a se abține de la orice comportament care ar putea constitui hărțuire morală, discriminare sau victimizare și de a nu încuraja ori tolera astfel de manifestări în cadrul instituției. Totodată, fiecare salariat trebuie să manifeste o conduită responsabilă în relațiile profesionale, să evite conflictele personale și să contribuie la soluționarea acestora prin dialog și respect reciproc.

În cazul în care iau cunoștință despre existența unor posibile fapte de hărțuire, angajații au obligația morală și profesională de a coopera cu persoana responsabilă sau cu Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, furnizând informații complete și obiective, cu respectarea principiilor confidențialității și imparțialității. Participarea la procedurile interne trebuie realizată cu bună-credință, fără influențarea martorilor, fără exercitarea de presiuni asupra persoanelor implicate și fără divulgarea informațiilor obținute în cadrul verificărilor.

De asemenea, fiecare angajat are obligația de a cunoaște și respecta prevederile legislației în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii, dispozițiile regulamentului intern, ale Codului de conduită și ale procedurilor interne aplicabile în cadrul Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara. Participarea la activitățile de informare și instruire organizate de instituție în acest domeniu constituie o componentă importantă a prevenirii comportamentelor necorespunzătoare și a consolidării unei culturi organizaționale bazate pe respectul față de demnitatea umană.

Respectarea acestor obligații contribuie la crearea unui mediu de lucru în care fiecare angajat se poate dezvolta profesional în condiții de siguranță, echitate și respect, în concordanță cu valorile și misiunea Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara.

8. Obligațiile conducerii Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara

Conducerea Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara are responsabilitatea de a asigura un mediu de lucru sigur, echitabil și bazat pe respectarea demnității fiecărui angajat, în care orice formă de hărțuire morală sau discriminare este prevenită, descurajată și tratată cu maximă seriozitate. În exercitarea atribuțiilor de conducere, managerii au obligația de a promova o cultură organizațională întemeiată pe profesionalism, integritate, dialog și respect reciproc.

Conducerea are obligația de a adopta și aplica măsuri eficiente pentru prevenirea hărțuirii morale, inclusiv prin informarea și instruirea periodică a personalului, promovarea unor standarde clare de conduită profesională și asigurarea cunoașterii procedurilor interne privind sesizarea și soluționarea cazurilor de hărțuire. Totodată, aceasta trebuie să încurajeze comunicarea deschisă și să creeze un climat în care angajații să poată semnala cu bună-credință eventualele situații de abuz, fără teama unor represalii.

În situația în care este formulată o sesizare privind un posibil caz de hărțuire, conducerea are obligația de a asigura analizarea acesteia cu promptitudine, imparțialitate, obiectivitate și confidențialitate, prin intermediul persoanei responsabile sau al Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire. Pe parcursul verificărilor, trebuie garantate atât drepturile persoanei care formulează sesizarea, cât și dreptul la apărare al persoanei reclamate, cu respectarea principiilor legalității, echității și prezumției de bună-credință.

Conducerea are, de asemenea, obligația de a lua măsurile administrative, disciplinare sau organizatorice prevăzute de lege atunci când, în urma verificărilor efectuate, se constată existența unor fapte de hărțuire. Măsurile dispuse trebuie să fie proporționale cu gravitatea faptelor și să urmărească atât sancționarea comportamentelor necorespunzătoare, cât și prevenirea repetării acestora.

Managerii și toate persoanele cu funcții de conducere au obligația de a constitui un model de conduită profesională și de respect reciproc, prin comportamentul propriu și prin modul în care gestionează relațiile de muncă. Exercitarea autorității trebuie să se realizeze exclusiv în limitele competențelor legale, cu respectarea drepturilor și demnității angajaților, fără utilizarea unor comportamente abuzive, intimidante, umilitoare sau discriminatorii.

Prin îndeplinirea acestor obligații, conducerea Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara contribuie la dezvoltarea unui climat organizațional bazat pe încredere, colaborare și responsabilitate, în care fiecare angajat își poate desfășura activitatea în condiții de siguranță, respect și egalitate de tratament.

9. Protecția persoanei care sesizează

Inspectoratul Școlar Județean Hunedoara garantează protecția oricărei persoane care formulează, cu bună-credință, o sesizare privind un posibil caz de hărțuire morală la locul de muncă. Exercitarea dreptului de a sesiza astfel de fapte nu poate constitui motiv pentru aplicarea unor măsuri de intimidare, discriminare, victimizare, sancționare sau orice alt tratament nefavorabil împotriva persoanei care a formulat sesizarea sau a participat la procedura de verificare.

Pe întreaga durată a procedurii, identitatea persoanei care formulează sesizarea, precum și informațiile referitoare la faptele reclamate, sunt tratate cu respectarea principiului confidențialității, în limitele prevăzute de lege și în măsura necesară desfășurării cercetării. Toate persoanele implicate în soluționarea cazului au obligația de a păstra confidențialitatea datelor și informațiilor de care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor lor.

Persoana care formulează sesizarea are dreptul de a fi ascultată, de a prezenta probe și explicații, de a fi informată cu privire la desfășurarea procedurii, precum și de a beneficia de o analiză imparțială și obiectivă a faptelor sesizate.

În același timp, procedura internă trebuie să asigure respectarea dreptului la apărare al persoanei reclamate și soluționarea cauzei cu imparțialitate, echitate și respectarea principiului prezumției de bună-credință.

Este interzisă orice formă de represalii împotriva persoanei care a formulat o sesizare cu bună-credință, a persoanelor care au oferit informații sau au avut calitatea de martori, precum și împotriva celor care au sprijinit desfășurarea procedurii de verificare. Orice act de victimizare sau de intimidare va fi analizat și sancționat în condițiile legii și ale reglementărilor interne aplicabile.

Inspectoratul Școlar Județean Hunedoara încurajează raportarea cu bună-credință a oricăror comportamente care pot constitui hărțuire morală, considerând că sesizarea unor astfel de fapte reprezintă un demers legitim și responsabil, esențial pentru menținerea unui climat organizațional bazat pe respect, integritate, profesionalism și încredere reciprocă.

10. Mesajul Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara

Inspectoratul Școlar Județean Hunedoara promovează și susține un climat organizațional bazat pe respect reciproc, integritate, profesionalism, dialog, egalitate de tratament, colaborare și responsabilitate. Aceste valori reprezintă fundamentul relațiilor profesionale din cadrul instituției și constituie premise esențiale pentru desfășurarea activității într-un mediu de lucru sigur, echitabil și orientat către performanță.

Fiecare angajat are dreptul de a fi tratat cu demnitate și respect, indiferent de funcția ocupată, iar fiecare salariat are, la rândul său, responsabilitatea de a contribui activ la menținerea unui climat de muncă bazat pe încredere, cooperare și respectarea drepturilor celorlalți.

Inspectoratul Școlar Județean Hunedoara aplică principiul toleranței zero față de orice formă de hărțuire morală, discriminare, intimidare sau victimizare. Orice comportament care afectează demnitatea, integritatea ori sănătatea fizică sau psihică a unei persoane este incompatibil cu valorile instituției și va fi analizat cu seriozitate, obiectivitate și imparțialitate, cu respectarea drepturilor tuturor persoanelor implicate, a principiului confidențialității și a procedurilor prevăzute de lege.

Prin prevenirea și combaterea hărțuirii morale, Inspectoratul Școlar Județean Hunedoara urmărește consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe respect, încredere, responsabilitate și profesionalism, în care fiecare angajat își poate desfășura activitatea în condiții de siguranță, echitate și respect reciproc.

Temei legal

Prezentul ghid este elaborat în aplicarea:

- Hotărârii Guvernului nr. 970/2023;
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legii nr. 53/2003 – Codul muncii;
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

11

CUPRINS

1. Dreptul fiecărui angajat
2. Ce este hărțuirea morală?
3. Exemple de hărțuire
4. Ce NU reprezintă hărțuire
5. Cum reacționezi?
6. Dacă ești martor
7. Obligațiile tuturor angajaților Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara
8. Obligațiile conducerii Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara
9. Protecția persoanei care sesizează
10. Mesajul Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara