



# ROMÂNIA

## JUDEȚUL BOTOȘANI

### CONSILIUL JUDEȚEAN

Botoșani, Piața Revoluției 1-3, Cod postal: 710236, Tel: +40 231 514712, +40 231 514713, +40 231 514714;  
Fax: +40 231 514715, +40 231 515020, +40 231 536155, +40 231 529220; Web: www.cjbotosani.ro; E-mail: consiliu@cjbotosani.ro

Nr. 5884 din 26 martie 2026

AVIZAT,  
PREȘEDINTE,  
VALERIU IFTIME



### RAPORT

#### PRIVIND ACTIVITATEA RESPONSABILULUI CU EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI PE ANUL 2025

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reprezintă actul normativ care definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin, tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex.

Conform prevederilor art.2 alin.(4) din legea menționată, a fost desemnată o persoană din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Botoșani careia i s-au desemnat prin fișa postului atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:

- analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea principiului confidențialității;
- propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
- elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;
- elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

*Având în vedere prevederile legale menționate, la nivelul Consiliului Județean Botoșani a fost aprobat Planul de acțiune privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex – Consiliul Județean Botoșani, 2024 – 2027.*

*Acest Plan de acțiune a vizat menținerea unui echilibru de gen la toate nivelurile personalului angajat, inclusiv la nivel de conducere, promovând perspective incluzive în rândul angajaților, accentuând importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen. Totodată, a avut ca scop abordarea:*

- echilibrului dintre viața profesională și viața privată;
- dimensiunii de gen în procesul de recrutare și selecție;
- echilibrului de gen în funcțiile de conducere și cele de execuție;
- oportunităților egale pentru angajați privind ascensiunea în carieră;
- oportunităților egale pentru angajați privind cariera profesională – promovarea și formarea profesională;
- oportunităților egale pentru angajați privind organizarea muncii, condițiile de muncă, mediul de muncă, asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă;
- hărțuirii bazate pe gen (fizică, psihologică, morală), inclusiv hărțuire sexuală;
- dezvoltării unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri.

Măsurile și activitățile prevăzute în Planul de acțiune privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați s-au aplicat tuturor salariaților din cadrul Consiliului Județean Botoșani, precum și persoanelor cu care salariații interacționează în timpul programului de muncă (parteneri, beneficiari, etc.).

*Salariaților Consiliului Județean Botoșani li s-au adus la cunoștință, prin e-mail, prevederile Legii nr.202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Hotărârea Guvernului nr.262/24.04.2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și principiile care au stat la baza realizării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.*

**Măsurile active care au stat la baza realizării Planului de acțiune au fost:**

**I. Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex**

Prin Regulamentul intern al aparatului de specialitate, aprobat prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Botoșani nr.337/2021 au fost implementate reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității. În cadrul relațiilor de muncă și de serviciu funcționează principiul nediscriminării față de toți salariații, funcționari publici sau personal contractual.

Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiat(ă) pe unul sau mai multe criterii menționate mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în statutul funcționarilor publici sau în legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia din criteriile menționate, în afara cazului în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

În vederea implementării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați s-a colaborat cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale instituției pentru culegerea

și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul instituției.

**Gradul de ocupare al posturilor la nivelul instituției la 31 decembrie 2025, se prezintă astfel:**

- Din totalul de 140 de posturi ocupate, 90 de posturi erau ocupate de către femei, iar 50 de posturi erau ocupate de către bărbați, ceea ce a rezultat un procent de ocupare de 64,3% de către genul feminin din totalul posturilor și 35,7% de către genul masculin.

Conform art.22 din Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, „pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale”.

Prin poziția de decizie se înțelege „poziția din care este posibilă luarea unei decizii sau influențarea unei decizii”. Pozițiile de decizie sunt caracterizate la nivel instituțional astfel:

**Gradul decizional 1:** președinte, vicepreședinte, administrator public, secretar general al județului, arhitect șef, director executiv;

**Gradul decizional 2:** șef serviciu.

Astfel, la finele anului 2025, la Consiliul Județean Botoșani situația privind numărul de bărbați și numărul de femei aflați în funcții de conducere se prezintă astfel:

<b>GRAD DECIZIONAL 1</b>						
<b>Gen</b>	<b>Președinte</b>	<b>Vicepreședinte</b>	<b>Administrator public</b>	<b>Secretar General al Județului</b>	<b>Arhitect șef</b>	<b>Director executiv</b>
<b>TOTAL POSTURI GRAD DECIZIONAL 1 = 12</b>						
<b>BĂRBAȚI</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>FEMEI</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>5</b>
<b>Număr posturi ocupate de BARBAȚI = 7 (58%)</b>						
<b>Număr posturi ocupate de FEMEI = 5 (42%)</b>						
<b>Număr posturi ocupate = 12</b>						

În ceea ce privește gradul decizional 1 se observă că numărul de posturi ocupate de către bărbați are o pondere de 58%, față de numărul de posturi ocupate de către femei care are o pondere de 42%.

<b>GRAD DECIZIONAL 2</b>	
<b>ȘEF SERVICIU</b>	
<b>TOTAL POSTURI GRAD DECIZIONAL 2 = 6</b>	
<b>BĂRBAȚI</b>	<b>4</b>
<b>FEMEI</b>	<b>2</b>
<b>Număr posturi ocupate de BARBAȚI = 4 (67%)</b>	
<b>Număr posturi ocupate de FEMEI = 2 (33%)</b>	
<b>Număr posturi ocupate = 6</b>	

În ceea ce privește gradul decizional 2 se observă că numărul de posturi ocupate de către bărbați are o pondere de 67%, față de numărul de posturi ocupate de către femei care are o pondere de doar 33%.

**II. Cariera profesională – recrutarea, remunerarea, promovarea și formarea profesională**

a) În cursul anului 2025, pentru consolidarea corpului profesional, Consiliul Județean Botoșani a organizat și finalizat proceduri de selecție pentru posturi vacante, activitatea concentrându-se pe asigurarea necesarului de personal prin proceduri transparente de recrutare și mobilitate, în scopul eficientizării aparatului administrativ, după cum urmează:

**Funcționari publici:** Au fost organizate 3 concursuri de recrutare pentru ocuparea a 2 funcții publice de execuție și o funcție publică de conducere. Toate cele 3 posturi au fost ocupate de către persoane de sex feminin, procesul desfășurându-se în conformitate cu legislația în vigoare.

**Personal contractual:** S-a desfășurat un concurs pentru ocuparea unui post contractual vacant, finalizat prin numirea candidatului, de sex masculin, declarat admis, respectând normele privind organizarea și desfășurarea concursurilor pentru personalul contractual.

În vederea optimizării resurselor umane și a acoperirii nevoilor instituționale prin personal cu experiență, s-au realizat:

- 1 transfer la cerere/în interesul serviciului pentru un funcționar public (o persoană de sex masculin). Aceste modificări ale raportului de serviciu au fost efectuate conform procedurilor de sistem și prevederilor legale privind mobilitatea funcționarilor publici.

În anul 2025 nu au existat sesizări privind inegalitățile de tratament între femei și bărbați în derularea probelor de concurs în cadrul Consiliului Județean Botoșani.

**b)** În anul 2025 s-au vacantat un număr de 15 posturi, 6 posturi fiind ocupate de către sexul feminin, iar 9 posturi erau ocupate de către sexul masculin, astfel:

- Și-au încetat raportul de serviciu la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare în anul 2025 un număr de 9 funcționari publici, 6 salariați fiind de sex masculin și 3 salariate de sex feminin, respectiv 6 bărbați și 3 femei.

- Deasemeni, o persoană de sex masculin și-a încetat contractul individual de muncă la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare.

- Prin acordul părților și-au încetat raportul de serviciu un număr de 2 persoane de sex masculin (funcționari publici) și 1 persoană de sex feminin și-a încetat contractul individual de muncă (personal contractual).

- S-a constatat încetarea de drept a raportului de serviciu al unei persoane de sex feminin ca urmare a decesului, iar o altă funcționară publică s-a transferat la o altă instituție publică.

**c)** Analiza periodică pentru verificarea aplicării principiului remunerării egale pentru muncă egală între femei și bărbați

În ceea ce privește **disparitatea salarială pe gen**, Consiliul Județean Botoșani asigură o transparență deplină și echitate în remunerare.

Sistemul de salarizare aplicat în cadrul Consiliului Județean Botoșani în anul 2025 reflectă o îmbinare între rigoarea legislativă națională și autonomia administrativă locală. Salariile de bază pentru personalul instituției sunt stabilite în conformitate cu prevederile art.11 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu respectarea următoarelor mecanisme specifice:

- Grilele de salarizare sunt elaborate pornind de la ierarhia funcțiilor prevăzută în familia ocupațională „Administrație” (Anexa VIII din lege).

- Cuantumul efectiv al salariilor de bază este reglementat prin hotărâre de consiliul județean care adaptează limitele legale la realitățile bugetare și funcționale ale instituției.

**Echitate și Non-discriminare:** Prin aplicarea unitară a acestor grile stabilite prin hotărâre de consiliu județean, Consiliul Județean Botoșani garantează absența oricărei **disparități salariale pe criterii de gen**. Remunerația este determinată exclusiv de gradul/treapta profesională, gradația de vechime și complexitatea postului, asigurând plata egală pentru muncă de valoare egală, indiferent de sexul angajatului.

**d)** Conform programelor de perfecționare aprobate de conducere pentru anul 2025, au participat la cursuri de formare profesională un număr de 47 persoane, astfel:

Funcția Publică/Contractuală	Număr salariați care au participat la cursuri de formare în anul 2025 GEN FEMININ (FEMEI)	Număr salariați care au participat la cursuri de formare în anul 2025 GEN MASCULIN (BĂRBAȚI)
0.	1.	2.
Funcționar public de conducere	6	2
Funcționar public de execuție	28	8
Personal contractual de conducere	0	0
Personal contractual de execuție	1	1
Personal contract de management	0	1

Din totalul de 140 de angajați au participat la cursuri de formare profesională în anul 2025 un număr de 47, ceea ce reprezintă o pondere a participării de 34,30%, din care 8,75% reprezintă participarea sexului masculin și 25,55% reprezintă participarea sexului feminin.

### **III. Echilibrul între viața profesională și viața privată sau de familie**

Un bun echilibru între viața profesională și viața privată are numeroase efecte pozitive, inclusiv reducerea stresului, un risc mai scăzut de epuizare și accentuarea stării de bine. Acest lucru aduce beneficii atât angajaților, cât și angajatorilor.

Pentru o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie, prin Regulamentul intern al aparatului de specialitate, aprobat prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Botoșani nr.337/2021 au fost reglementate normele care țin de organizarea timpului de muncă, precum și cele referitoare la buna organizarea și desfășurare a activității salariaților, astfel:

- De luni până joi, în intervalul orar 12<sup>00</sup>-12<sup>30</sup>, toți salariații au dreptul la pauză de masă, perioada fiind inclusă în durata normală a timpului de muncă;

- Pentru orele lucrate, din dispoziția șefului ierarhic și cu acordul salariatului (excepție fac cazurile de forță majoră sau lucrările urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident) peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, personalul încadrat în funcții de execuții sau de conducere beneficiază de compensare prin ore libere plătite sau spor la salariu, conform legislației în vigoare;

- Salariații care lucrează în locuri de muncă în care există condiții periculoase sau vătămătoare, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare. Numărul concret de zile se aprobă anual de către conducerea Consiliului Județean la propunerea Compartimentului de protecția muncii și a sindicatului reprezentativ;

- În cazul unor evenimente familiale deosebite sau alte situații prevăzute de lege, funcționarii publici au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, după cum urmează:

- a) căsătoria funcționarului public – 5 zile lucrătoare;

- b) nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;

- c) decesul soțului/soției funcționarului public sau al unei rude de până la gradul III a funcționarului public ori a soțului/soției acestuia, inclusiv – 3 zile lucrătoare;

- d) control medical anual - o zi lucrătoare;

- e) donare de sânge – o zi lucrătoare.

- În cazul unor evenimente familiale deosebite sau alte situații prevăzute de lege personalul contractual are dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, după cum urmează:

- a) căsătoria salariaților – 5 zile lucrătoare;

- b) nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;

- c) decesul soțului/soției sau al unei rude de până la gradul II a salariatului – 3 zile lucrătoare;

- d) donare de sânge – o zi lucrătoare;

- Salariata gravidă, în baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist:

- a) are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, potrivit reglementărilor legale. dacă nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului;

- b) beneficiază de dispensă pentru consultații prenatale de maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se efectuează numai în timpul programului de lucru.

- Pentru salariatele care alăptează se acordă două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, în cursul programului de lucru, până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

- La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

- Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale.

- Salariații au dreptul, timp de 5 zile lucrătoare, la un program de reintegrare profesională la revenirea la locul de muncă, în cazul încetării concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal.

a) Funcționarii publici și personalul contractual au dreptul la zile libere în zilele de sărbătoare legală, stabilite conform legii.

b) Zilele libere stabilite potrivit legii pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

- Salariații care își continuă studiile beneficiază de concedii de studii potrivit legii.

- În cazul în care președintele Consiliului Județean Botoșani apreciază că studiile sunt utile instituției, pe perioada concediului de studii acordat, în limita a 30 de zile lucrătoare anual din acesta, salariatului respectiv i se plătesc salariul de bază corespunzător funcției îndeplinite și, după caz, sporul de vechime.

- Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concediu pentru formare profesională cu sau fără plată, în condițiile legii.

La finele anului 2025 un număr de 5 salariați se aflau în concediu pentru creșterea copilului de până la doi ani, respectiv 3 ani, respectând astfel dreptul fundamental la concilierea vieții profesionale cu viața de familie, fără ca acest parcurs să genereze discriminări în evoluția lor în cadrul instituției.

#### **IV. Prevenirea hărțuirii morale, sexuale și hărțuirea pe criterii de gen**

Având în vedere prevederile art.5 alin.(1) lit. a), alin.(2) și alin.(3) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.262/2019, precum și ale art.7 alin.(4) lit. a) din Normele metodologice privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.970/2023, la nivelul Consiliului Județean Botoșani au fost aprobate *Politica internă în domeniul relațiilor de muncă din cadrul Consiliului Județean Botoșani care vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti hărțuire și Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă*. Totodată, a fost constituită și comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

La avizierul instituției este afișat, într-un loc vizibil, tabelul privind componența comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

Salariații Consiliului Județean Botoșani au fost informați prin adresa de e-mail despre:

- *Politica internă în domeniul relațiilor de muncă în vederea eliminării toleranței la hărțuirea la locul de muncă și a măsurilor anti hărțuire;*

- *Ghidul care cuprinde procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte;*

- *Componența comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.*

În vederea aplicării prevederilor art.8 lit. c) din Legea nr.202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru o informare continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, s-au postat pe site-ul Consiliului Județean toate actele administrative emise privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, respectiv: *Politica internă în domeniul relațiilor de muncă în vederea eliminării toleranței la hărțuirea la locul de muncă și a măsurilor anti hărțuire, Ghidul care cuprinde procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele*

prejudiciate prin asemenea fapte și Componenta comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

Ținând cont de prevederile art.8 alin.(2) din Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă, precum și a pct.9 „Monitorizare și evaluare” din Anexa la metodologie, cu adresa nr.543/14 ianuarie 2026 s-a *solicitat tuturor conducătorilor direcțiilor, serviciilor și compartimentelor din cadrul Consiliului Județean Botoșani informații privind modul de respectare a aplicării prevederilor Dispoziției nr.273 din 06 august 2024, inclusiv numărul de incidente înregistrate, precum și modul în care acestea au fost soluționate.*

Urmarea solicitării responsabilului pe egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați transmisă direcțiilor/serviciilor și compartimentelor cu adresa nr.543 din 14.01.2026 s-a constatat că la nivelul Consiliului Județean Botoșani în anul 2025 nu au fost înregistrate incidente privind hărțuirea pe criteriul de sex, precum și hărțuirea morală.

#### **V. Organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă, precum și asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă**

Prin Regulamentul intern al aparatului de specialitate, aprobat prin Dispoziția Președintelui Consiliului Județean Botoșani nr.337/2021 *au fost stabilite reguli pentru asigurarea măsurilor necesare în vederea protejării vieții și sănătății salariaților, după cum urmează:*

a) angajarea și repartizarea personalului pe locuri de muncă se va face în funcție de starea de sănătate și de aptitudinile fizice și psihice ale salariaților, în raport cu particularitățile activității și cu condițiile de muncă impuse;

b) examenul medical în vederea angajării în muncă se face la solicitarea angajatorului, care va completa fișa de solicitare a examenului medical la angajare și fișa de identificare a factorilor de risc profesional;

c) accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii se va asigura prin intermediul unui cabinet medical de medicina muncii înregistrat în registrul unic al cabinetelor medicale la nivelul Direcției de Sănătate Publică, pentru efectuarea controlului medical periodic și a examenului medical la reluarea activității;

d) se va efectua instructajul introductiv general, instructajul la locul de muncă și instructajul periodic atât în domeniul protecției muncii, cât și în domeniul prevenirii și stingerii incendiilor;

e) la dimensionarea locurilor de muncă se va ține seama pe lângă spațiul ocupat de căile de acces, de spațiul ocupat de alte obiecte, mobilier și tehnică de birou în așa fel încât să asigure suprafața liberă necesară desfășurării normale a procesului de muncă;

f) atribuțiile specifice privind securitatea și sănătatea în muncă vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii, numit în condițiile legii.

La nivelul Consiliului Județean Botoșani funcționează un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

#### **Analiza informațiilor extrase din chestionarul de evaluare al angajaților privind percepția, nivelul de informare și incidența hărțuirii la locul de muncă**

Cu adresa nr.23109/17.11.2025 responsabilul pe egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați a transmis tuturor angajaților un *chestionar de evaluare privind percepția, nivelul de informare al acestora și incidența hărțuirii la locul de muncă*, chestionar care s-a adresat funcționarilor publici de conducere, funcționarilor publici de execuție, personalului contractual de conducere și de execuție din cadrul Consiliului Județean Botoșani.

Scopul colectării datelor din acest chestionar a fost acela de a furniza informații privind gradul de cunoaștere a personalului instituției a prevederilor Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Din totalul de 137 de salariați ai Consiliului Județean Botoșani, au transmis chestionarele completate un număr de 100 salariați, ceea ce reprezintă o pondere de 72,99%.

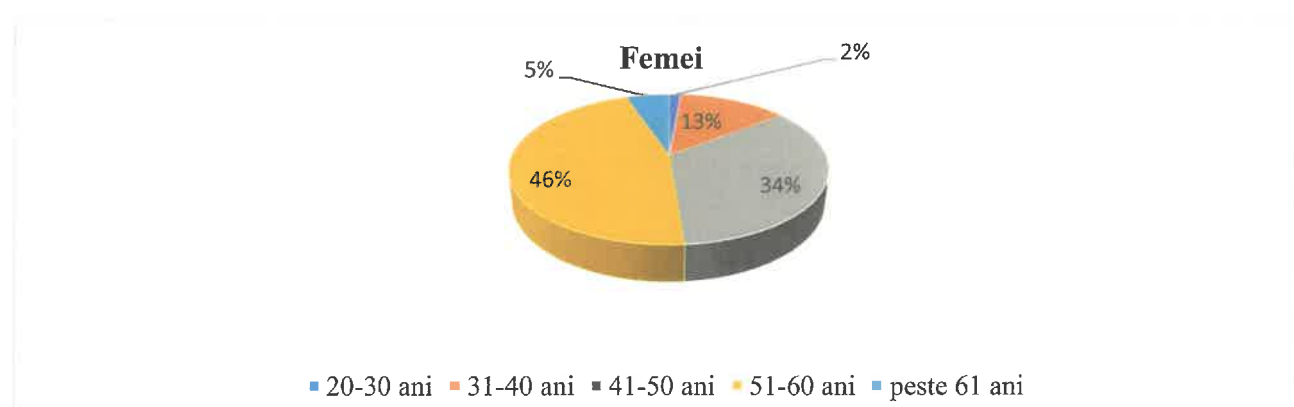
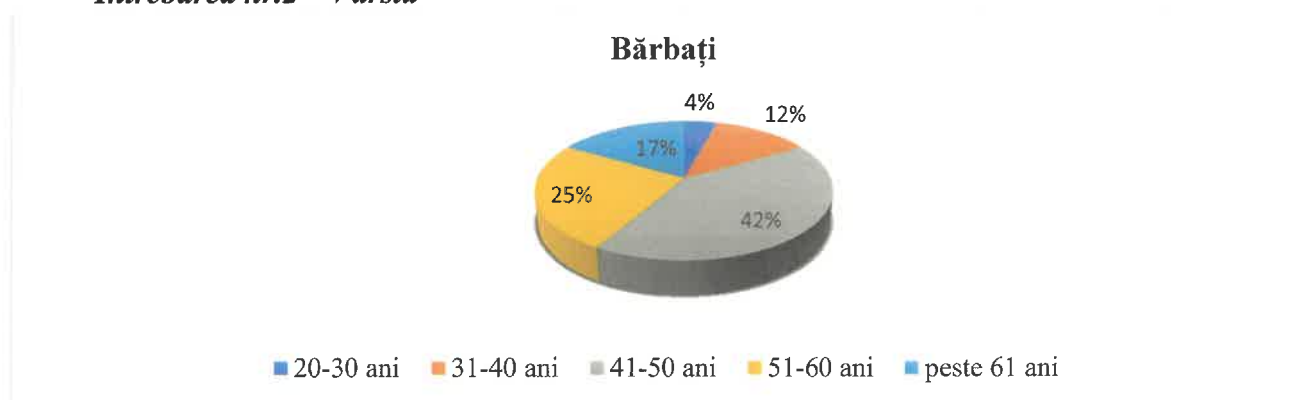
Chestionarul de evaluare a cuprins un set de întrebări, iar în urma colectării datelor au rezultat următoarele concluzii:

### Întrebări generale pentru stabilirea profilului

1. Identitate de gen:	2. Vârsta					TOTAL
	20 – 30 ani	31 – 40 ani	41 – 50 ani	51 – 60 ani	Peste 61 ani	
<input type="checkbox"/> Bărbat	1	3	10	6	4	24
<input type="checkbox"/> Femeie	1	10	26	35	4	76
<input type="checkbox"/> Non-binar	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL GENERAL</b>						<b>100</b>

➤ Din totalul de 100 respondenți, 76% dintre aceștia reprezintă genul feminin, iar 24% sunt de genul masculin.

### Întrebarea nr.2 – Vârsta



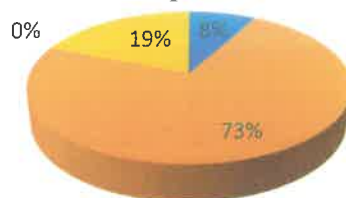
Un management proactiv al **unei forțe de muncă diverse ca vârstă** este benefic atât pentru salariați, cât și pentru angajator. Beneficiile managementului vârstei pentru angajați includ:

- O mai bună motivare;
- O mai mare satisfacție profesională;
- Un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală;
- O performanță îmbunătățită din partea tuturor grupurilor de vârstă;
- Menținerea capacității de muncă și de angajare de-a lungul întregii cariere.

### Statut profesional

#### **1. Din ce categorie de personal faceți parte?**

### Statut profesional



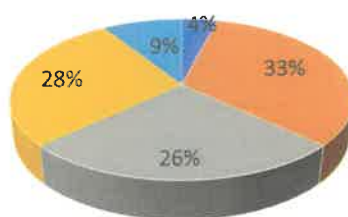
- funcție publică de conducere
- funcție publică de execuție
- personal contractual de conducere
- personal contractual de execuție

Din totalul de 100 respondenți care au completat chestionarul, 8 respondenți sunt funcționari publici de conducere, 73 de respondenți sunt funcționari publici de execuție, și 19 respondenți fac parte din categoria personalului contractual de execuție.

### 2. Vechimea în instituție:

#### Număr respondenți

- până la un an
- 1 - 10 ani
- 10 - 15 ani
- 15 - 25 ani
- peste 25 ani



Din totalul de 100 respondenți care au completat chestionarul, 4 respondenți au o vechime în instituție de până la un 1 an, 33 de respondenți au o vechime între 1 an și 10 ani, 26 de respondenți au o vechime între 10 și 15 ani, 28 de respondenți au o vechime între 15 și 25 de ani și 9 respondenți au o vechime în instituție de peste 25 de ani.

Datele indică o maturitate organizațională accentuată, nucleul instituției fiind compus din angajați cu vechime considerabilă în timp ce fluxul de personal nou rămâne la un nivel minim.

Astfel, *preponderența personalului cu vechime mare printre respondenți asigură o evaluare avizată a mediului de lucru, experiența lor fiind esențială pentru a identifica corect orice barieră în calea egalității de șanse sau eventuale comportamente neadecvate, precum hărțuirea.*

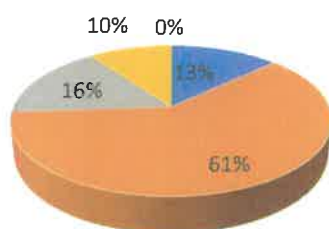
### Întrebări generale cu privire la climat

**Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:**

a) *Considerați că atmosfera generală la locul de muncă este:*

#### Număr respondenți

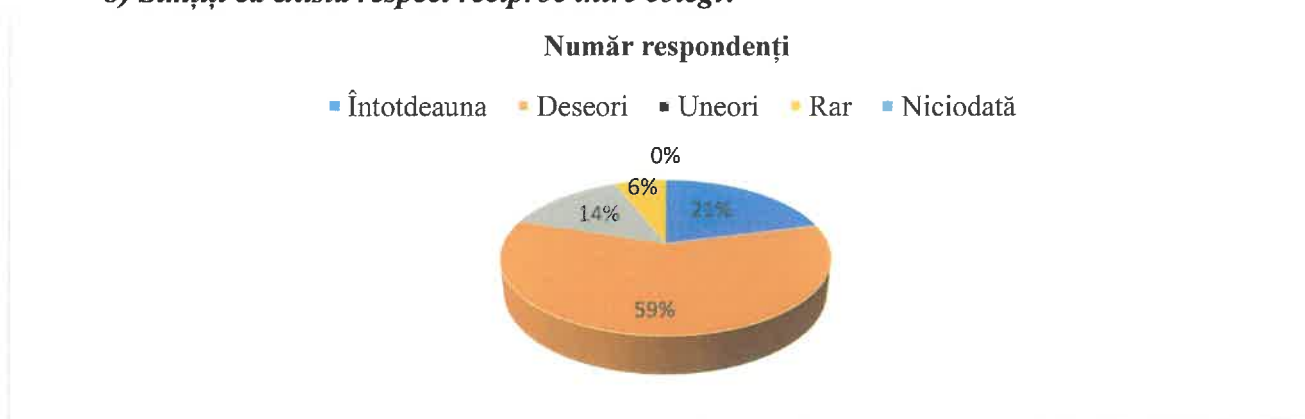
- Foarte plăcută
- Plăcută
- Neutră
- Tensionată
- Ostilă



Majoritatea respondenților (77%) apreciază atmosfera de lucru ca fiind una pozitivă (plăcută sau foarte plăcută), însă prezența unui segment de 13% care resimte un climat tensionat indică *necesitatea*

unei monitorizări mai atente a relațiilor interne pentru a preveni eventuale comportamente inadecvate, comportamente ce pot afecta egalitatea de șanse și starea de bine la locul de muncă.

**b) Simțiți că există respect reciproc între colegi?**



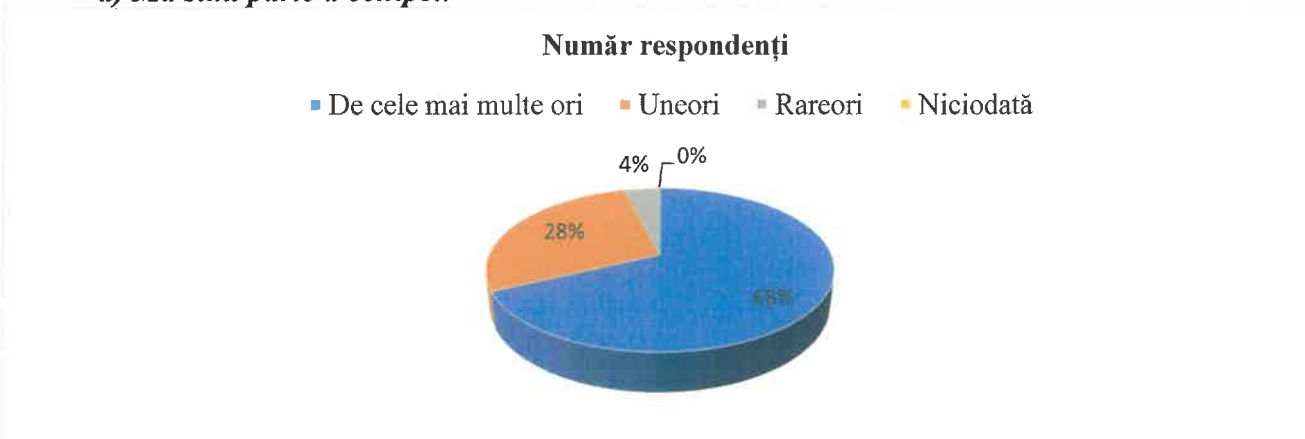
Analiza percepției privind respectul între colegi relevă o cultură organizațională sănătoasă în cadrul instituției, în care majoritatea covârșitoare (80%) resimte un comportament etic, în timp ce segmentul care semnalează o prezență redusă a respectului între colegi este minimal de 6%, aspect ce confirmă eficiența măsurilor de promovare a demnității la locul de muncă.

**c) Vă simțiți tratat(ă) cu respect de către superiorii direcți?**



Nivelul ridicat de respect perceput de 88% dintre angajați confirmă existența unui climat organizațional bazat pe etică și echitate, elemente fundamentale pentru asigurarea egalității de șanse și a tratamentului nediscriminatoriu între femei și bărbați la locul de muncă.

**d) Mă simt parte a echipei.**

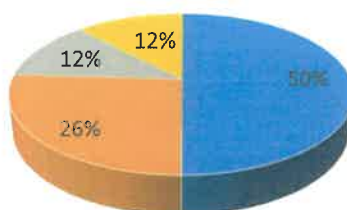


Acest rezultat indică un climat organizațional favorabil incluziunii, majoritatea salariaților (96%) manifestând un sentiment de apartenență la echipă, element esențial în asigurarea egalității de șanse și a unui tratament echitabil.

**e) Mă simt sigur/ă în echipa în care activez**

### Număr respondenți

■ De cele mai multe ori ■ Uneori ■ Rareori ■ Niciodată

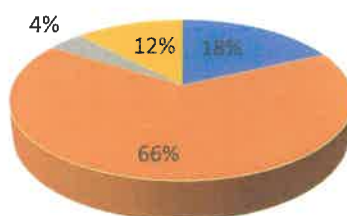


Analiza procentajelor privind siguranța în echipă relevă un climat majoritar pozitiv (76%), dar pentru integrarea și protejarea respondenților care reprezintă un procent de 24% și care susțin că nu se simt pe deplin siguri în mediul profesional actual este necesar implementarea a unor noi măsuri de asigurare a egalității de tratament.

**f) Superiorii ar trebui să întreprindă mai multe acțiuni pentru a proteja colegii de fapte care dăunează persoanei/echipei**

### Număr respondenți

■ Total de acord ■ De acord ■ Total dezacord ■ Dezacord

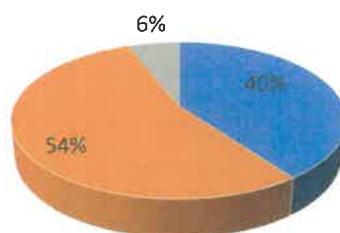


Pentru a optimiza climatul de lucru, majoritatea angajaților (84%) semnalează nevoia unui parteneriat activ cu șefii ierarhici, considerând implicarea directă a superiorilor drept cea mai eficientă metodă de a preveni orice formă de tratament inechitabil.

**g) Dacă se întâmplă situații de criză în echipă, superiorul le va gestiona eficient:**

### Număr respondenți

■ Total de acord ■ De acord ■ Dezacord



Gradul ridicat de validare a competențelor decizionale ale superiorilor (94% dintre respondenți) consolidează implementarea Politicii interne privind egalitatea de șanse, oferind angajaților certitudinea că orice divergență sau situație de criză va fi soluționată cu imparțialitate în deplin acord cu normele de etică aprobate în instituție.

***h) Cum ați descrie gradul de toleranță al instituției față de comportamente nepotrivite (jigniri, remarci sexiste, glume deplasate, etc.)?***



Corelat cu gradul de încredere în superiori (84%), percepția salariaților privind toleranța față de comportamente nepotrivite (50% zero, 25% scăzut, 24% mediu, 1% ridicat) confirm faptul că infrastructura de egalitate de șanse (Politica internă în domeniul relațiilor de muncă din cadrul instituției care vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire, Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă aprobate în cadrul instituției, constituirea comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, precum și informările privind legislația în domeniu transmise salariaților), este pe deplin integrată în conștiința angajaților, aceștia având repere clare pentru a identifica și evalua orice abatere de la normele de conduită promovate.

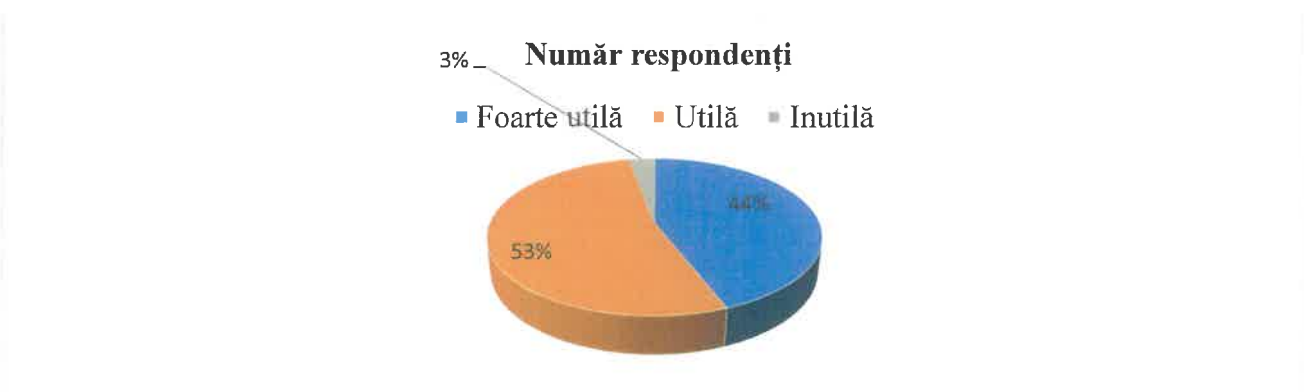
### **Percepții despre leadership, politici și raportare**

#### ***1. Ați beneficiat de informații pentru prevenirea hărțuirii sexuale și morale?***



La această întrebare, din cei 100 respondenți care au răspuns la chestionar, 90 salariați (90%) au răspuns afirmativ, 4 salariați au răspuns negativ (4%) și 6 salariați au afirmat că nu știu (6%).

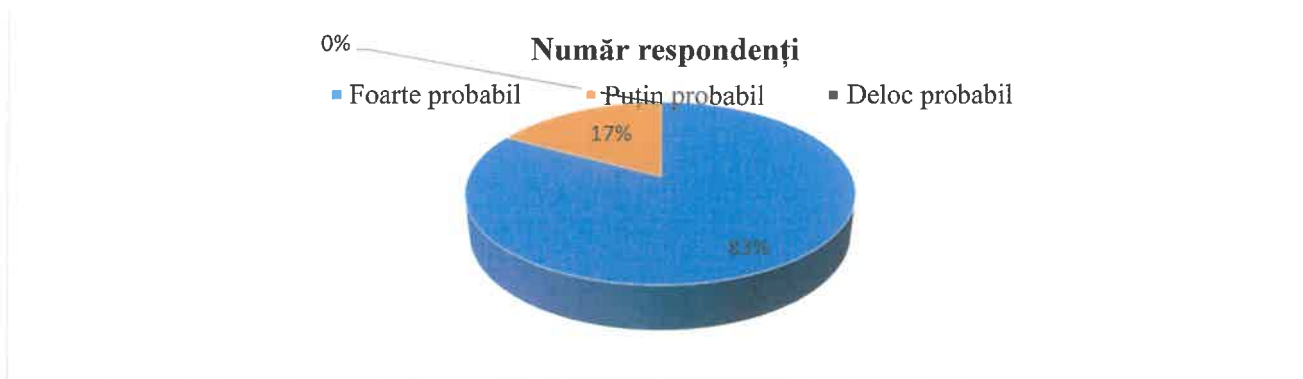
#### ***2. Dacă da, cât de utilă și accesibilă a fost informația?***



Nivelul ridicat de informare a salariaților (90%) și utilitatea percepută a materialelor primite (97% feedback pozitiv) demonstrează eficiența măsurilor de prevenire a hărțuirii și consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe egalitate de șanse și respect reciproc.

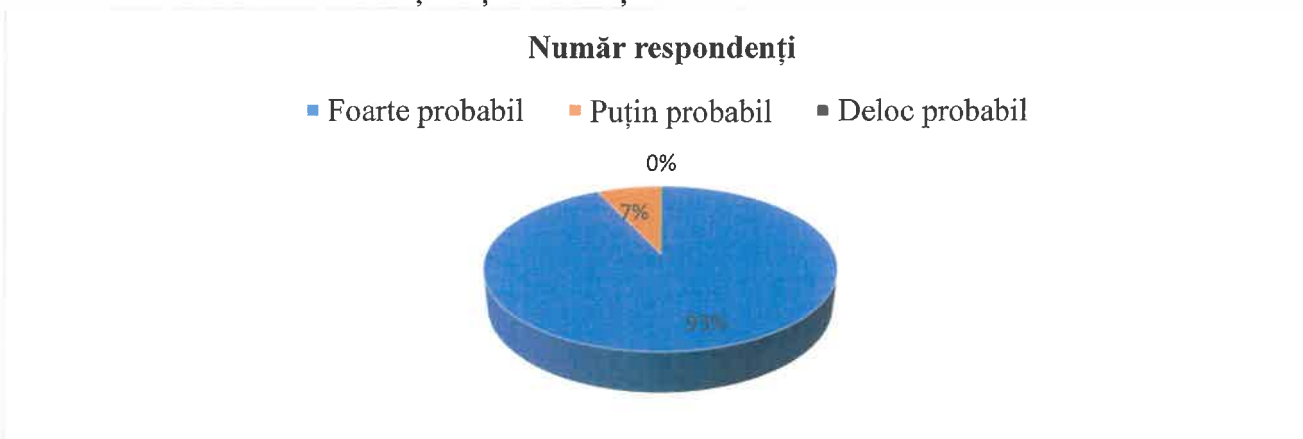
**3. Dacă cineva ar raporta o situație de hărțuire sau agresiune sexuală/morală avută în cadrul unității cât de probabil este ca:**

**a) Unitatea va lua situația în serios**



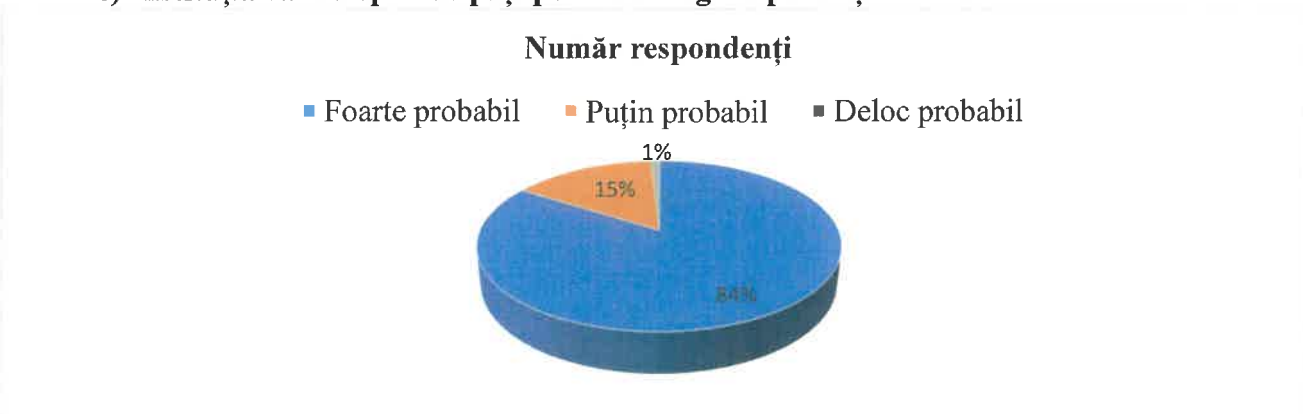
Încrederea ridicată a 83% dintre salariați în capacitatea instituției de a trata cu seriozitate orice raportare de hărțuire confirmă existența unui mediu de lucru sigur și responsabil, esențial pentru promovarea egalității de șanse.

**b) Instituția va gestiona informația și redirecționa instituțiilor competente să acționeze și nu o va comunica altor subiecți terți irelevanți**



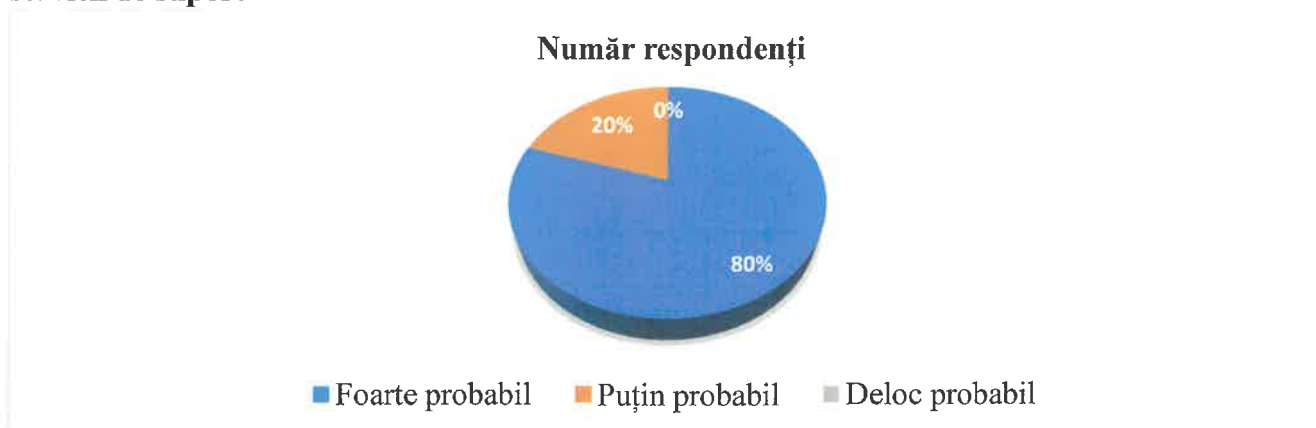
Încrederea foarte mare de 93% a angajaților în gestionarea confidențială și profesională a informațiilor sesizate atestă integritatea mecanismului de raportare, asigurând un mediu sigur în care demnitatea și protecția datelor sunt garantate.

**c) Instituția va întreprinde pași pentru a asigura protecția victimei**



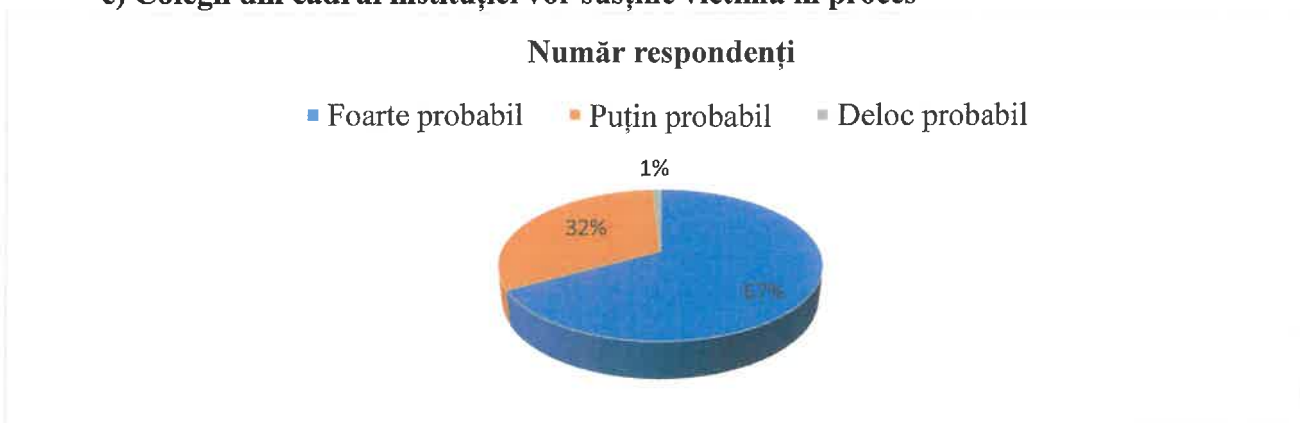
Nivelul ridicat de încredere al salariaților (84%) în capacitatea instituției de a proteja victima hărțuirii confirmă funcționalitatea și credibilitatea procedurilor interne de raportare demonstrând angajamentul conducerii pentru un mediu de lucru bazat pe siguranță psihologică și respect. Prezența segmentului de 16% respondenți care manifestă rezerve indică necesitatea intensificării acțiunilor de informare privind modalitățile concrete prin care instituția garantează siguranța și confidențialitatea persoanelor afectate.

**d) Instituția va acorda servicii de suport victimei sau va încerca să o redirecționeze la servicii de suport**



Conform procentajului se constată o percepție pozitivă majoritară privind rolul activ al instituției în gestionarea cazurilor de vulnerabilitate, 8 din 10 respondenți validând capacitatea de răspuns și sprijin a instituției în conformitate cu standardele de egalitate de tratament.

**e) Colegii din cadrul instituției vor susține victima în proces**



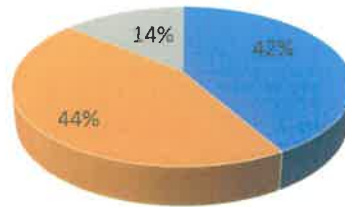
Conform acestor rezultate, reiese că sistemul de protecție și asistență pentru victime, pus în funcțiune conform legislației și normelor în vigoare în cadrul Consiliului Județean Botoșani, este perceput ca fiind funcțional de marea majoritate a personalului (80%).

Faptul că există o diferență de percepție între suportul instituțional și cel colegial (67%) subliniază că, deși cadrul formal este complet și corect implementat la nivelul de responsabilitate legală, etapa următoare va viza consolidarea culturii de grup prin măsuri soft (comunicare internă). Percepția subiectivă (cum „simte” un angajat că va reacționa un coleg) este un proces psihologic de durată care nu ține de conformitate legală, ci de schimbarea mentalității.

**f) Cariera victimei care a raportat situația ar putea să sufere din cauza plângerii depuse?**

### Număr respondenți

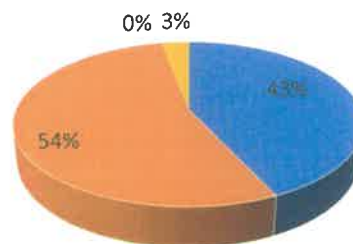
■ Foarte probabil ■ Puțin probabil ■ Deloc probabil



**g) Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații: Dacă eu sau un coleg am fost victimă a hărțurii sexuale și morale, știu unde să merg pentru a obține ajutor.**

### Număr respondenți

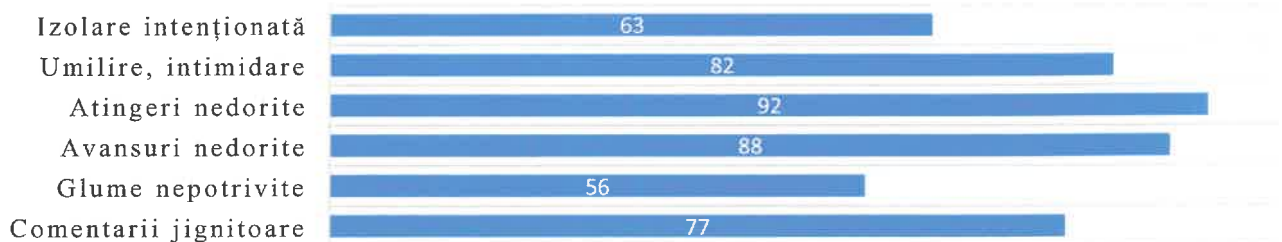
■ Total de acord ■ De acord ■ Total dezacord ■ Dezacord



Conform procentajului, cumulat 97% dintre respondenți afirmă că au cunoștință de canalele de suport în caz de hărțuire. Acesta este un indicator foarte pozitiv pentru cultura organizațională.

### h) Ce comportamente considerați drept forme de hărțuire? (răspuns multiplu)

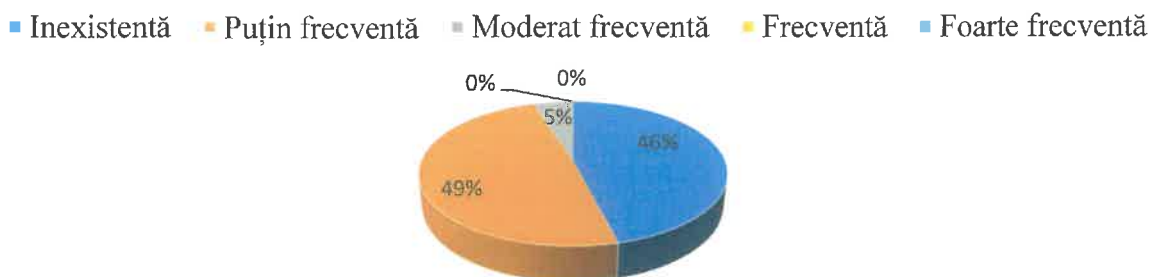
#### ■ Număr respondenți



În urma prezentării unor acțiuni care ar putea fi considerate forme de hărțuire sexuală și morală, și în urma colectării datelor cu privire la acestea se confirmă o cultură a raportării bine pusă la punct, dar *semnalează o vulnerabilitate în percepția hărțurii non-fizice*, unde formele de agresiune psihologică sunt mai puțin conștientizate decât cele directe („glume nepotrivite” – doar 56 de respondenți au bifat ca formă de hărțuire din 100, „izolare intenționată” – doar 63 de respondenți au bifat ca formă de hărțuire din 100).

### i) Considerați că în cadrul instituției hărțuirea este:

### Număr respondenți



Deși percepția generală indică un fenomen de hărțuire cu frecvență redusă (95% dintre răspunsuri fiind în zonele „inexistentă” sau „puțin frecventă”) această viziune de ansamblu este nuanțată de existența unor experiențe individuale concrete.

Astfel, corelarea percepției cu incidența reală a hărțuirii verbale, psihologice, sexuală, sau de gen, subliniază necesitatea trecerii la măsuri mai punctuale de protecție a angajaților.

### j) Ați fost vreodată victima unui comportament pe care l-ați perceput ca hărțuire?

#### Număr respondenți



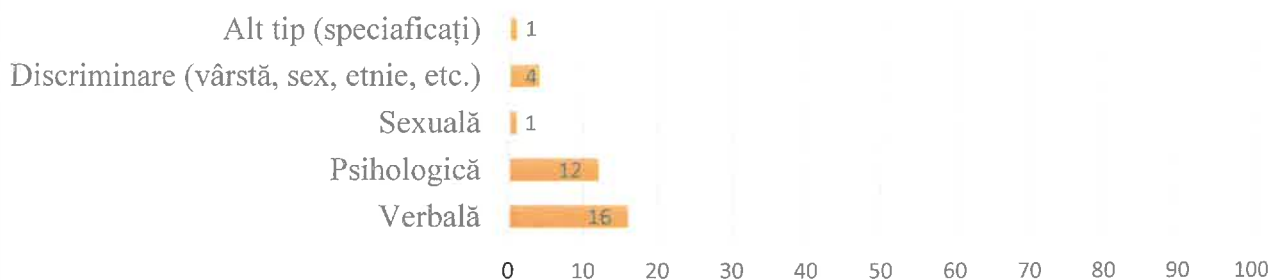
Deși un procent de 95% dintre respondenți evaluează instituția ca fiind un mediu sigur (considerând hărțuirea „inexistentă” sau „puțin frecventă”), analiza răspunsurilor la întrebarea privind experiența personală nuanțează această imagine, 13% dintre respondenți au admis că au fost victime ale unui comportament pe care l-au perceput drept hărțuire. Un indicator îngrijorător pentru egalitatea de șanse este procentul de 15% dintre respondenți care au ales opțiunea „Prefer să nu răspund”. Această rețineră poate semnala teama de represalii sau stigmatizare și o recunoaștere incompletă a formelor subtile de hărțuire (verbală, psihologică sau bazată pe gen). În calitate de responsabil cu egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prioritizez în perioada următoare consolidarea mecanismelor de raportare anonimă și creșterea gradului de informare privind formele subtile de hărțuire, pentru a elimina teama de represalii și a asigura un climat de siguranță reală, nu doar percepută.

Având în vedere că fenomenul hărțuirii este adesea invizibil în statisticile oficiale, este esențială implicarea activă a managementului ierarhic în monitorizarea climatului de lucru.

Solicit sprijinul conducerii pentru a valida, prin mesajele lor publice, o cultură a toleranței zero față de orice formă de abuz, asigurând astfel angajații că raportarea incidentelor nu va atrage represalii, ci măsuri corective imediate.

### k) Dacă da, ce tip de hărțuire ați experimentat?

## Număr respondenți



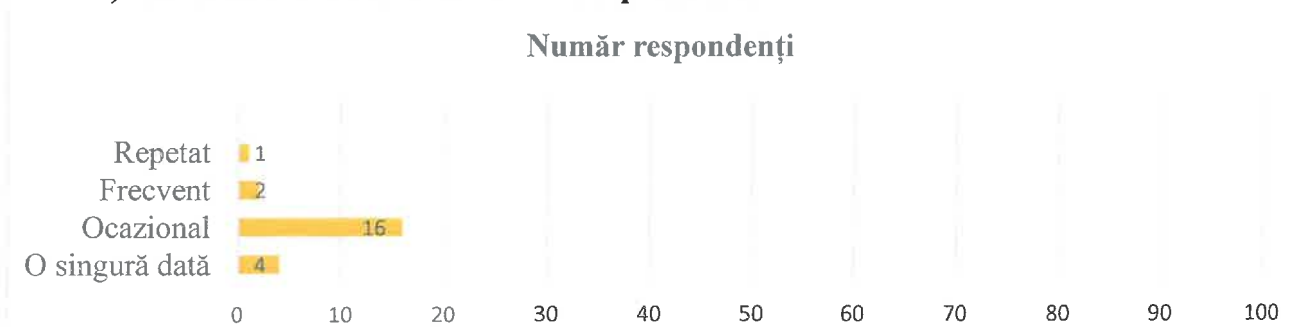
Distribuția răspunsurilor privind tipul de hărțuire experimentat scoate în evidență unele aspecte, cum ar fi:

a) *Preponderența hărțuirii verbale și psihologice:* Acestea constituie marea majoritate a incidentelor raportate. Acest lucru indică faptul că tensiunile la locul de muncă se manifestă în principal prin comunicare inadecvată și presiune psihică.

b) *Eficiența campaniilor de informare:* Capacitatea angajaților de a identifica și raporta aceste forme „subtile” este un rezultat direct al *Politicii interne în domeniul relațiilor de muncă din cadrul Consiliului Județean Botoșani* care vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire și *Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă*, implementate la nivelul Consiliului Județean Botoșani. Personalul a început să recunoască comportamentele care încalcă demnitatea, dincolo de hărțuirea fizică sau sexuală.

c) *Incidența scăzută a hărțuirii sexuale și a discriminării:* Rezultatele minime în aceste categorii (câte un singur caz raportat) confirmă faptul că politicile de egalitate de șanse și normele de conduită sunt, în mare parte, respectate și înțelese la nivelul instituției. Datele arată că angajații sunt conștienți de drepturile lor.

## I) Cât de frecvent a avut loc acest comportament?

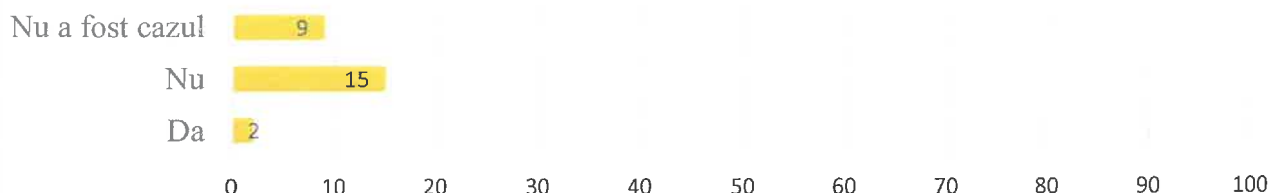


Analiza frecvenței incidentelor indică faptul că majoritatea comportamentelor raportate au caracter izolat, 16 respondenți menționând că evenimentul a avut loc ocazional, 4 respondenți au afirmat că s-au simțit hărțuiți o singură dată, 2 respondenți afirmă că s-au simțit frecvent hărțuiți iar 1 respondent afirmă că a fost hărțuit repetat.

În condițiile în care responsabilitatea administrativă a fost exercitată prin crearea tuturor mecanismelor de prevenție (politică internă, ghid, informări, inclusiv norme de conduită), recomand ca următoarea etapă să vizeze responsabilizarea individuală a angajaților, astfel încât instrumentele puse la dispoziție să fie utilizate eficient pentru menținerea unui mediu de lucru bazat pe respect reciproc, eliminând astfel derapajele de comunicare identificate.

## m) Ați raportat incidentul?

## Număr respondenți

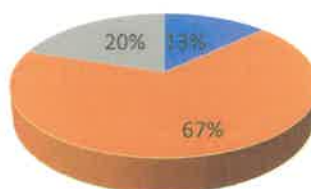


Deși infrastructura de raportare a fost pe deplin implementată și comunicată (*Politica internă în domeniul relațiilor de muncă din cadrul Consiliului Județean Botoșani care vizează eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire, Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, precum și componența comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă*) se observă că cele 2 raportări declarate în chestionar nu s-au concretizat în sesizări oficiale pe parcursul anului 2025. Această discrepanță confirmă faptul că majoritatea incidentelor rămân la un nivel informal sau sunt considerate de către angajați ca fiind insuficient de grave (având caracter ocazional) pentru a declanșa mecanismul formal de sesizare deja existent la nivelul instituției. Fac precizarea că tabelul privind componența comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă a fost afișat și la avizierul instituției într-un loc vizibil.

### n) Ați observat colegi care au fost victime ale unor comportamente de hărțuire?

#### Număr respondenți

■ Da ■ Nu ■ Prefer să nu răspund



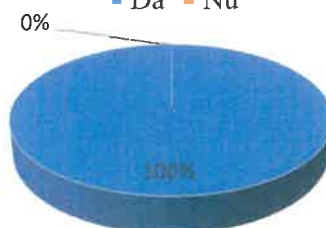
Analiza datelor privind percepția hărțuirii la locul de muncă indică faptul că, deși majoritatea respondenților (67%) nu au observat astfel de comportamente, existența unui procent de 13% care confirmă prezența fenomenului, coroborat cu rata de 20% de non-răspuns, semnalează necesitatea intensificării acțiunilor de monitorizare și prevenție.

#### Întrebări generale cu privire la politici

4. Vă rugăm să ne specificați dacă cunoașteți consilierul care are în atribuțiile sale promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați din cadrul instituției?

#### Număr respondenți

■ Da ■ Nu



Toți cei 100 respondenți care au completat chestionarul au afirmat că știu cine este consilierul din cadrul instituției care are în atribuțiile sale promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul instituției.

**5. Vă rugăm să ne specificați dacă cunoașteți atribuțiile specifice ale consilierului care are în atribuțiile sale promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați din cadrul instituției**



Din cei 100 salariați care au participat la sondaj și care au afirmat că știu cine este consilierul cu atribuții specifice pentru promovarea egalității de șanse și de tratament, 91 salariați (91%) cunosc și atribuțiile acestuia, iar 9 salariați (9%) au afirmat că nu cunosc care sunt aceste atribuții.

**6. Cunoașteți instituțiile la care ați putea raporta cazuri de hărțuire sexuală?**



Din analiza datelor rezultă că marea majoritate a respondenților (79%) sunt familiarizați cu instituțiile la care pot raporta eventuale cazuri de hărțuire sexuală, în timp ce un procent de 21% declară că nu dețin aceste informații.

În vederea îmbunătățirii informațiilor privind instituțiile de raportare se impune afișarea la loc vizibil/sau pe pagina de internet a instituției a unei liste actualizate cu datele de contact ale entităților abilitate (ITM, CNCD, ANES și Poliția Română).

În urma centralizării răspunsurilor din chestionarul de evaluare privind percepția, nivelul de informare al acestora și incidența hărțuirii la locul de muncă, aplicat salariaților în cursul anului 2025 se observă **o discrepanță majoră** între datele oficiale furnizate de direcțiile și compartimentele din cadrul Consiliului Județean Botoșani, **care indică zero incidente** ca răspuns la adresa nr.543 din 14.01.2026 transmisă de către responsabilul de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și realitatea percepută de angajați sub protecția anonimatului.

**Principalele constatări:**

**- Existența fenomenului:** Deși nu au fost înregistrate plângeri formale către comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, comisie constituită la nivelul instituției, un procent semnificativ de respondenți indică faptul că au fost martori sau victime ale unor forme de hărțuire morală sau pe criterii de sex.

**- Bariere în raportare:** Faptul că aceste situații apar exclusiv în sondajul anonim demonstrează că mecanismele oficiale de sesizare nu sunt utilizate. Angajații aleg să nu raporteze incidentele către

superiori sau către comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, ceea ce explică de ce șefii ierarhici nu au avut cunoștință de aceste cazuri.

**- Lipsa de vizibilitate pentru management:** Absența plângerilor formale a creat o falsă imagine de conformitate la nivelul instituției. Această situație confirmă ipoteza că fenomenul hărțuirii există, dar rămâne „invizibil” în circuitul administrativ curent.

### **Propuneri de acțiune pentru anul 2026**

#### **1. Consolidarea încrederii**

Promovarea intensă a canalelor de raportare care garantează confidențialitatea și protecția împotriva victimizării.

#### **2. Formarea personalului care detine functii publice de conducere**

Organizarea unor sesiuni de instruire pentru șefii ierarhici privind recunoașterea semnelor timpurii ale hărțuirii morale, pentru a putea interveni chiar și în absența unei plângeri scrise.

#### **3. Monitorizare activă**

Menținerea sondajului anonim ca instrument anual de evaluare, acesta dovedindu-se singura metodă eficientă de a capta realitatea din teren.

În concluzie, activitatea desfășurată în cursul anului 2025 a scos la iveală necesitatea trecerii de la o conformitate pur formală la o cultură a siguranței psihologice. Prezența unor forme de hărțuire morală, cât și pe criteriul de sex la locul de muncă indică o intervenție imediată.

Astfel, prioritatea în anul 2026 va fi consolidarea încrederii angajaților în mecanismele de raportare și instruirea personalului de conducere, asigurându-ne că instituția rămâne un spațiu al echității și al demnității pentru salariați.

**ÎNTOCMIT,**  
**Responsabil egalitate de șanse,**  
**Buciumanu Mariana**

