

LEGAL NEWS

March 19, 2025

Obligații suplimentare pentru angajatori privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă

În *Monitorul Oficial* al României, Partea I, nr. 97 / 03.02.2025, a fost publicată **Hotărârea 27 / 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 Hotărârea Guvernului nr. 970 / 2023 („HG 27 / 2025”)**.

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 („**Metodologia**”), a fost modificată recent prin HG 27 / 2025, aducând câteva obligații suplimentare în sarcina angajatorilor.

Additional obligations for employers regarding the prevention and combating of harassment at work

Monitorul Oficial al României, Part I, no. 97 of February 3rd, 2025 published the **Government Decision 27 / 2025 for amending and supplementing the Methodology on preventing and combating harassment based on gender, as well as moral harassment at the workplace, approved by Government Decision 970 / 2023 (“GD 27 / 2025”)**.

The methodology for preventing and combating gender-based harassment and moral harassment at work, approved by Government Decision No. 970 / 2023 (the “**Methodology**”), was recently amended by Government Decision 27 / 2025, bringing several additional obligations on employers.



Schimbările vizează:

(i) Posibilitatea depunerii unei plângeri / sesizări anonime

Cu toate că alin. (2) al art. 7 al Metodologiei reglementează posibilitatea depunerii unei plângeri / sesizări, obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, HG 27 / 2025 completează Metodologia cu un nou alineat, alin. 2¹, potrivit căruia victima poate depune o sesizare scrisă **și fără semnătura olografă**. În situația în care sesizarea nu cuprinde numele, prenumele, datele de contact ale victimei, aceasta se examinează și se soluționează dacă conține date și informații referitoare la fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală.

Prin urmare, această noutate impune modificarea metodologiilor interne ale angajatorilor, *pe de o parte* prin reglementarea posibilității depunerii unei plângeri / sesizări anonime și, *pe de altă parte*, prin includerea unei proceduri distincte ce trebuie urmată în cazul plângerilor / sesizărilor anonime.

(ii) Adoptarea unor proceduri care să cuprindă (1) metode de verificare și de acordare de suport victimei, precum și (2) mecanisme de prevenție care constau în consiliere de specialitate și îndrumare pentru persoanele care reclamă fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală

Această noutate vizează includerea în metodologiile adoptate de angajatori în legătură cu prevenirea și combaterea cazurilor de hărțuire la locul de muncă a eventualelor acțiuni pe care angajatorul le poate lua în situația sesizării unui caz de hărțuire la locul de muncă.

(iii) Conștientizarea și accesarea procedurilor administrative de protecție a victimelor

Angajatorii trebuie să ofere victimelor informații detaliate și clare despre procedurile disponibile pentru sesizarea cazurilor de hărțuire la locul de muncă și să le ofere asistență și îndrumare în acest scop. Acest fapt presupune informarea continuă, inclusiv prin organizarea de cursuri de formare pentru salariați, cu privire la prevenirea și combaterea faptelor de discriminare și hărțuire.

The changes aim the following:

(i) Possibility of submitting an anonymous complaint / report

Although paragraph (2) of art. 7 of the Methodology provides for the possibility of submitting a complaint/ report, which must be signed by the victim, GD 27/2025 supplements the Methodology with a new paragraph, paragraph 21, according to which the victim may also submit a written notification **without a handwritten signature**. In the event that the complaint does not include the victim's name, surname, contact details, it is examined and resolved if it contains data and information relating to acts of harassment based on gender or moral harassment.

Therefore, this novelty requires the modification of employers' internal methodologies, *on the one hand*, by regulating the possibility of submitting an anonymous complaint/ report, *and on the other hand*, by including a distinct procedure to be followed in the case of anonymous complaints/ reports.

(ii) Adopting procedures that include (1) methods of verification and support for the victim, as well as (2) prevention mechanisms that consist of specialized counselling and guidance for persons who claim acts of harassment based on gender or moral harassment

This novelty aims to include in the methodologies adopted by employers in relation to preventing and combating workplace harassment cases the possible actions that the employer can take in the event of a case of workplace harassment being reported.

(iii) Awareness and access to administrative procedures for victim protection

Employers must provide victims with detailed and clear information about the procedures available for reporting cases of harassment at the workplace and provide them with assistance and guidance to this end. This requires continuous information, including through the organization of training courses for employees, on the prevention and combating of discrimination and harassment.

Legal News este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, Duncea, Ștefănescu & Associates nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens. Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

Legal News contains a selection of the latest major issues occurred in the Romanian legislative framework, is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele noastre, vă rugăm trimiteți un mesaj la adresa news@duncea-stefanescu.ro, specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

If you wish to get free subscription to our newsletters, please send a message to news@duncea-stefanescu.ro, mentioning your full name and title, as well as the name of your company.

CONTACT

Elena Ichimescu
Partner
Head of Employment



Florina Voicu
Senior Associate



Str. Gen. Athanasie Enescu, nr. 23
Sector 1, Bucharest, Romania

Tel: +4 031 228 88 50
Fax: +4 031 228 88 51

contact@duncea-stefanescu.ro
www.duncea-stefanescu.ro