



## CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

---

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)  
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

---

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Nr. 3594/20.05.2026

### AVIZ

**referitor la propunerea legislativă pentru completarea  
Legii nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor  
persoanelor cu handicap și a Ordonanței Guvernului nr.137/2000  
privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor  
de discriminare (b287/08.05.2026)**

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative pentru completarea Legii nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap și a Ordonanței Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (b287/08.05.2026)*.

### CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 20.05.2026, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarele **observații**:

- în ceea ce privește prevenirea discriminării și a hărțuirii în context de muncă a persoanelor cu dizabilități, propunerea legislativă riscă să creeze paralelisme

legislative cu cadrul legal în vigoare, respectiv cu Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, care instituie mecanisme pentru prevenirea și combaterea acestor aspecte în lumea muncii pentru toți lucrătorii, indiferent de dizabilitate sau tipicitate;

- mai mult, România se află în procesul de transpunere a Convenției OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, care stabilește obligații extinse pentru angajatori referitoare la prevenirea, investigarea și sancționarea faptelor de hărțuire și violență în relațiile de muncă cu privire la toți angajații. În aceste condiții, introducerea unor reglementări parțial suprapuse prin propunerea legislativă riscă să genereze un paralelism legislativ, cu standarde diferite de conformare, proceduri distincte și obligații administrative redundante pentru angajatori;
- propunerea legislativă introduce obligații ample și insuficient determinate pentru angajatori, fără a exista o corelare clară cu legislația muncii și cu principiile răspunderii disciplinare. De exemplu, obligația de a dispune măsuri „*în termen de cel mult 24 de ore de la luarea la cunoștință a situației*” este excesivă și dificil de aplicat în practică, în special în organizațiile mari sau în situațiile care necesită verificări prealabile, administrarea de probe și respectarea dreptului la apărare al persoanelor implicate;
- definițiile propuse pentru „*hărțuire*” și „*umilire publică*” sunt formulate într-o manieră foarte largă și susceptibilă de interpretări subiective. În lipsa unor criterii clare și obiective de delimitare, există riscul extinderii nejustificate a răspunderii angajatorului inclusiv pentru situații care nu au legătură directă cu organizarea muncii sau cu exercitarea atribuțiilor profesionale;
- soluția legislativă ignoră faptul că legislația actuală oferă deja instrumente suficiente pentru combaterea discriminării și hărțuirii în raporturile de muncă, prin Codul muncii, Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, legislația referitoare la sănătate și securitate în muncă și reglementările privind egalitatea de șanse;
- în acest context, este necesară eliminarea din textul proiectului a prevederilor care prevăd discriminarea și hărțuirea în lumea muncii.

**Președinte,**

**Sterică FUDULEA**