**MUZEUL NAȚIONAL DE ARTĂ AL ROMÂNIEI**

**DECIZIE Nr.** 1 147/04.11.2026

privind aprobarea Regulamentului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

Directorul general al Muzeului Național de Artă al României;

În temeiul Contractului de Management nr.134 din 24.12.2025 privind numirea managerului,

Pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 1, coroborat cu prevederile art. 6 din H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, respectiv, din Anexa - METODOLOGIE privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, relativ la prevederile art. 7, alin. (4), lit. :a) din actul ante menționat, conform cărora: *"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"*

Ținand cont și de prevederile H.G. nr. 27 din 31 ianuarie 2025 pentru modificarea și completarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin H.G. nr. 970/2023

**Dispune:**

**Art. 1.** Se aprobă Regulamentul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, conform Anexei nr. I, care face parte integrantă din prezenta decizie.

**Art. 2.** Se constituie Comisia de primire și de soluționare a cazurilor de hărțuire, în aplicarea prevederilor pct. 6.1. din Anexa - METODOLOGIE privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă din H.G. nr. 970/2023, respectiv, a prevederilor art. 16, lit. e) din Regulamentul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, formată din:

- dna Judit Balint, director general adjunct - președinte
- dna Luminița Neagu, șef serviciu - membru
- dna Alina Dima, consilier juridic - membru
- dl Victor Ghiță, șef serviciu - membru
- dl Dan Lupeș, referent de specialitate - membru
- reprezentant sindicat - membru
- dl Petru Stefanov referent de specialitate - membru supleant
- dl Gabriel Cristea, referent de specialitate - secretar

**Art. 3.** (1) Cu ducerea la îndeplinire a prezentei decizii se însărcinează Serviciul Resurse Umane, Salarizare, Curierat, Secretariat și Arhivă care va informa întregul personal cu privire la prevederile Regulamentului, prin publicarea acestuia, prin intermediul intranetului instituției și e-mailului de serviciu al structurilor/șefilor de structuri.

(2) Șefii de structuri se vor asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile Regulamentului.

**Art. 4.** Prezenta decizie se va publica pe pagina de internet www.mnar@arts.ro.

**Art. 5.** Prezenta decizie se comunică pentru afișare la sediul instituției prin grija Serviciul Resurse Umane, Salarizare, Curierat, Secretariat și Arhivă.

**Director general,**
**dr. Ervin Kesler**

MINISTERUL CULTURII
MUZEUL NAȚIONAL DE ARTĂ AL ROMÂNIEI

Avizat:
Consilier Juridic,
Alina Dima

Se comunică:
- Tuturor structurilor

**Anexă la Decizia nr. ..... din.....**

# Regulament privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă

## CAP. 1. PRINCIPII DIRECTOARE

### Art. 1. Principii directoare

1.1. Prin adoptarea şi implementarea prevederilor prezentului ghid, **Muzeul Naţional de Artă al României** se obligă să asigure un mediu optim de lucru pentru toţi angajaţii, să asigure egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul muncii, dreptul fiecărui angajat la un mediu de lucru fără violenţă şi hărţuire, pentru încurajarea şi menţinerea unei culturi bazate pe respect şi demnitate reciprocă, fără discriminare pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

**1.2.** Asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi orice formă de manifestare a relaţiilor de putere dintre bărbaţi şi femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnităţii umane şi de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

**1.3.** Muzeul Naţional de Artă al României aplică o politică de toleranţă zero pentru hărţuirea pe criteriul de sex şi hărţuirea morală la locul de muncă, tratând cu seriozitate, asumare şi promptitudine toate incidentele de acest gen prin cercetarea tuturor acuzaţiilor de hărţuire. În funcţie de gravitatea faptei, se va sancţiona disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărţuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la încetarea contractului individual de muncă.

**1.4.** La nivelul Muzeului Naţional de Artă al României, se asigură un mediu sigur pentru toţi angajaţii, în care toate reclamaţiile de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă sunt tratate cu seriozitate, promptitudine şi în condiţii de confidenţialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate şi tratate cu respect şi consideraţie, asigurându-se protecţia datelor de identitate în vederea protejării angajaţilor.

### Art. 2. Principiile pe care se fundamentează prezentul Regulament sunt:

**2.1. principiul legalităţii,** potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituţiei şi legislaţiei naţionale în materie, precum şi prevederile acordurilor şi altor documente juridice internaţionale la care România este parte;

**2.2. principiul respectării demnităţii umane,** potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă şi deplină a personalităţii;

**2.3. principiul transparenţei,** potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea şi evaluarea politicilor şi programelor din domeniu sunt aduse la cunoştinţa tuturor angajaţilor;

**2.4. principiul egalităţii,** potrivit căruia, cetăţenii, beneficiari ai activităţii autorităţii publice au dreptul de a fi trataţi în mod egal, într-o manieră nediscriminatorie, corelativ cu obligaţia autorităţii de a trata în mod egal pe toţi beneficiarii, fără discriminare pe criteriile prevăzute de lege;

**2.5. principiile aplicabile conduitei profesionale a personalului contractual reglementate de art. 368 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare.**

## CAP. 2 CADRUL LEGAL

**Art. 3. Cadrul legal european:**

**3.1.** Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalităţii de tratament în ceea ce priveşte încadrarea în muncă şi ocuparea forţei de muncă prevede că hărţuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea urnei persoane şi de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;

**3.2.** Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi de muncă (reformă).

**3.3.** Convenţia pentru eliminarea violentei si a hărtuirii în lumea muncii (Convenţia OIM nr. 190 adoptată la Geneva în cea de-a 108 - a sesiune ILC din 21 iunie 2019);

**3.4.** Conventia pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor *(CEDAW),* 1979. adoptată în România în 1980 şi ratificată în 1982:

**Art. 4. Legislaţie naţională:**

**4.1.** Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

**4.2.** Legea nr. 53/2001 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

**4.3.** Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare;

**4.4.** Ordonanţa de urgentă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare;

**4.5.** Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

**4.6.** Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicam a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

**4.7.** Hotărârea de Guvern nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă;

**4.8.** Art. 1349, alin. (1)- (2)din Codul Civil- Legea nr. 287/2009, republicată, cu modificările şi completările ulterioare: Orice persoană are îndatorirea să respecte regulile de conduită pe care legea sau obiceiul locului le impune şi să nu aducă atingere, prin acţiunile ori inacţiunile sale, drepturilor sau intereselor legitime ale altor persoane. Cel care, având discernământ, încalcă această îndatorire răspunde de toate prejudiciile cauzate, fiind obligat să le repare integral;

**4.9.** Ordinul S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităţilor publice.

**Art. 5. Alte reglementări cu caracter intern**

**5.1.** Regulamentul de organizare şi funcţionare al Muzeului Naţional de Artă al României;

**5.2.** Regulamentul intern al Muzeului Naţional de Artă al României;

**5.3.** Codul de etică şi integritate al personalului Muzeului Naţional de Artă al României;

**5.4.** Fişele posturilor.

## CAP. 3 SCOP ŞI OBIECTIVE

**Art. 6. Scopul Regulamentului** este acela de a pune la dispoziţia angajaţilor Muzeului Naţional de Artă al României instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor şi libertăţilor individuale în mediul de muncă.

**Art. 7. Obiectivul principal** este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea fiinţei umane, şi de a asigura tuturor angajaţilor, indiferent de sex, condiţiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înţelegerea, profesionalismul, dedicaţia pentru satisfacerea interesului general.

**Art. 8. Obiectivele secundare** ale regulamentului sunt următoarele:

- să promoveze asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul muncii;
- să sprijine persoanele care se află în situaţii de hărţuire pe criteriul de sex şi de hăţuire morală la locul de muncă;
- să ofere un instrument de lucru pentru responsabilul în egalitatea de şanse şi pentru angajaţi;
- să asigure prevenirea, combaterea şi gestionarea situaţiilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă prin introducerea de măsuri care să vizeze:

• stabilirea de modalităţi de analiză, gestionare şi soluţionare a sesizărilor privind cazurile de hărţuire pe criteriul de sex şi al hărţuirii morale la locul de muncă;
• prevenirea actelor de hărţuire, ca urmare a analizei şi soluţionării cazului la nivelul instituţiei;
• stabilirea rolului şi responsabilităţilor concrete în ceea ce priveşte aplicarea reglementărilor legale în domeniu, atât în sarcina angajatorului, cât şi a angajaţilor;
• implicarea tuturor angajaţilor în eliminarea situaţiilor de hărţuire morală la locul de muncă, prin crearea unor abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situaţii;
• crearea pârghiilor necesare pentru ca toate situaţiile de comportament necorespunzător să fie semnalate şi soluţionate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajaţi;
• se asigură că incidentele în care se susţine existenţa hărţuirii sunt investigate cu maximă seriozitate şi raportate în conformitate cu normele legale în vigoare.

## CAP. 4 APLICABILITATE

**Art. 9.** Prevederile prezentului regulament se aplică tuturor angajaţilor, precum şi persoanelor cu care aceştia interacţionează în timpul programului de lucru.

**9.1.** Hărţuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât şi între persoane de acelaşi sex.

**9.2.** În situaţiile în care au loc acţiuni care contravin conduitei legale, etice şi profesionale la locul de muncă şi care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor dispune măsurile prevăzute în cuprinsul Regulamentului.

**9.3.** Hărţuirea este o manifestare a relaţiilor de putere şi se poate înregistra şi în cazul relaţiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea institutiei şi angajaţi, dar nu în mod exclusiv.

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

**9.5.** Orice tip de hărţuire este interzis, atât la locul de muncă, cât şi în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferinţe, inclusiv în relaţie cu beneficiarii instituţiei.

## CAP. 5 DEFINIŢII

**Art. 10.** Hărţuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situaţiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activităţi sexuale ca o condiţie a angajării persoanei respective, precum şi situaţiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărţuirea implică mai multe incidente şi/sau acţiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărţuire fizică, verbală şi nonverbală.

**Art. 11. Conform Legii nr. 202/2002, republicată,** privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, cu modificările şi completările ulterioare:

a) prin **hărţuire** se înţelege situaţia în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii persoanei în cauză şi crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

b) prin **hărţuire sexuală** se înţelege situaţia în care se manifestă un comportament nedorit cu conotaţie sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

c) prin **hărţuire psihologică** se înţelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic şi implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenţionate şi care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

d) prin **sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice şi fiziologice prin care se definesc femeile şi bărbaţii;

e) prin **gen** desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile şi activităţile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei şi, respectiv, pentru bărbaţi;

f) prin **muncă de valoare egală** se înţelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceloraşi indicatori şi a aceloraşi unităţi de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoştinţe şi deprinderi profesionale similare sau egale şi depunerea urnei cantităţi egale ori similare de efort intelectual şi/sau fizic;

g) prin **discriminare bazată pe criteriul de sex** se înţelege discriminarea directă şi discriminarea indirectă, hărţuirea şi hărţuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta îşi desfăşoară activitatea, precum şi orice tratament mai puţin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

h) prin **stereotipuri de gen** se înţelege sistemele organizate de credinţe şi opinii consensuale, percepţii şi prejudecăţi în legătură cu atribuţiile şi caracteristicile, precum şi rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile şi bărbaţii;

i) **constituie discriminare bazată pe criteriul de sex** orice comportament nedorit, definit drept hărţuire sau hărţuire sexuală, având ca scop sau efect:
- de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată,
- de a influenţa negativ situaţia persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură, ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acestuia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală.

**Art. 12. Conform H.G. nr. 970/2023** pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă, **hărţuirea implică mai multe incidente şi/sau acţiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărţuire fizică, verbală şi nonverbală.**

**12.1. Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărţuire la locul de muncă** includ, dar nu se limitează la:

a) **Conduita fizică** - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violenţa fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea ameninţărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

b) **Conduita verbală** - comentariile privind aspectul, vârsta, viaţa privată a unui angajat, comentarii sexuale, poveşti şi glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitaţii sociale repetate şi nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observaţii exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat şi dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

c) **Comportament nonverbal** - afişarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

**12.2. Alte exemple:**
- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conţinut indecent insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilităţi sau ironizarea unei persoane cu dizabilităţi;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferinţă;
- atenţie nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, şicanare, comportament exagerat de familiar sau atenţie verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe - reţelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotaţii sexuale, ostile sau care afectează viaţa privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viaţa personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau ameninţări;

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

**12.3. Exemple de atitudini** care sunt legitime în relaţia cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, şi nu constituie hărţuire:
-supraveghează direct angajaţii, inclusiv stabilind aşteptările de performanţă şi oferind feedback despre performanţa muncii;ia măsuri pentru a corecta deficienţele de performanţă, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătăţire a performanţei;
- ia măsuri disciplinare rezonabile;
- dă directive legate de atribuţii, cum şi când ar trebui făcută activitatea;
- solicită actualizări sau rapoarte;
- aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

**Art. 13. Conform O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare:

**13.1.** Constituie **hărţuire** şi se sancţionează contravenţional orice comportament pe criteriu de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenenţă la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

**13.2.** Constituie **hărţuire morală la locul de muncă** şi se sancţionează disciplinar, contravenţional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
a) conduită ostilă sau nedorită;
b) comentarii verbale;
c) acţiuni sau gesturi.

**13.3.** Orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

**13.4. Stresul şi epuizarea fizică** intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

## CAP. 6 MĂSURI DE IDENTIFICARE, MONITORIZARE ŞI SANCŢIONARE A CAZURILOR DE HĂRŢUIRE PE CRITERIUL DE SEX ŞI HĂRŢUIRE MORALĂ. LA LOCUL DE MUNCĂ

**Art. 14.** Crearea cadrului pentru identificarea, monitorizarea şi sancţionarea cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă presupune următoarele:

a) stabilirea rolului şi responsabilităţilor concrete, pe de o parte în sarcina angajatorului, cât şi a angajaţilor, iar, pe de altă parte, în sarcina persoanei desemnate cu atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi, cât şi în sarcina Comisiei de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire;
b) asigurarea cadrului pentru depunerea sesizării/plângerii;

c) analizarea, gestionarea şi soluţionarea sesizărilor privind cazurile de hărţuire pe criteriul de sex şi al hărţuirii morale la locul de muncă;
d) sancţionarea practicilor de hărţuire pe criteriul de sex şi al hărţuirii morale la locul de muncă;
e) prevenirea actelor de hărţuire, ca urmare a analizei şi soluţionării cazului la nivelul instituţiei;

## CAP. 7. ROLURI ŞI RESPONSABILITĂŢI

**Art. 15. Responsabilităţi generale**

**15.1.** Toţi angajaţii din cadrul Muzeului Naţional de Artă al României trebuie să respecte prevederile privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, să evite orice comportament discriminatoriu sau de hărţuire la locul de muncă, să respecte îndatoririle corespunzătoare funcţiei pe care o deţin şi a normelor de conduită profesională şi civică prevăzute de lege.

**15.2.** Încălcarea interdicţiilor prezentului **Regulament a H.G. nr. 970/2023** pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă a **Legii nr. 202/2002** privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, a **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, a **O.U.G. nr. 57/2019** privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare, atrage după caz, răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravenţională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

**15.3.** În cadrul Muzeului Naţional de Artă al României este interzisă şi se sancţionează orice acţiune care poate conduce la hărţuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex.

**15.4.** Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex atât între angajaţi, cât şi între angajaţi şi cetăţeni.

**15.5.**Orice comportament de hărţuire, hărţuire sexuală sau hărţuire psihologică definite conform legii, este interzis. Dispoziţiile Legii nr. 202/2002, cu modificările şi completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.

**15.6.** Hărţuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispoziţiile O.G. 137/2000, cu modificările şi completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.

**15.7.** Orice ordin sau dispoziţie de a discrimina o persoană pe criteriul de sex sunt interzise.

**15.8.** Genul, statutul familial şi cel marital nu pot constitui motive de discriminare.

**15.9.** Respingerea unui comportament de hărţuire şi hărţuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

**15.10** Este interzisă discriminarea prin utilizare unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la:

- anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante;
- încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului de serviciu ori de muncă;
- stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului; stabilirea remuneraţiei;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială;

- informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;
- evaluarea performanţelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;
- orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

**15.11** Muzeul Naţional de Artă al României prin structurile competente şi personalul de conducere promovează tratamentul nediscriminatoriu şi egalitatea de şanse în următoarele domenii:
- promovarea în funcţiile de conducere, formarea continuă şi dezvoltarea carierei;
-organizarea muncii, condiţiile de muncă şi mediul de muncă;
- sănătatea şi securitatea în muncă;

**Art. 16. Responsabilităţile conducătorului instituţiei:**

a) se asigură că prevederile Regulamentului sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor, prin intermediul structurilor de specialitate;
b) se asigură de implicarea tuturor angajaţilor în eliminarea situaţiilor de hărţuire pe criteriu de sex şi hărţuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situaţii;
c) se asigură de crearea tuturor pârghiilor necesare pentru ca toate situaţiile de comportament necorespunzător să fie semnalate şi soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajaţi;
d) se asigură că incidentele în care se susţine existenţa hărţuirii sunt investigate cu maximă seriozitate şi raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
e) conducătorul instituţiei constituie prin act administrativ o comisie pentru primirea şi soluţionarea plângerilor/ sesizărilor, denumită în continuare comisia;
f) se asigură că angajaţii conştientizează că vor fi ascultaţi în situaţiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum şi că situaţiile prezentate sunt confidenţiale şi analizate cu atenţia cuvenită;
g) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conţine număr de înregistrare, faza hărţuirii, soluţii identificate;
h) demarează toate acţiunile necesare pentru a se asigura că toţi angajaţii care se dovedesc vinovaţi de cazurile confirmate de hărţuire sunt sancţionaţi în conformitate cu prevederile legale şi asigură toate măsurile de protecţie a victimei.

**Art. 17. Responsabilităţile personalului de conducere**

**17.1.** Personalul de conducere are obligaţia să asigure egalitatea de şanse şi tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condiţiile legislaţiei specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceştia au obligaţia:
a) să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competenţă aferent funcţiei ocupate şi carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;
b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea
corespunzătoare a competenţelor fiecărei persoane din subordine;
c) să monitorizeze performanţa profesională individuală şi colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanţele necorespunzătoare şi

să implementeze măsuri destinate ameliorării performanţei individuale şi, după caz, colective, atunci când este necesar;

d) să examineze şi să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenţei profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;

e) să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat şi să propună participarea la programe de formare şi perfecţionare profesională pentru fiecare persoană din subordine;

f) să delege sarcini şi responsabilităţi, în condiţiile legii, persoanelor din subordine care deţin cunoştinţele, competenţele şi îndeplinesc condiţiile legale necesare exercitării funcţiei respective;

g) să excludă orice formă de discriminare şi de hărţuire, de orice natură şi în orice situaţie, cu privire la personalui din subordine.

**17.2.** În scopul asigurării condiţiilor necesare îndeplinirii cu imparţialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, personalul contractual de conducere are obligaţia de a nu se angaja în relaţii patrimoniale cu personalul din subordine.

**Art. 18. Responsabilităţile Comisiei pentru primirea şi soluţionarea plângerilor/ sesizărilor privind hărţuirea pe criterii de sex sau hărţuire morală la locul de muncă**

**18.1.** Directorul Muzeului Naţional de Artă al României constituie prin act administrativ **Comisia de primire şi soluţionare a plângerilor/sesizărilor** privind hărţuirea pe criterii de sex sau hărţuire morală la locul de muncă, **denumită în continuare Comisie.**

**18.2.** La momentul numirii membrilor în Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire, **secretarul comisiei şi membrii comisiei vor semna un acord de confidenţialitate** sub sancţiunile prevederilor art. 26 alin. (2) şi ale - 12 alin. (2) lit. f) din Legea nr, 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 alin, (1) din Legea nr, 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare.

**18.3.** La nominalizarea Comisiei de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire se va ţine seama de:

1. echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbaţi, în funcţie de specificul domeniului de activitate;
2. conduita etică şi profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărţuire;
3. nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate şi conducătorul unităţii;
4. după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaţilor;
5. nevoia de a include persoane cu competenţe în domeniu, respectiv responsabilul cu egalitatea de şanse;

**19. Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă,** va fi constituită din cel puţin 3 membri titulari şi un membru supleant. Un membru este obligatoriu să fie reprezentant al organizaţiei sindicale reprezentative la nivel de institutie. Din rândul membrilor Comisiei este desemnat un preşedinte prin actul administrativ de constituire a acesteia.

**19.1.** Membrul supleant îşi desfăşoară activitatea în absenţa membrului titular din Comisie.

**19.2.** Membrii titulari şi membrul supleant se numesc pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînnoirii mandatului.

**19.3.**Secretariatul Comisiei va fi asigurat de un secretar titular şi, în lipsa acestuia, de secretarul supleant.

**19.4. Mandatul de membru al Comisiei se suspendă în cazul în care:**

a) este în concediu de odihnă, concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau alt concediu, potrivit legii;
b) Comisia a primit o sesizare din partea sau cu privire la un salariat cu care membrul comisiei este soţ, rudă sau afin, până la gradul al IV - lea inclusiv, pe parcursul desfăşurării procedurii administrative;
c) Comisia a primit o sesizare îndreptată împotriva sa;
d) sesizarea comisiei s-a realizat de către însăşi membrul Comisiei;

**19.5.** În caz de suspendare a mandatului unui membru al Comisiei, şedinţele se desfăşoară cu participarea membrului supleant corespunzător.

**19.6.** Membrul Comisiei care se află în una dintre situaţiile de mai sus are obligaţia de a solicita suspendarea mandatului de îndată ce ia cunoştinţă de existenţa vreuneia dintre aceste situaţii. Cererea de suspendare se face în scris, cu menţionarea perioadei pentru care se solicită suspendarea şi/sau a sesizării pentru care se desfăşoară procedura administrativă şi se înaintează preşedintelui Comisiei, împreună cu probele doveditoare ale susţinerilor care fac obiectul cererii.

**19.7.Mandatul de membru al Comisiei încetează:**

a) la data expirării perioadei pentru care a fost desemnat în Comisie;
b) la data transferului în cadrul unei alte autorităţi sau instituţii publice;
c) la data încetării raportului de serviciu;
d) la data solicitată de salariatului, prin cerere scrisă. motivată adresată prin al cărei act administrativ s-a constituit, cu privire la renunţarea la calitatea de membru în comisia respectivă;

**19.8.** În caz de încetare a mandatului unui membru al Comisiei, se numeşte ca membru titular membrul supleant şi se demarează procedura pentru desemnarea unui alt membru supleant.

**19.9**. Persoanele desemnate care intervin în situaţii de hărţuire pe criteriul de sex şi de hărţuire morală la locul de muncă, trebuie să respecte următoarele principii specifice:

a) respectarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale;
b) promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi eliminarea discriminării directe şi indirecte pe criteriul de sex;
c) comunicarea şi colaborarea cu alţi specialişti din cadrul structurilor de specialitate ale entităţii în care îşi desfăşoară activitatea;
d) culegerea şi analizarea datelor şi informaţiilor privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la nivelul entităţii în care îşi desfăşoară activitatea;
e) elaborarea unor rapoarte, studii, analize şi/sau prognoze privind aplicarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, în domeniul specific de activitate;
f) cooperarea, colaborarea şi realizarea schimbului de informaţii, după caz, cu autorităţile centrale şi locale, cu instituţiile de învăţământ şi de cercetare, cu organizaţii neguvernamentale;
g) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entităţii în care îşi desfăşoară activitatea în legătură cu respectarea legislaţiei în domeniu;
h) participarea efectivă la activităţile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finanţarea, implementarea şi evaluarea în cadrul proiectelor/programelor iniţiate la nivelul instituţiei/companiei, din perspectiva includerii şi monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi.

**19.10. Preşedintele Comisiei are următoarele atribuţii principale:**

a) stabileşte locul, data şi ora şedinţelor Comisiei;

b) conduce şedinţele Comisiei;

c) coordonează activitatea comisiei şi a secretarului acesteia;

d) reprezintă Comisia în faţa oricăror persoane fizice şi juridice;

**19.11.Comisia are următoarele atribuţii:**

a) asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile şi legislaţia în vigoare;

b) asigură suport şi consiliere pentru angajaţii afectaţi de un incident de tip hărţuire, situaţiile expuse fiind confidenţiale şi analizate cu atenţia cuvenită;

c) participă nemijlocit la soluţionarea plângerilor formulate de salariaţi, în legătură cu situaţiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;

d) raportează directorului toate situaţiile de tip hărţuire care îi sunt aduse la cunoştinţă;

e) cooperează cu angajaţii în toate situaţiile în care aceştia sunt solicitaţi să furnizeze informaţii relevante pentru soluţionarea unui caz de hărţuire;

f) gestionează procesele de soluţionare a plângerilor şi/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituţiei/angajatorului.

**19.12. Atribuţiile secretarului Comisiei:**

a) primeşte şi înregistrează plângerile/sesizările în registrul special al comisiei;

b) convocă comisia;

c) redactează procesele-verbale întocmite în cadrul comisiei;

d) păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât şi pe suport hârtie.

**19.13.** Constituirea Registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/ sesizările cade în sarcina Comisiei. Registrul va conţine cel puţin următoarele informaţii:

- număr de înregistrare;
- faza hărţuirii;
- soluţii identificate;

**19.14.** Registrul se păstrează de către secretarul Comisiei, cu asigurarea confidenţialităţii datelor şi informaţiilor.

## CAP. 8 PROCEDURA DE PLÂNGERE/SESIZARE ŞI DE SOLUŢIONARE

**Art. 20. Procedura de plângere/sesizare şi de soluţionare**

**20.1.**Procedurile de plângere/sesizare şi de soluţionare, realizate la nivelul angajatorului, au caracter administrativ.

**20.2.**Etapele pe care le poate urma victima actelor de hărţuire pe criteriul de sex şi de hărţuire morală la locul de muncă sunt:

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

b) informarea persoanei responsabile/comisiei de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire asupra oricăror acţiuni sistematice/repetate de hărţuire pe criteriul de sex şi de hărţuire morală la locul de muncă;

c) încercarea soluţionării amiabile a cauzei;

d) sesizarea instanţei de judecată.

**20.3.** În cazul în care această sesizare/reclamaţi nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor Legii nr. 202/2002, are dreptul să sesizeze instituţia, cât şi să

introducă cerere către instanţa judecătorească competentă în a cărei circumscripţie teritorială îşi are domiciliul ori reşedinţa, respectiv secţia /completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanţa de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârşirii faptei.

**Art. 21. Procedura informală**

**21.1.** Angajaţii care sunt supuşi hărţuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărţuitor că percep comportamentul în cauză drept nedorit şi deranjant.

**21.2.** Pot apărea situaţii de hărţuire în relaţii inegale, adică între o persoană cu funcţie de conducere şi o persoană cu funcţie de execuţie. De asemenea, pot exista situaţii în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărţuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit şi deranjant, de exemplu, presupusul hărţuitor poate fi chiar membrii Comisiei sau superiorul victimei.

**21.3.** Dacă o victimă nu poate aborda în mod direct un presupus hărţuitor, el/ea va avea o aborda superiorul ierarhic al presupusului hărţuitor despre comportamentul nedorit şi deranjant. De asemenea, va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituţiei sau reprezentantul sindical. În acest context, persoanele menţionate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluţionării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să îşi dorească şi o rezolvare formală, în cazul în care hărţuirea continuă.

**Art. 22. Procedura formală**

**22.1.** Atunci când Comisia de primire şi soluţionare a cazurilor de hărţuire primeşte o plângere/ sesizare de hărţuire, aceasta trebuie:

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

**22.2.** Pe parcursul procedurii de soluţionare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul instituţiei.

**22.3.** Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical sau al salariaţilor pe parcursul procedurii de soluţionare a plângerii/sesizării.

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

**Sinteţizând, paşii de urmat sunt:**

*Pasul 1 - Depunerea plângerii/sesizării*

Plângerea/Sesizarea poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecţiei datelor de identitate, în vederea asigurării protecţiei acesteia) sau verbală (discuţie cu membrii Comisiei, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal). Victima poate depune şi o sesizare scrisa şi fara semnătură olografă în situaţia în care sesizarea nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact ale victimei. Aceasta se examinează şi se soluţionează dacă conţine date şi informaţii referitoare la fapte de hărţuire pe criteriul de sex sau hărţuire morală.

*Pasul 2 - Raportul de caz*

Comisia care a primit plângerea/sesizarea va demara realizarea unui raport de caz care va cuprinde:

**1. Datele din plângere:** vor fi înregistrate imediat toate informaţiile relevante furnizate în plângere: datele, orele şi faptele incidentului/incidentelor.

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

Comisia sesizată trebuie:

a) să comunice victimei posibilităţile de soluţionare şi să analizeze solicitările acesteia şi să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit şi să consemneze decizia luată;
b) să o îndrume către consiliere psihologică, juridică şi să consemneze măsura propusă şi agreată;
c) să se asigure că se păstrează un registru confidenţial despre desfăşurarea anchetei.

**3. Date rezultate din procesul de audiere şi consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărţuire**

Comisia sesizată trebuie:

a) să ofere posibilitatea presupusului hărţuitor să răspundă plângerii;
b) să se asigure că presupusul hărţuitor înţelege mecanismul de reclamare;
c) să informeze presupusul hărţuitor cu privire la politica instituţiei în cazul hărţuirii. hărţuirii sexuale, dar şi cu privire la legislaţia naţională în domeniu;
d) să informeze presupusul hărţuitor cu privire la posibilele sancţiuni;
e) să faciliteze, dacă este cazul şi doar în urma acordului prealabil a1 victimei, discuţiile între cele două părţi;
f) să se asigure că se păstrează un registru confidenţial despre desfăşurarea anchetei.

Raportul de caz se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării şi se înaintează directorului general al Muzeului Național de Artă al României.

Prin raportul de caz, Comisia propune directorului general al Muzeului Național de Artă al României, dacă este cazul, măsuri de protecţie a victimei cu respectarea prevederilor legale.

Raportul de caz este înaintat, de către directorul general al Muzeului Național de Artă al României, în funcţie de măsurile dispuse: responsabilului de egalitate de şanse şi consilierului de etică.

***Pasul 3 - Ancheta*** Comisia trebuie:

a) să intervieveze separat victima şi persoana acuzată;
b) să intervieveze separat alte părţi terţe relevante;
c) să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigaţiile, constatările şi măsurile dispuse;
d) în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalităţi de soluţionare a sesizării, luând în considerare care este soluţia 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, conştientizare, grupuri de suport;
f) să ţină o evidenţă a tuturor acţiunilor întreprinse;
g) să asigure păstrarea confidenţialităţii tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
h) să se asigure că procesul de soluţionare 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.

**Art.23. Soluţionarea plângerii/sesizării**

**23.1.** Soluţionarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia Comisia întocmeşte un raport final prin care detaliază investigaţiile, constatările şi măsurile propuse, după caz, şi pe care îl va înainta directorului general al Muzeului Național de Artă al României.

**23.2.** Deciziile Comisiei se iau prin votul majorităţii membrilor prezenţi.

**23.3.** Directorul general al Muzeului Național de Artă al României analizează raportul final şi dispune demararea tuturor acţiunilor necesare pentru a se asigura că toţi angajaţii care se dovedesc vinovaţi de cazurile confirmate de hărţuire sunt sancţionaţi în conformitate cu prevederile legale) în funcţie de tipul de răspundere atrasă de fapta săvârşită şi asigură toate măsurile de protecţie a victimei.

**23.4.** Raportul final este înaintat de către directorul general al Muzeului Național de Artă al României în funcţie de măsurile dispuse:

- Comisiei de disciplină;
- Organelor de cercetare penală;
- Responsabilului de egalitate de şanse;
- Consilierului de etică.

**Art. 24. Plângerea/Sesizarea externă**

**24.1.** Un angajat care a fost supus hărţuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituţii care au competenţe în domeniul hărţuirii.

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

- Inspectoratul teritorial de muncă;
- Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării;
- instanţele de judecată;
- organele de cercetare penală dacă hărţuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

## CAP. 9 SANCŢIUNI

**Art. 25. Sancţiuni**

**25.1.** Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărţuire, poate fi supusă sancţiunilor prevăzute de: Legea nr. 53/2003 - Codul muncii; republicată; cu modificările şi completările ulterioare; Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare; Ordonanța de Urgentă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare; Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare; Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, cu modificările şi completările ulterioare.

**25.2.** Natura sancţiunilor va depinde de gravitatea şi amploarea actelor de hărţuire. Se vor aplica sancţiuni proporţionale, pentru a se asigura că incidentele de hărţuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

**25.3.** **Măsurile disciplinare** includ însă şi situaţii conexe, ca de exemplu sancţionarea:

- oricărei persoane care a exercitat represalii împotriva sau a victimizat orice angajat care a făcut o plângere de discriminare sau hărţuire sexuală care a depus mărturie într-o anchetă de hărţuire sexuală;
- persoanelor care în mod voit, au făcut acuzaţii false sau rău intenţionate, cu privire la cazuri de discriminare sau hărţuire sexuală;

**25.4.** Sancţiunile aplicabile instituţiei se regăsesc în Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi se aplică proporţional cu gravitatea faptelor.

25.5. **Răspunderea contravenţională,** în cazul comiterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, în conformitate cu prevederile cuprinse în Legea nr. 167/2020 pentru modificarea şi completarea Ordonanţei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, precum şi pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi Constituie contravenţie hărţuirea morală la locul de muncă săvârşită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnităţii unui alt angajat, şi se pedepseşte cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

25.6. **Răspunderea penală** reiese din prevederile Codului penal:

- **Art. 208 Cod Penal referitor la Hărţuire:** *"(1) Fapta celui care, în mod repetat, urmăreşte, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuinţa, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere, se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă. (2) Efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanţă, care, prin frecvenţă sau conţinut, îi cauzează o temere unei persoane, se pedepseşte cu închisoare de la o lună la 3 luni sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracţiune mai gravă. (Jl"l) Dacă faptele prevăzute la alin. (1) şi (2) sunt săvârşite asupra unui minor, limitele speciale ale pedepsei se majorează cuo treime. (3) Acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate".*
- **Art. 223 Cod Penal referitor la Hărţuirea sexuală:** *"(1) Pretinderea în mod repetat defavoruri de natură sexuală în cadrul unei relaţii de muncă sau al unei relaţii similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situaţie umilitoare, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă. (2) Acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate."*

## CAP. 10 MONITORIZARE ŞI EVALUARE

**Art. 26. Monitorizare şi evaluare**

26.1. Comisia va raporta directorului general al Muzeului Național de Artă al României modul de respectare a aplicării prevederilor prezentului Regulament, până la sfârşitul lunii ianuarie, pentru anul precedent.

26.2. Raportul anual va fi transmis către Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi, denumită în continuare ANES.

26.3. ANES publică anual, în luna martie, un raport privind stadiul implementarea prevederilor metodologiei aprobate prin H.G. nr. 970/2023, pe baza raportărilor anuale ale instituţiilor şi autorităţilor publice.

26.4. Conducătorii direcţiilor, serviciilor, compartimentelor şi responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărţuire vor monitoriza şi vor raporta directorului general al Muzeului Național de Artă al României modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului Regulament, până la sfârşitul lunii ianuarie, a fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate şi modul în care acestea au fost soluţionate, precum şi recomandările trasate.

26.5. Gestionarea cazurilor de hărţuire vor monitoriza şi vor raporta directorului general al Muzeului Național de Artă al României modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului Regulament, până la sfârşitul lunii ianuarie, a fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate şi modul în care acestea au fost soluţionate, precum şi recomandările trasate.

## CAP. 11 DISPOZIŢII FINALE

**Art. 27. Dispoziţii finale**

**27.1.** Prevederile prezentului **Regulament privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă** intră în vigoare începând cu data aprobării acestuia prin dispoziţia directorului general al Muzeului Naţional de Artă al României şi a aducerii la cunoştinţa tuturor salariaţilor, prin grija şefilor de structuri.

**27.2.** Regulamentul privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă poate fi modificat sau completat prin dispoziţie a directorului, ori de câte ori, situaţia o impune, în condiţiile legii.

**27.3.** Prezentul Regulament completează documentele Standardului 2 -Atribuţii, funcţii, sarcini din Ordinul S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităţilor publice. Totodată, prezentul Regulamentul completează normele interne - Regulamentul intern al instituţiei, şi constituie anexă la Regulamentul intern.

**27.4.** Asumarea şi luarea la cunoştinţă:

- În vederea informării cetăţenilor şi personalului angajat, prevederile prezentului Regulament privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă se publică pe website-ul instituţiei www.mnar@arts.ro şi se distribuie prin sistemul de intranet existent în cadrul instituţiei;
- Şefii structurilor se vor asigura că personalul din subordine cunoaşte şi respectă prevederile prezentului Regulament.

**27.5.** Prevederile prezentului Regulament privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă nu au caracter limitativ, orice alte dispoziţii speciale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariaţi cărora le sunt adresate.

ACORD DE CONFIDENTIALITATE

Subsemnatul(a)_____născut(ă) în localitatea_____ județul _____la data de_____, posesor al Cl. seria, nr _____, eliberat de_____ la data de_____, cu domiciliul stabil în localitatea_____, județul/sectorul_____, str._____ , nr._____, bl.____, sc._____ , et____ ap,_____ angajat la Muzeul Național de Artă al României calitate de _____

în Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex si hărțuire morală la locul de muncă am fost informat(à) de specificu activităților pe care urmează să le desfășor și am luat la cunoștință faptul că instituția publică este operator ce date cu caracter personal așa cum sunt ele definite de Regulamentul (UE)2016/679 privind protecția persoanelor fizice în cea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Mă angajez să păstrez cu strictețe integritatea și confidențialitatea tuturor datelor cu caracter personal și informațiilor cu regim confidențial ce mi-au fost sau îmi vor încredințate, sau la care voi avea acces pentru a-mi îndeplini atribuțiile desfășurate în cadrul Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, să respect întocmai principiile și normele cu privire la prelucrarea informațiilor, datelor cu caracter personal și documentelor.

Nu voi folosi aceste date în scop personal, nu voi stoca pe dispozitive personale datele și nu le voi transmite către persoane neautorizate.

Am luat la cunoștință că obligația de confidențialitate este destinată lucrărilor Comisiei sub sancțiunile prevederilor art. 26 alin. (2) si 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.

Data

_____

Semnătura

_____