



ANGAJATORI PENTRU RESPECT

Fără hărțuire în lumea muncii

Recomandări pentru politici publice 2021

Echipa de cercetare: Georgiana Epure (coordonatoare), Bianca Drotleff și Raluca Ormenișan
Au contribuit cu feedback: Camelia Proca, av. Lidia Zărnescu, Irina Sorescu (Centrul Parteneriat pentru Egalitate), dr. Irina Costache

Corectura: Camelia Oană

DTP: Gabriela Hoge, Bianca Drotleff

Data publicării: noiembrie 2021

Fotografia de copertă: Călin Covaci, A.L.E.G., Festivalul Egalității de Gen 2019

Campania „Angajatori pentru respect” 2021 este un proiect implementat cu sprijinul Ambasadei Franței în România și al Institutului Francez din România. Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Ambasadei Franței în România și a Institutului Francez din România.

© **Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen - A.L.E.G. 2021**

Această publicație are drepturi de autor, dar poate fi reprodusă, fără taxe, în scopuri de advocacy și scopuri didactice, dar nu pentru vânzare. Titularii drepturilor de autor solicită ca orice astfel de utilizare să fie înregistrată la ei în scopul evaluării impactului. Pentru copierea în orice alte circumstanțe, pentru reutilizarea în alte publicații, pentru traducere sau adaptare, trebuie să se obțină în prealabil o autorizație scrisă de la editori. Pentru a solicita permisiunea, sau pentru orice alte solicitări, contactați echipa A.L.E.G. la contact@aleg-romania.eu.

CUPRINS

SUMAR	5
INTRODUCERE	6
CONVENȚIA OIM PENTRU ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII	8
Consecințele hărțuirii și violenței în lumea muncii	11
POLITICI ÎMPOTRIVA HĂRȚUIRII ȘI A VIOLENȚEI ÎN LUMEA MUNCII	12
Nevoia unei abordări incluzive, integrate și sensibile la dimensiunea de gen	12
Prevenirea hărțuirii și identificarea sectoarelor de muncă cu risc crescut de hărțuire	14
Impactul violenței domestice asupra lumii muncii	16
CONTEXTUL NAȚIONAL	18
Cadrul legislativ actual	18
Codul muncii	18
Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	19
Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	20
Codul penal	21
Obligațiile angajatorilor	21
Aplicarea legii	24
Aplicarea, monitorizarea și evaluarea aplicării legii	24
Colectarea datelor	26
Practica judiciară	26
Lipsa unui cadru de reglementare a respectării și promovării drepturilor omului în mediul de afaceri	27
RECOMANDĂRI	28
METODOLOGIE	31
ANEXĂ	32

SUMAR

Un loc de muncă sigur și sănătos este un mediu lipsit de hărțuire și violență. Deseori, însă, legile și politicile publice legate de siguranța/securitatea la locul de muncă și sănătatea ocupațională, nu abordează riscurile asociate hărțuirii și ignoră aspectele care țin de siguranța și sănătatea psihosocială, accentul fiind pus, de cele mai multe ori, strict pe aspecte fizice.

Violența și hărțuirea în lumea muncii afectează lucrătorii din toate sectoarele ocupaționale, atât din mediul privat, cât și public, indiferent de existența unui contract de muncă sau de tipul acestuia, atât în interiorul cât și în afara locului fizic în care munca este prestată. Pentru a fi eficiente, legile și politicile pentru condiții de muncă sigure și sănătoase necesită o abordare holistică, incluzivă, integrată și sensibilă la dimensiunea de gen. O astfel de abordare este promovată de Organizația Internațională a Muncii (OIM), mai ales prin standardele Convenției OIM pentru Eliminarea Violenței și a Hărțuirii din Lumea Muncii nr. 190 - convenție a cărei adoptare, în 2019, a fost susținută de către statul român, dar care nu a fost încă ratificată.

Un mediu de lucru sănătos reprezintă, în primul rând, un drept pentru lucrători și lucrătoare, dar este și o necesitate pentru angajatori și stat. Mediile de lucru care tolerează hărțuirea, discriminarea și violența sunt ostile, ceea ce conduce la scăderea performanței lucrătorilor, absenteism sau fluctuație de personal și, implicit, la scăderea capacității de a contribui la economie.

În ciuda completărilor importante care s-au adus, în România, legislației anti-hărțuire în ultimii doi ani - inclusiv în ceea ce privește obligativitatea angajatorilor de a aplica măsuri de prevenire și de acțiune în vederea prevenirii, combaterii și eliminării hărțuirii sexuale - cadrul legal actual nu prevede cum se va monitoriza și evalua implementarea sa, iar în majoritatea județelor ITM-urile reușesc în foarte mică măsură să monitorizeze respectarea legii. Mai mult, legea ignoră riscul pe care hărțuirea îl are asupra siguranței și sănătății la locul de muncă, precum și vulnerabilitățile stagiatorilor, ale ucenicilor, ale voluntarilor și ale lucrătorilor din economia informală, și nu recunoaște efectele și riscurile pe care violența domestică le are asupra siguranței la locul de muncă.

Consolidarea cadrului legislativ și a implementării sale este fundamentală pentru eliminarea violenței și a hărțuirii din lumea muncii. În acest sens, ratificarea Convenției OIM pentru Eliminarea Violenței și a Hărțuirii din Lumea Muncii și alinierea legislației și politicilor publice anti-hărțuire la Recomandarea OIM nr. 206/2019, care completează prevederile Convenției OIM, este esențială. Acest demers ar face ca statul român să intre într-un proces de raportare la intervale regulate cu privire la aplicarea Convenției și să beneficieze de asistență tehnică din partea OIM, dacă este necesar.

INTRODUCERE



Sursă foto: Centrul FILIA, Marșul „Împreună pentru siguranța femeilor”, 2018

De la angajați din fabrici, șoferi, vânzătoare și lucrători în economia informală la jurnaliști, profesori, funcționari publici și politicieni, lucrătorii din toate sectoarele - de la industria confecțiilor, educație, și sănătate la armată¹ - se confruntă cu hărțuire și abuzuri care provoacă prejudicii psihologice, fizice, sexuale și economice. Violența și hărțuirea pe criteriu de gen sunt cele mai întâlnite forme ale violenței și hărțuirii în lumea muncii, afectând femeile în mod disproporționat. Peste patru din zece angajați români s-au simțit hărțuiți sexual la locul de muncă cel puțin o dată de-a lungul carierei, o majoritate covârșitoare fiind femei.² Eliminarea hărțuirii și a violenței din lumea muncii este esențială pentru egalitatea de gen.³

Dreptul oricărei persoane de a se bucura de condiții de muncă sigure și favorabile este recunoscut la nivel internațional, european și național. Exercițarea dreptului la condiții de muncă sigure și sănătoase este protejată în mod explicit în tratate ratificate de România, precum **Pactul Internațional cu privire la Drepturile**

¹ Diana Meseșan, 2021, Libertatea, „Premieră în România: Ministerul Apărării Naționale vorbește despre plângerile de hărțuire sexuală din rândurile Armatei”, <https://www.libertatea.ro/stiri/mapn-cazuri-hartuire-sexuala-armata-3597791>.

² Business Magazin, 2019, „Sondaj BestJobs: Peste patru din zece angajați români s-au simțit hărțuiți sexual la locul de muncă”, <https://www.businessmagazin.ro/actualitate/sondaj-bestjobs-pest-patru-din-zece-angajati-romani-s-au-simtit-hartuiti-sexual-la-locul-de-munca-17883407>.

³ Un cadru legal important în acest sens este Convenția Consiliului Europei pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și violenței domestice (Convenția de la Istanbul), pe care România a ratifica-o: <https://rm.coe.int/168008482e> (vezi, în special, art. 40)

Economice, Sociale și Culturale,⁴ care statuează că dreptul la condiții de muncă sigure și sănătoase reprezintă atât o condiție prealabilă cât și un rezultat al exercitării altor drepturi prevăzute în Pact, inclusiv dreptul la cel mai înalt nivel posibil de sănătate fizică și mentală,⁵ **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene**, care menționează explicit că fiecare lucrător are „dreptul la condiții de muncă care să îi respecte sănătatea, siguranța și demnitatea”,⁶ și **Carta Socială Europeană**.⁷

Toate aceste prevederi includ, în mod indubitabil, și dreptul de a nu fi supus hărțuirii sau violenței la locul de muncă⁸. La nivelul Uniunii Europene, dreptul de a lucra într-un mediu lipsit de hărțuire și violență este statuat în anumite directive⁹ și în **Acordul cadru al partenerilor sociali europeni privind hărțuirea și violența la locul de muncă**, încheiat în 2007, care oferă angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora un cadru pentru identificarea, prevenirea și gestionarea problemelor legate de hărțuire și violență la locul de muncă.¹⁰

Importanța combaterii hărțuirii și violenței împotriva lucrătorilor a condus, în 2019, la adoptarea, primei convenții dedicate exclusiv acestei problematice: **Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) pentru Eliminarea Violenței și Hărțuirii din Lumea Muncii** („Convenția OIM nr. 190”)¹¹. În același timp, OIM a adoptat și **Recomandarea nr. 206** care completează dispozițiile Convenției și face o serie de recomandări pentru politicile publice anti-hărțuire ale statelor.¹² România a votat în favoarea adoptării celor două documente.¹³ Angajamentul României pentru siguranța și demnitatea lucrătorilor trebuie să se concretizeze în ratificarea Convenției OIM și să adopte reforme conform standardelor Convenției și ale Recomandării OIM.

⁴ Art. 7(b) din Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, ratificat de România în 1974, <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.

⁵ Comentariul General nr. 23 (2016) privind dreptul la un tratament echitabil și condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare (articolul 7 din Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale), <https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html>, para. 1.

⁶ Art. 31(1) din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>.

⁷ Art. 3 (Partea I) și art. 3 (Partea II) din Carta Socială Europeană, ratificată de România în 1999, ratificări: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/158/signatures?module=signatures-by-treaty&treaty=163>. Carta permite statelor să formuleze rezerve la anumite articole, limitând dispozițiile Cartei pe care statul este obligat să le respecte. Prevederile menționate sunt acceptate de către România și pot fi accesate la <https://rm.coe.int/country-by-country-table-of-accepted-provisions/1680630742>.

⁸ Comentariul General nr. 23 (2016) privind dreptul la un tratament echitabil și condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare (articolul 7 din Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale), <https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html>, para. 6 și 48.

⁹ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>; Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>. Vezi și: Romanița Lordache, European Commission, 2021, „Country Report, Non-discrimination-Romania 2021, including summary”, European Network in Gender Equality and Non-discrimination, https://www.equalitylaw.eu/downloads/5492-romania-country-report-non-discrimination-2021-1-34-mb?fbclid=IwAR3-4CDcjhG20uEua-B0oc6Nj44pq_LAF8JON-vgw5vKvAHTREtsiQ82sE8, p. 26.

¹⁰ Comunicarea Comisiei către Consiliu și Parlamentul european prin care se transmite acordul cadru european privind hărțuirea și violența la locul de muncă, 2007, COM/2007/0686 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686>.

¹¹ Convenția OIM nr. 190, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

¹² Recomandarea OIM nr. 206, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.

¹³ International Labour Conference - 108th Session, Geneva 2019, Final record vote on the adoption of the Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf; Final record vote on the adoption of the Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711350.pdf.

CONVENȚIA OIM PENTRU ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII



Sursă foto: Călin Covaci, A.L.E.G., Festivalul Egalității de Gen, 2019

Convenția OIM nr. 190 definește violența și hărțuirea ca fiind:

„o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări cu astfel de comportamente și practici, unice sau repetate, care au ca scop, au ca rezultat sau e probabil să aibă ca rezultat un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic”.¹⁴

Noțiunea de violență și hărțuire descrisă în Convenție include în mod explicit violența și hărțuirea de gen, care sunt definite ca:

„violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau a genului lor sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen, inclusiv hărțuirea sexuală”.¹⁵

¹⁴ Convenția OIM nr. 190, art. 1(a)

¹⁵ Convenția OIM nr. 190, art. 1(b).

ELEMENTE CHEIE ALE CONVENȚIEI OIM NR. 190

Definiția hărțuirii și a violenței

- Potrivit Convenției, inacceptabilitatea hărțuirii nu depinde de existența unui criteriu de identitate (criteriu protejat), de intenția făptuitorului sau de repetarea sau durata unor comportamente și este bazată pe considerente subiective și obiective.¹⁶
- Includerea noțiunii de „prejudiciu economic” garantează interzicerea și prevenirea tuturor formelor de violență și hărțuire. Prejudiciul economic poate consta, de exemplu, în pierderi de venituri sau daune materiale, dar și în restricții în ceea ce privește accesul la resurse financiare, educație sau piața muncii, inclusiv limitarea capacității unei persoane de a rămâne/avansa pe piața muncii.¹⁷
- Absența unei referințe la făptuitor indică interzicerea tuturor formelor de hărțuire, indiferent de autor, fie că este un coleg, superior ierarhic sau parte terță.¹⁸

Lucrători

- Convenția acoperă toate persoanele care lucrează, indiferent de statutul lor contractual, persoanele aflate în formare, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii cărora le-a încetat contractul de muncă, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, sarcinile sau responsabilitățile unui angajator, indiferent de sector - public, privat, formal sau informal.¹⁹

Lumea muncii

- Convenția se aplică violenței și hărțuirii care au loc în timpul muncii sau în legătură cu munca, incluzând nu doar locul de muncă, ci și locurile conexe în care lucrătorul este plătit, se află în pauza, servește masa, sau utilizează instalații sanitare și vestiare; în timpul călătoriilor, al deplasărilor, al formării profesionale, al evenimentelor sau al activităților sociale legate de muncă; în cadrul comunicațiilor legate de muncă; în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator și în timpul deplasării înspre și de la locul de muncă.

Linia dintre violență și hărțuire este una fină, deseori cele două noțiuni suprapunându-se, însă ambele își au rădăcinile în sisteme de relații inegale de putere și control și iau forme diverse, precum:²⁰

- **violență fizică**, inclusiv agresiune, abuz fizic și omor;
- **violența psihologică**, inclusiv urmărirea, intimidarea, amenințările, abuzul verbal și comportamentul ostil;
- **violența online**, inclusiv amenințări, insulte, comentarii abuzive, hărțuire cibernetică (*cyber bullying* și *cyber stalking*), discursuri instigatoare la ură, comentarii abuzive și trimiterea de imagini obscene;
- **hărțuirea sexuală**, inclusiv avansuri sexuale nedorite, atingeri, atenție nedorită și viol;

¹⁶ ILO, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_814507/lang-en/index.htm, p. 8.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid, p. 10.

¹⁹ Convenția OIM nr. 190, art. 2.

²⁰ Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), Facilitator Guide, 2021, <https://www.ei-ie.org/file/62>, pp. 16-18.

- **bullying** (abuz emoțional și fizic) și **mobbing** (hărțuire morală);
- **violența economică**, inclusiv refuzul sau utilizarea necorespunzătoare a resurselor sau a serviciilor, nerespectarea responsabilităților economice și acțiunile care au drept rezultat consecințe economice negative;
- **practici și condiții de muncă abuzive**, care conduc la prejudicii fizice, psihologice, sexuale sau economice;
- **violența domestică**.

Practicile sau condițiile de muncă abuzive pot crește riscul de stres la locul de muncă și de pericole psihosociale, dar și de violență fizică. Practicile abuzive pot îmbrăca diverse forme: de la lipsa timpului de odihnă, izolare și deprivarea de informații necesare pentru efectuarea sarcinilor de lucru, până la atribuirea de sarcini care nu corespund capacităților persoanei, stabilirea de obiective și termene limită imposibile, supraveghere sau monitorizare excesivă, prevenirea folosirii toaletei sau reținerea documentelor, cum ar fi pașapoartele, frecventă în cazul lucrătorilor migranți.²¹

Deseori, lucrătorii acceptă violența și hărțuirea ca fiind „parte din muncă” și nu le raportează din diverse motive.²² De foarte multe ori, aceștia se tem că își vor pierde locul de muncă sau nu vor mai fi promovați. Adesea, la locul de muncă nu există mecanisme adecvate în care lucrătorii să aibă încredere pentru a raporta în siguranță și pentru a le fi tratată plângerea în mod just. Deseori, când lucrătorii nu sunt crezuți sau dacă nu s-a făcut nimic pentru a schimba o situație raportată în trecut, lucrătorii sunt descurajați, se simt neputincioși și nu raportează cazurile de abuz.²³

Exemple de bună practică

- ➔ În Germania, legea permite angajaților să refuze să lucreze fără a pierde salariul în cazul în care angajatorul nu ia măsuri adecvate pentru a pune capăt hărțuirii la locul de muncă.²⁴
- ➔ Columbia și Costa Rica au legi și directive care abordează violența la locul de muncă și care instruesc forța de muncă și inspectorii de muncă cu privire la soluționarea plângerilor victimelor în cazurile de hărțuire la locul de muncă.²⁵

²¹ Ibid, p. 8.

²² Conform interviurilor A.L.E.G. cu reprezentanți ai ITM-urilor, în septembrie 2021, motivele pot include: necunoașterea mecanismelor instituționale de raportare a hărțuirii și violenței la locul de muncă, lipsa mecanismelor de raportare din partea angajatorilor și neîncrederea victimelor de a raporta situații de violență și hărțuire (vezi secțiunea „Metodologie”).

²³ Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), Facilitator Guide, 2021, pp. 8-9

²⁴ General Equal Treatment Act, 2006, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile#:~:text=The%20AGG%20protects%20people%20who,discrimination%20in%20the%20same%20way

²⁵ Legislative Assembly of the Republic of Costa Rica, Law 7476 of 1995 Against Sexual Harassment in Employment and Teaching, 1995, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803, art. 5; Congreso de Colombia, Senate Secretary, Law 1010 of 2006, http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html, începând cu art. 1, 2, 4, și 9.

CONSECINȚELE HĂRȚUIRII ȘI VIOLENȚEI ÎN LUMEA MUNCII



Sursă foto: Călin Covaci, A.L.E.G., Festivalul Egalității de Gen, 2019

La nivel personal, lucrătorii care se confruntă cu hărțuirea sau violența pot suferi **afecțiuni psihologice** (care pot varia de la pierderea motivației și stimei de sine, până la depresie, anxietate, șoc, frică, stres și alte probleme de sănătate mintală) și **afecțiuni fizice** (tulburări de somn, dureri de cap, risc crescut de boli de inimă, tulburări digestive, afecțiuni musculo-scheletice legate de anxietate și stres, probleme de sănătate sexuală, vătămări fizice imediate și chiar pierderea vieții prin suicid). Efectele hărțuirii și violenței au un **impact negativ asupra capacității de lucru** și pot include: dificultăți de revenire la lucru, absenteism, scăderea performanței, izolare socială față de colegii de muncă, teama de clienți, impact negativ asupra veniturilor și progresului în carieră, concedieri și/sau volum mai mare de lucru pentru restul lucrătorilor.²⁶

Violența și hărțuirea generează costuri pentru angajatori, care se pot manifesta prin fluctuație de personal, absenteismul lucrătorilor, utilizarea concediilor medicale, costuri pe termen lung generate de incapacitate temporară de muncă sau invaliditate, risc crescut de erori și accidente, scăderea moralului și/sau a performanței, pierderea productivității și a motivației, precum și costuri juridice și de reputație.

Violența și hărțuirea generează costuri pentru stat. Acestea pun presiune asupra serviciilor publice (ajutor de șomaj, asistență socială și medicală, reconversie profesională și costuri juridice) și au un efect negativ asupra PIB-ului ca urmare a pierderii locurilor de muncă sau neproductivității economice.

²⁶ Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), Facilitator Guide, 2021, p. 8.

POLITICI ÎMPOTRIVA HĂRȚUIRII ȘI VIOLENȚEI ÎN LUMEA MUNCII



Sursă foto: Călin Covaci, A.L.E.G., Festivalul Egalității de Gen, 2019

NEVOIA UNEI ABORDĂRI INCLUZIVE, INTEGRATE ȘI SENSIBILE LA DIMENSIUNEA DE GEN

Pentru o protecție eficientă împotriva tuturor formelor de violență și hărțuire în lumea muncii, este nevoie de o abordare incluzivă, integrată și sensibilă la problematica de gen. O abordare holistică include, pe lângă interzicerea prin lege a violenței și hărțuirii, și următoarele:²⁷

- asigurarea faptului că politicile publice relevante abordează violența și hărțuirea;
- adoptarea unei strategii cuprinzătoare pentru a pune în aplicare măsuri de prevenire și combatere a violenței și a hărțuirii;
- instituirea sau consolidarea mecanismelor de implementare și monitorizare;
- asigurarea accesului victimelor la căi de atac legale eficiente, despăgubiri și sprijin;
- sancțiuni adecvate;
- elaborarea de instrumente, îndrumări, formări și materiale/acțiuni de sensibilizare în formate accesibile pentru inspectorii de muncă, angajatori sau alte organisme competente, precum și pentru lucrători;
- asigurarea unor mijloace eficiente de inspecție și investigare a cazurilor de violență și hărțuire, inclusiv prin intermediul inspectoratelor de muncă și/sau al altor organisme competente.

²⁷ Convenția OIM nr. 190, art. 4(2).

O abordare incluzivă înseamnă:²⁸

- un domeniu larg de aplicare al protecției împotriva violenței și hărțuirii, care să includă toți lucrătorii, din economia formală și informală,²⁹ și care să ia în considerare nevoile diferite ale persoanelor cu dizabilități, ale migranților și ale persoanelor expuse riscului de discriminare, mai ales discriminare;
- multiplă sau intersecțională;
- protecție la locul de muncă fizic, dar și în locurile conexe muncii;
- protecție împotriva hărțuirii și a violenței comise de către sau împotriva terților, precum clienți, pacienți sau studenți;
- consultări cu toți actorii relevanți (lucrători, sindicate, angajatori și ONG-uri) pentru a surprinde mai bine toate nevoile lucrătorilor.

O abordare sensibilă la dimensiunea de gen se referă la:³⁰

- abordarea cauzelor violenței și hărțuirii bazate pe gen, precum relațiile inegale de putere bazate pe gen, stereotipurile de gen, precum și inegalitățile intersecționale legate de orientare sexuală, etnie, vârstă, (diz)abilitate etc. și reducerea efectelor negative ale acestora. Egalitatea de gen devine astfel un element central.

O abordare integrată înseamnă:

- integrarea interzicerii și protecției împotriva hărțuirii și a violenței în lumea muncii în dreptul penal și dreptul muncii, precum și în legile și politicile publice privind securitatea și sănătatea la locul de muncă și legile privind nediscriminarea, egalitatea de șanse și de tratament și drepturile migranților;³¹
- măsuri de prevenire și protecție, măsuri de aplicare a legii și de acces la căi de atac, precum și măsuri de orientare, formare și sensibilizare cu privire la hărțuirea și violența în lumea muncii atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori.³²

²⁸ Convenția OIM nr. 190, art. 2 și 3.

²⁹ Convenția OIM nr. 190, art. 8.

³⁰ Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), Facilitator Guide, 2021, p. 35.

³¹ Convenția OIM nr. 190, art. 11; Recomandarea OIM nr. 260, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711575.pdf, para. 2.

³² Convenția OIM nr. 190, art. 11; ILO, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm, p. 24.

PREVENIREA HĂRȚUIRII ȘI IDENTIFICAREA SECTOARELOR DE MUNCĂ CU RISC CREȘCUT



Sursă foto: Centrul FILIA, Marșul „Împreună pentru siguranța femeilor”, 2019

Toată lumea poate fi afectată de violență și hărțuire în lumea muncii, riscul însă poate fi mai crescut în funcție de sectorul de muncă și/sau de condițiile de lucru. Sunt mai expuși acestui risc, de exemplu, lucrătorii care muncesc singuri, pe timp de noapte, sau care muncesc în contact cu publicul, precum cei care lucrează în domeniul de sănătate, transport, servicii sociale, educație și HoReCa.³³ Persoanele care lucrează în mediul online, precum jurnaliștii, sunt mai expuse riscului de hărțuire și de violență cibernetică.³⁴

De asemenea, riscul hărțuirii crește pentru angajații care lucrează în domeniul public și devin avertizori de integritate.³⁵ Sectoarele de muncă unde lucrătorilor le este încălcat dreptul de a forma sindicate, sau unde puterea sindicatelor este slabă sau acestea nu există, sunt mai expuse riscului hărțuirii și violenței. În lipsa puterii de negociere, lucrătorii pot percepe violența și hărțuirea ca pe o condiție care trebuie tolerată pentru a-și păstra locul de muncă.

³³ Recomandarea OIM nr. 206, art. 8 și 9.

³⁴ International Federation of Journalists, 2017, „Testimonies of Women Workers”, <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>. În România există numeroase cazuri recente de jurnaliști hărțuiri, amenințați cu moartea sau bătuți datorită muncii lor. De exemplu: Digi24, 2019, „Jurnalista Emilia Șercan: «Am fost amenințată cu moartea»”, <https://www.digi24.ro/stiri/actualitate/jurnalista-emilia-sercan-am-fost-amenintata-cu-moartea-reactia-ministrului-de-interne-car-men-dan-1115318>; Mediafax, 2021, „Doi jurnaliști și un activist de mediu au fost bătuți crunt de circa 20 de bărbați într-o pădure din Suceava”, <https://www.mediafax.ro/social/un-jurnalist-si-un-activist-de-mediu-au-fost-batuti-crunt-de-circa-20-de-barbati-intr-o-padure-din-suceava-20264941>.

³⁵ APADOR-CH și Active Watch, 2021, „Statutul avertizorilor de integritate - cercetare calitativă”, https://apador.org/wp-content/uploads/2021/10/raport_avertizori.pdf.

Violența și hărțuirea împotriva femeilor este mai întâlnită în sectoarele de muncă masculinizate, precum industria minieră sau de construcții,³⁶ și în sectoarele în care femeile reprezintă majoritatea forței de muncă cu salarii mici, dar supervizorii și managerii sunt bărbați, precum în industria de confecții.³⁷ Unii lucrători sunt mai expuși hărțuirii și violenței, deoarece se confruntă cu discriminare și inegalitate din cauza unor caracteristici personale, de exemplu: lucrătorii care aparțin anumitor minorități etnice, cei care au anumite dizabilități, lucrătorii LGBTI+, lucrătorii migranți,³⁸ femeile însărcinate, lucrătorii tineri sau cei din economia informală.³⁹

Identificarea sectoarelor și a aranjamentelor de lucru cu risc crescut de violență și hărțuire este esențială pentru a gândi o strategie eficientă de prevenire,⁴⁰ care să includă finanțarea și implementarea unor programe de formare în domeniul egalității de gen pentru funcționarii care monitorizează și aplică legile (inclusiv judecători, inspectori de muncă, poliție și procurori), instrumente de evaluare a riscurilor hărțuirii și violenței, precum și instrumente de sensibilizare și conștientizare a publicului.⁴¹

Exemple de bună practică

- În Finlanda, legea prevede ca munca să fie organizată astfel încât riscul violenței să fie prevenit pe cât posibil, inclusiv prin asigurarea unor modalități de a apela la ajutor și de a evita pericolele sau riscurile atunci când angajații lucrează singuri.⁴² Angajatorii pot fi obligați să plătească despăgubiri pentru abuzurile comise de terți, dacă nu au luat măsuri adecvate pentru a reduce riscurile.⁴³
- În Singapore, toți angajatorii care solicită permise pentru a angaja lucrători domestici migranți trebuie să urmeze un curs de formare pentru a se familiariza cu legile relevante și situațiile cele mai des întâlnite care generează conflicte între lucrători și angajatori.⁴⁴
- În New York (SUA), angajatorii din sectorul public trebuie să implementeze programe de prevenire și minimizare a violenței la locul de muncă, inclusiv prin politici interne, evaluări ale riscurilor, crearea unui program de prevenire, cursuri de formare pentru angajați, precum și documentarea incidentelor și revizuirea anuală a tuturor cazurilor raportate.⁴⁵

³⁶ Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), Facilitator Guide, 2021, p. 24.

³⁷ Ibid, p. 25.

³⁸ Adina Florea și Vlad Marko Tollea, 2021, „10 indieni, deportați, după ce au lucrat ilegal la drumul din Bonțida. Patronul «n-a fost atent să le facă formele»”, https://www.libertatea.ro/stiri/10-indieni-deportati-dupa-ce-au-lucrat-ilegal-la-drumul-din-bontida-cluj-3776828?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=tolo-page-post&fbclid=IwAR1-IKhlqs6PGzSv_gAeZGk1aXx4M42JKfxSzbq-F9RlwjVW0Mlevl2ltuU.

³⁹ Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), Facilitator Guide, 2021, pp. 20-28.

⁴⁰ Convenția OIM nr. 190, art. 9(c).

⁴¹ Recomandarea OIM nr. 206, art. 8.

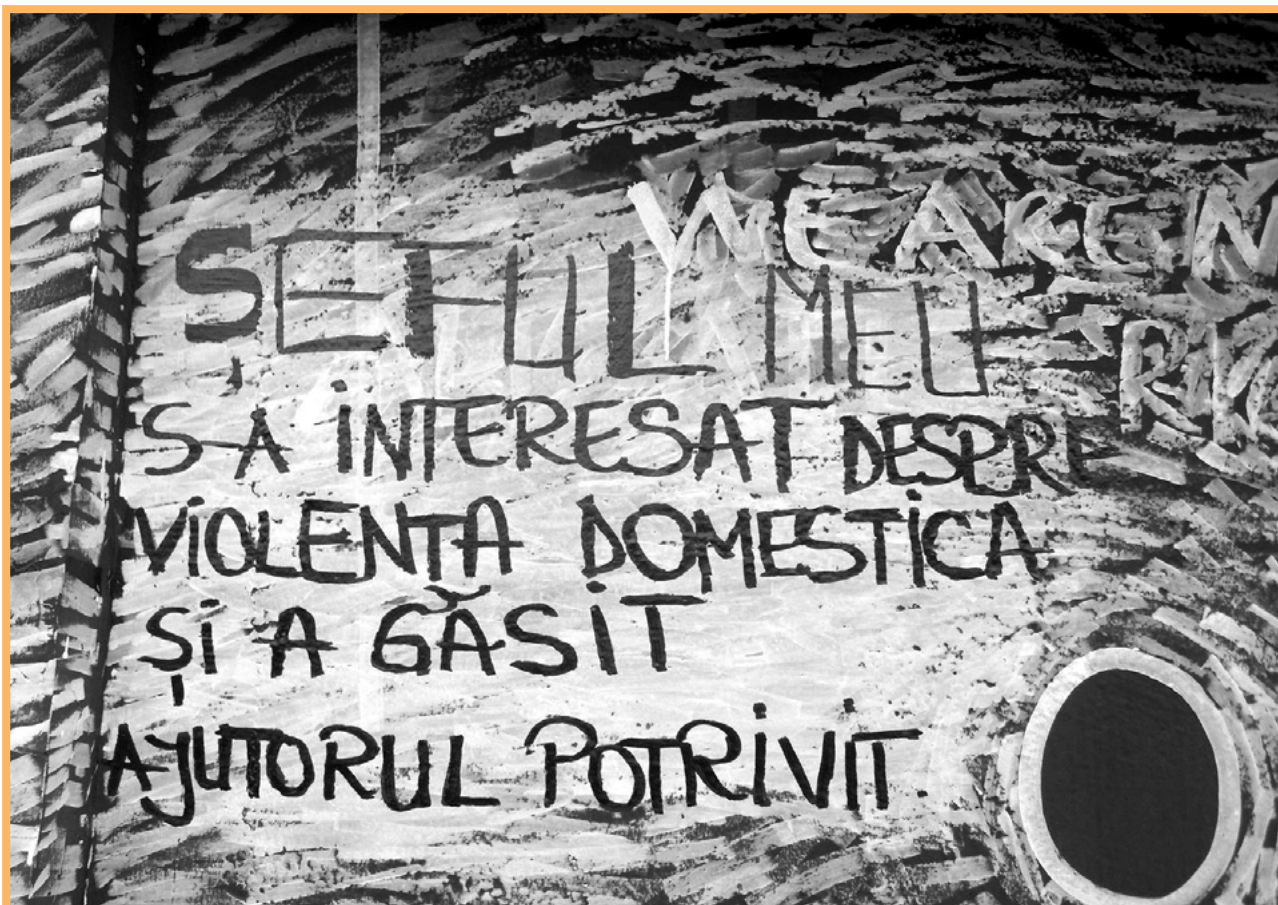
⁴² Occupational Safety and Health Act No. 738/2002, <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Singapore Ministry of Manpower, “Work Permit for FDW: eligibility and requirements,” <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/eligibility-and-requirements>.

⁴⁵ 2012 Labor Law of the State of New York (US), <https://labor.ny.gov/workerprotection/safetyhealth/workplaceviolence.shtm>.

IMPACTUL VIOLENȚEI DOMESTICE ASUPRA LUMII MUNCII



Sursa foto: Ziarul Orizontal de Dan Perjovschi, Sibiu. Mesaj inscripționat în cadrul unei campanii A.L.E.G., cu ocazia Zilei Internaționale pentru Combaterea Violenței Împotriva Femeilor, 2017

Violența domestică are un impact mare asupra lumii muncii, inclusiv în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, productivitatea, securitatea și sănătatea.⁴⁶ Cu toate acestea, violența domestică este în continuare considerată o problemă „privată” și nu societală, care poate, și trebuie, abordată și la locul de muncă.

Așa cum arată unul din cele mai bine documentate cazuri de violență domestică din România („crima de la grădiniță”),⁴⁷ unele locuri de muncă - în special cele care sunt ușor accesibile publicului⁴⁸ - pot deveni locuri în care se manifestă violența domestică. Aceasta reprezintă un risc și mai mare pentru lucrătorii care prestează munca la domiciliu, mulți dintre aceștia fiind femei care lucrează în mod informal.⁴⁹ Pandemia COVID-19 a dovedit și mai mult că violența domestică este o problemă ce ține de lumea muncii. Izolarea la domiciliu, alături de partener, stresul financiar sau de altă natură și presiunea suplimentară asupra familiilor

⁴⁶ ILO, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, p. 14.

⁴⁷ Decât O Revistă, 2019, „Crima de la grădiniță”: <https://www.dor.ro/crima-de-la-gradinita/>.

⁴⁸ Un alt exemplu este crima din 2013 într-un coafor din Iași, când o femeie care era cazată la un centru pentru victimele violenței a fost omorâtă de soțul ei după ce depusese plângeri împotriva bărbatului: <https://www.mediafax.ro/social/crima-intr-un-coafor-din-iasi-o-femeie-a-fost-omorata-de-sot-ea-era-cazata-la-un-centru-pentru-victimele-violentei-domestice-dupa-ce-depusese-plangeri-impotriva-barbatului-11829117> sau crima din 2012 din București, când un bărbat și-a împușcat soția și alte persoane care lucrau într-un coafor: <https://romanalibera.ro/special/crima-de-la-perla-politistul-care-si-a-impuscat-sotia-trimis-in-judecata-cititi-aici-rechizitoriul-262034/>.

⁴⁹ ILO, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, p. 14.

au crescut, pentru multe lucrătoare, riscul nesiguranței în propria locuință.⁵⁰ Statul are capacitatea de a lua măsuri așa încât victimele violenței domestice să poată căuta ajutor fără a-și pierde locul de muncă sau a-și diminua veniturile. Cu toate acestea, legislația din România ignoră acest aspect.

Legile privind violența domestică adoptate recent în România au introdus anumite schimbări importante, cum ar fi brățărilor de geolocalizare pentru monitorizarea respectării ordinelor de protecție⁵¹ și includerea violenței cibernetice în definiția violenței domestice. Însă, fără prevederi legate de vulnerabilitatea în lumea muncii, aceste legi nu abordează în mod cuprinzător protecția victimelor violenței domestice.⁵²

Exemple de bună practică

→ Italia, Noua Zeelandă și Filipine au adoptat legi care le oferă victimelor violenței domestice concediu plătit pentru a-și părăsi partenerii și a se proteja pe ele însele și pe copiii lor.⁵³ Australia și Puerto Rico le oferă concediu neplătit.⁵⁴

→ Spania și Peru acordă victimelor violenței de gen dreptul de a-și reduce și reorganiza timpul de lucru, de a-și schimba locul de muncă și de a suspenda contractul de muncă.⁵⁵ În vederea protejării unor categorii specifice de lucrători, cum ar fi lucrătorii la domiciliu, împotriva violenței și hărțurii, unele țări, precum Gana, au extins definiția violenței domestice dincolo de relațiile de familie înțelese în mod tradițional pentru a include persoanele care prestează servicii casnice.⁵⁶

⁵⁰ Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), Facilitator Guide, 2021, p. 19.

⁵¹ Legea nr. 146/2021 privind monitorizarea electronică în cadrul unor proceduri judiciare și execuțional penale publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 515 din 18 mai 2021, <https://lege5.ro/gratuit/g4ytmmryga4q/legea-nr-146-2021-privind-monitorizarea-electronica-in-cadrul-unor-proceduri-judiciare-si-executional-penale>.

⁵² Legea nr. 106 din 3 iulie 2020 privind modificarea și completarea Legii nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, art. 4(1)(h), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/227611>.

⁵³ European Trade Union Confederation, 2017, „Safe at Home, Safe at Work”, Italy - Country Case Study, https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/italy_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final_2017_0.pdf; New Zealand, Domestic Violence—Victims’ Protection Act 2018, <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2018/0021/latest/DLM7054315.html>; Republic of the Philippines, Republic Act 9262: Anti-Violence Against Women and Their Children Act of 2004, <https://pcw.gov.ph/republic-act-9262-anti-violence-against-women-and-their-children-act-of-2004/>. În România, în cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă. Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege sau prin regulamentul intern. Legea însă nu prevede acordarea de concediu plătit pentru victimele violenței domestice (vezi Codul Muncii, art. 152).

⁵⁴ Fair Work Act of 2009 (No. 28), <https://www.legislation.gov.au/Details/C2020C00153>; Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave, 2019, https://www.trabajo.pr.gov/ley_83-2019.asp. În România, salariații au dreptul la concedii fără plată pentru rezolvarea unor situații personale, însă durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern (vezi Codul Muncii, art. 153). Neîntinzând posibilitatea ca victimele violenței domestice să beneficieze de concediu neplătit, în practică decizia este în totalitate la latitudinea angajatorului.

⁵⁵ Spain, Organic Act 1/2004 of 28 December on Integrated Protection Measures against Gender Violence. https://www.legislationline.org/download/id/6860/file/Spain_Act_integrated_protection_measures_against_gender_violence_2004_en.pdf; ILO, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_814507/lang-en/index.htm, p. 15. În România, suspendarea contractului de muncă din inițiativa salariatului este reglementată doar pentru o serie limitată de situații care nu includ violența domestică (vezi Codul Muncii, art. 51(1)).

⁵⁶ ILO, 2021 „Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, p. 15.

CONTEXTUL NAȚIONAL



Sursă foto: Centrul FILIA, Marșul Împreună pentru siguranța femeilor, 2016

În ultimii ani, România a îmbunătățit legislația cu privire la combaterea hărțuirii la locul de muncă, însă cadrul legal rămâne limitat, sub standardele Convenției OIM nr. 190, iar implementarea legislației este deficitară și neunitară.

CADRUL LEGISLATIV ACTUAL

Codul muncii

Dreptul *salariilor* la egalitate de șanse și de tratament, la demnitate, sănătate - inclusiv sănătatea psihică⁵⁷ - și securitate în muncă este protejat prin Codul Muncii.⁵⁸ Potrivit aceleiași legi, relațiile de muncă se bazează pe principiul bunei-credințe.⁵⁹

⁵⁷ Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 4210 din 2 octombrie 2019, citată la p. 248 în Oana Cristina Niemesch, 2020, „Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale”, Universul Juridic: București; Decizia nr. 338/2018 a Curții de Apel Iași din 15.05.2018, <http://www.rolii.ro/hotarari/5b1e43b9e490098c1e00008d>; „Neprecizându-se dacă este vorba doar de sănătate fizică, vom înțelege că legiuitorul s-a referit și la sănătatea morală a salariatului”.

⁵⁸ Codul Muncii, art. 39(1)(d), (e) și (f), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>.

⁵⁹ Codul Muncii, art. 8(1).

În urma amendamentelor aduse la Codul Muncii în 2020, hărțuirea „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” este interzisă.⁶⁰ În acest context, hărțuirea este definită ca orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile sus-menționate și „care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”.⁶¹

Accentul pe scop sau efect, ca element constitutiv, face ca legea să aibă o abordare centrată asupra victimei, subliniind caracterul inacceptabil al comportamentului, practicilor sau amenințărilor indiferent de intenția făptuitorului. Aplicarea protecției împotriva hărțuirii rămâne însă limitată de existența unui criteriu protejat care este element constitutiv al faptei (în loc să fie considerat circumstanță agravantă). Acest lucru restrânge, în mod nejustificat, sfera beneficiarilor întrucât, în cazul hărțuirii, nu este necesar un termen de comparație ca în cazul discriminării, dat fiind faptul că hărțuirea în sine este un comportament inacceptabil, care încalcă demnitatea umană.

Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Potrivit Ordonanței nr. 137/2000, constituie hărțuire și se sancționează contravențional „orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență 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”.⁶² Amendamentele aduse în 2020,⁶³ au introdus noțiunea de **hărțuire morală la locul de muncă**, definind-o ca „orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/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 condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale sau acțiuni sau gesturi”, precum și „orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru”, stresul și epuizarea fizică intrând sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.⁶⁴

Legea interzice hărțuirea între angajați, atât hărțuirea în plan orizontal (între colegi de același nivel ierarhic), cât și vertical (exercitată de către superior asupra subordonatului sau viceversa), însă ignoră hărțuirea exercitată de către părți terțe, precum clienți, pacienți, elevi etc., nefiind în conformitate cu standardele Convenției OIM nr. 190. Mai mult, necorelarea prevederilor Ordonanței nr. 137/2000 permite interpretarea acestora într-un mod restrictiv, în sensul necesității indicării și probării unui criteriu protejat pentru

⁶⁰ Codul Muncii, art. 5(2). Amendamentele aduse în 2020, prin Legea nr. 151/2020, interzic și orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere sau faptă de victimizare, pe baza criteriilor enumerate în art. 5(2), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/228367>.

⁶¹ Codul Muncii, art. 5(5).

⁶² Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2(5), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>.

⁶³ Legea nr. 167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 713 din 7 august 2020, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/228723>.

⁶⁴ Ordonanța nr. 137/2000, art. 2(5¹) și (5²).

calificarea faptei drept hărțuire, ceea ce limitează aplicabilitatea Ordonanței și oferă protecție limitată împotriva hărțuirii morale la locul de muncă.⁶⁵ Deși instanțele aplică o interpretare istorico-teleologică a acestor prevederi, cu accent pe scopul acestora, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) interpretează hărțuirea la locul de muncă strict ca formă de discriminare, criteriul protejat fiind înțeles ca element constitutiv la hărțuirii.⁶⁶

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Potrivit Legii nr. 202/2002, prin hărțuire se înțelege „situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”.⁶⁷ Legea cuprinde și noțiunea de **hărțuire sexuală**, pe care o definește ca „situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”,⁶⁸ precum și noțiunea de **hărțuire psihologică**, care se referă la „orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane”.⁶⁹

Reglementarea hărțuirii psihologice, în 2015,⁷⁰ ca formă a discriminării pe criteu de sex, a fost utilă în soluționarea litigiilor privind hărțuirea morală la locul de muncă, independent de comportamentul discriminator pe criteu de sex.⁷¹ În același timp, însă, s-a remarcat că dispoziții utile înscrise în Legea nr. 202/2002 nu pot fi extinse în cazul discriminărilor în domeniul dreptului la muncă, altele decât cu privire la discriminările după criteriul de sex prevăzute de Legea nr. 202/2002.⁷² Prin urmare, aplicabilitatea noțiunii de hărțuire psihologică, așa cum este definită în această lege, este deseori limitată la contextul egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați.

⁶⁵ Potrivit Ordonanței nr. 137/2000, hărțuire constituie în mod explicit o formă de discriminare: Romanița Iordache, European Commission, 2021, „Country Report, Non-discrimination- Romania 2021, including summary”, European Network in Gender Equality and Non-discrimination, https://www.equalitylaw.eu/downloads/5492-romania-country-report-non-discrimination-2021-1-34-mb?fbclid=IwAR3-4CDcJth-G20uEua-B0oc6Nj44pq_LAF8JONvgw5vKvAHTREtsiQ82sE8, p. 26.

⁶⁶ A se vedea, de exemplu, Hotărârea CNCD nr. 405 din 12. 05. 2021 (Dosar nr. 620/2020), <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/08/Hotarare-405-2021.pdf?fbclid=IwAR2AeyiL9auaL77H42i20QLpoTObJUqn4k2kfPTZKSfEWjlyuCb92Ctj160>; Hotărârea CNCD nr. 517 din 30.06.2021 (Dosar nr. 635/2020), <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/09/Hotarare-517-2021.pdf>.

⁶⁷ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, art. 4(c), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/203347>.

⁶⁸ Ibid, art. 4(d).

⁶⁹ Ibid, art. 4(d¹).

⁷⁰ Introdusă prin Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 749 din 7 octombrie 2015, <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2017/09/LEGE-Nr-229-din-2015-modificare-si-completare-Legea-202-din-2002.pdf>.

⁷¹ A se vedea, de exemplu: Decizia Curții de Apel Iași nr. 338/2018, <http://www.rolii.ro/hotarari/5b1e43b9e490098c1e00008d>; Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 4023 din 24 septembrie 2019, citată la p. 90 în Oana Cristina Niemesch, 2020, „Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale”, Universul Juridic: București; Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 4210 din 2 octombrie 2019, citată la p. 248 în Oana Cristina Niemesch, 2020, „Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale”, Universul Juridic: București.

⁷² Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 4023 din 24 septembrie 2019, citată la p. 86 în Oana Cristina Niemesch, 2020, „Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale”, Universul Juridic: București; Oana Voinea, 2020, Revista Biz, „Ce drepturi ai și cum combați hărțuirea morală la locul de muncă”, <https://www.revistabiz.ro/ce-drepturi-ai-si-cum-combati-hartuirea-morala-la-locul-de-munca/>.

Codul penal

Hărțuirea, ca faptă penală, este definită în Codul Penal, însemnând „fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere”⁷³ și include efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanță, care, prin frecvență sau conținut, îi cauzează o temere unei persoane.⁷⁴ Codul Penal acoperă și hărțuirea sexuală, care este definită ca „pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umiltoare”.⁷⁵ Din punct de vedere penal, atât hărțuirea, cât și hărțuirea sexuală, au definiții limitate la acțiuni repetate, fiind restrânsă astfel sfera de protecție.

Obligațiile angajatorilor

Angajatorii au obligația să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor în „toate aspectele legate de muncă”⁷⁶ pentru a asigura cele mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, inclusiv integritatea fizică și psihică,⁷⁷ însă accentul este pus, de cele mai multe ori, pe accidente fizice și boli profesionale, riscurile asociate hărțuirii nefiind abordate.⁷⁸ Potrivit legii, această obligație include identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor; elaborarea, implementarea și monitorizarea unui plan de prevenire și protecție; informarea și instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă; precum și verificarea aplicării de către lucrători a informațiilor primite.⁷⁹

Obligația angajatorilor de a adopta măsuri privind îmbunătățirea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor vizează o serie largă de lucrători, inclusiv studenții și elevii aflați în perioada de practică,⁸⁰ ucenicii⁸¹ și alți participanți la procesul de muncă, precum persoane în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activități în folosul comunității sau în regim de voluntariat, șomerii pe durata participării la o formă de pregătire profesională și persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în forma scrisă.⁸² Legea exclude însă, în mod explicit,

⁷³ Noul Cod Penal, art. 208(1), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/109855>.

⁷⁴ Noul Cod Penal, art. 208(2).

⁷⁵ Noul Cod Penal, art. 223(1)

⁷⁶ Codul Muncii, art. 175(1), a se vedea și art. 175-191.

⁷⁷ Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, art. 5(n), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/73772>.

⁷⁸ Potrivit documentelor Centrului Național de Monitorizare a Riscurilor din Mediul Comunitar („CNMRMC”), care asigură coordonarea specifică pe plan național a Institutului Național de Sănătate Publică („INSP”), hărțuirea și efectele sale nu reprezintă o problemă legată de sănătate ocupațională/ medicina muncii: <https://cnmrmc.insp.gov.ro/en/ghiduri>; <https://cnmrmc.insp.gov.ro/en/metodologii-pnii/medicina-muncii2>; <https://cnmrmc.insp.gov.ro/en/prestari-servicii/sanatate-ocupationala-si-mediul-de-munca>; <https://cnmrmc.insp.gov.ro/en/prestari-servicii/sanatate-ocupationala-si-mediul-de-munca/33-evaluarea-sanatatiei-lucratorilor>. A se vedea, de exemplu, și Inspectia Muncii, 2007, „Ghid de evaluare a riscului” în domeniul securității și sănătății în muncă în întreprinderile mici și mijlocii (unul din puținele resurse pe acest subiect): <https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/260290/Ghid+de+evaluare+a+riscului/ef2d66c3-68a5-42bd-8b8d-ae447daca8c7>.

⁷⁹ Normele metodologice din 11 octombrie 2006 de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, art. 15, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfs/182889>.

⁸⁰ Legea nr. 335 din 10 decembrie 2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și normele metodologice pentru aplicarea ei (Hotărârea nr. 473 din 4 iunie 2014) nu conțin nicio prevedere legată de hărțuire și/sau violență în lumea muncii, http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Munca_Legislatie/actualizare_2015/legea335din2013.pdf; https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/Munca_Legislatie/actualizare_2015/HG473din2014.pdf.

⁸¹ Legea Nr. 279 din 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă și normele metodologice pentru aplicarea ei (Hotărârea nr. 855/2013) nu conțin nicio prevedere legată de hărțuire: <https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/L279-2005-R.pdf>; https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/HOT_nr_855-2013_20122019.pdf.

⁸² Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, art. 5(a) și 5(c), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/73772>.

lucrătorii care prestează activități casnice și lucrătorii care nu sunt angajați „potrivit legii”.⁸³ Mai mult, definiția locului de muncă este limitată la spațiul fizic al întreprinderii și/sau al unității unde lucrătorii au acces în cadrul desfășurării activității,⁸⁴ excluzând așadar spațiul online și spații conexe muncii, precum cele specifice telemuncii sau muncii la domiciliu sau spațiile de cazare puse la dispoziție de către angajator,⁸⁵ așa cum prevede Convenția IMO nr. 190. Pe durata pandemiei, telemunca și munca la domiciliu a crescut semnificativ, însă legiuitorul nu a adoptat măsuri specifice protejării acestor lucrători.

Din 2020, prin completările aduse la Ordonanța nr. 137/2000, angajatori au obligația de a lua „orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă”.⁸⁶

Cele mai clare și specifice măsuri anti-hărțuire se regăsesc însă în Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 din mai 2019, care obligă angajatorii să ia următoarele măsuri în vederea „combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex”.⁸⁷

- elaborarea unei politici interne anti-hărțuire;
- programe de instruire, informare, educare și conștientizare a angajaților asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
- promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul online;
- informarea angajaților privind 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.

Tot potrivit Normelor Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002, angajatorii cu un număr de peste 50 de angajați au opțiunea de a angaja sau de a identifica un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, care va avea în vedere necesitatea identificării unor oportunități de pregătire profesională.⁸⁸ Textul legal nu obligă angajarea unui expert sau desemnarea unui lucrător care să aibă atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament, lăsând la latitudinea angajatorilor o astfel de măsură, fapt ce lipsește de conținut această reglementare.

⁸³ Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, art. 5(a) și (c).

⁸⁴ Ibid, art. 5(k).

⁸⁵ Ciprian Brindescu, 2021, Renașterea Bănățeană, „Administratorul unui cămin al unei mari companii din Timișoara a hărțuit sexual o tânără muncitoare până a adus-o în pragul depresiei”, <https://renasterea.ro/administratorul-unui-camin-al-unei-mari-companii-din-timisoara-a-hartuit-sexual-o-tanara-muncitoare-pana-a-adus-o-in-pragul-depresiei/>.

⁸⁶ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2(5^5).

⁸⁷ Hotărârea nr. 262/2019 din 24 aprilie 2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019, https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Hot_262-24042019_anes.pdf, art. 5.

⁸⁸ Hotărârea nr. 262/2019 din 24 aprilie 2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019, https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Hot_262-24042019_anes.pdf, art. 1.

PRINCIPALELE LIMITE ALE CADRULUI LEGAL ACTUAL

Atâta timp cât nu îndeplinește condițiile minime prevăzute în Convenția OIM nr. 190, cadrul legal actual oferă protecție limitată lucrătorilor. Principalele limitări sunt:

- definiții limitate ale hărțuirii, mai ales în ceea ce privește prezența unui criteriu protejat ca element constitutiv al hărțuirii și absența prejudiciilor economice din definiție;
- definiții limitate ale noțiunii de „lucrător”, care exclud lucrătorii din economia informală și lucrătorii care prestează activități casnice;
- definiții restrictive ale noțiunii de „loc de muncă”, care se limitează la spațiul fizic al locului de muncă, excluzând mediul online și spațiile conexe muncii;
- absența prevederilor legate de interzicerea și prevenirea hărțuirii în lumea muncii comise de sau îndreptate către părți terțe;
- nereglementarea dreptului salariaților hărțuiți de a demisiona, cu obligația corelativă a angajatorilor de a le achita salarii compensatorii;
- nerecunoașterea efectelor violenței domestice în lumea muncii și nereglementarea unor măsuri de protecție și de sprijin pentru victimele violenței domestice, la locul de muncă;
- lipsa unor prevederi legislative clare și specifice cu privire la obligativitatea angajatorilor de a preveni, combate, sancționa și gestiona în mod responsabil, cu respectarea drepturilor omului, hărțuirea în lumea muncii, sub toate formele sale, indiferent de manifestarea hărțuirii ca discriminare pe un anumit criteriu sau nu;
- lipsa unei reglementări clare privind angajarea unui expert sau desemnarea unui lucrător cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament, care să elaboreze politici anti-hărțuire, să monitorizeze situația la locul de muncă și să introducă planuri de acțiune specifice;
- lipsa unor ghiduri și orientări în format accesibil pentru ITM-uri și angajatori cu privire la obligațiile angajatorilor de a elimina hărțuirea în lumea muncii;
- lipsa unor ghiduri și orientări în format accesibil pentru lucrători cu privire la dreptul de a lucra într-un mediu lipsit de hărțuire și cu privire la opțiunile pe care le au atunci când sunt hărțuiți.

APLICAREA LEGII



Sursă foto: A.L.E.G, Lansarea proiectului „Angajatori pentru respect”, 2019

Aplicarea, monitorizarea și evaluarea aplicării legii

Legislația națională în domeniul relațiilor de muncă și a securității și sănătății ocupaționale nu conține un set unitar și coerent de norme pentru eliminarea violenței și a hărțuirii din lumea muncii.⁸⁹ Cele mai detaliate și progresiste obligații pentru angajatori pentru combaterea hărțuirii la locul de muncă „în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex” sunt prevăzute în Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Implementarea acestor prevederi legale este însă deficitară, ceea ce face ca eficiența legii să fie foarte limitată.

De exemplu, în cinci județe, ITM-urile nu au efectuat nicio inspecție în perioada mai 2019-martie 2021, reprezentând primele 22 de luni de la intrarea în vigoare a obligativității angajatorilor de a dezvolta și implementa politici anti-hărțuire și de reclamare a hărțuirii sexuale la locul de muncă în conformitate cu Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002.⁹⁰ În această perioadă mai mult de o treime din ITM-uri au efectuat sub 10 inspecții.⁹¹ Trebuie remarcat că această perioadă s-a suprapus, parțial, cu starea

⁸⁹ Ministerul Muncii, fără dată, “Competențe și legislație incidentă în domeniul relațiilor de muncă”, https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/266085/LegislatieRM_13102017.pdf/a268377e-c596-4826-aaf6-ef3084ecc939 (accesat 12 octombrie 2021).

⁹⁰ Alba, Cluj, Giurgiu, Mehedinți și Timiș.

⁹¹ Cu privire la obligativitatea angajatorilor de a dezvolta politici interne de prevenire și raportare a hărțuirii la locul de muncă, conform Normelor Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002, în perioada mai-decembrie 2019, în județele Alba, Botoșani, Cluj, Giurgiu, Mehedinți, Timiș, Sibiu și Suceava, ITM-urile nu au efectuat nicio inspecție; în județele Argeș, Dâmbovița, Gorj, Olt și Prahova, ITM-urile au efectuat ≤5 inspecții, iar în Neamț, Vaslui și Vrancea au fost efectuate ≤10 inspecții. În perioada ianuarie - decembrie 2020, în județele Alba, Cluj, Covasna, Giurgiu, Mehedinți, Sibiu și Timiș nu s-a efectuat nicio inspecție; în Dâmbovița, Gorj, Prahova, Suceava și Vâlcea s-au efectuat ≤5 inspecții, iar în Botoșani și Vrancea s-au efectuat ≤10 inspecții.

de urgență și starea de alertă generate de pandemia COVID-19. Potrivit datelor colectate, reiese că, în general, ITM-urile efectuează foarte puține inspecții în instituțiile de stat. În șapte județe, în perioada mai 2019-martie 2021, ITM-urile nu au efectuat nicio inspecție în instituțiile de stat cu privire la respectarea obligativității angajatorilor de a implementa politici anti-hărțuire conform Normelor Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002.⁹² Cele mai multe inspecții la angajatorii din mediul public au fost efectuate de ITM București/Ilfov, Vaslui și Satu-Mare.⁹³

În general, cadrul legal cu privire la hărțuirea la locul de muncă nu prevede aspecte concrete referitoare la monitorizarea și evaluarea implementării sale, iar ITM-urile reușesc în foarte mică măsură, sau deloc, să monitorizeze respectarea legii. La nivel local, Comisiile Județene în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (COJES) și ITM-urile sunt responsabile pentru evaluarea și monitorizarea aplicării și respectării Legii nr. 202/2002 (singura lege ale cărei norme metodologice de aplicare conține măsuri anti-hărțuire clare pe care angajatorii trebuie să le adopte „în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex”).⁹⁴ Componenta COJES include și un reprezentant al ITM,⁹⁵ dar colaborarea dintre aceste instituții este împiedicată de anumite limitări instituționale/structurale.⁹⁶ Potrivit legii, printre atribuțiile principale ale COJES se numără și elaborarea de rapoarte privind aplicarea legislației din domeniu.⁹⁷ Deși din punct de vedere legal, COJES-urile pot solicita ITM-urilor raportări cu privire la modul în care se asigură respectarea obligativității angajatorilor de a combate hărțuirea, în practică acest lucru nu se întâmplă.⁹⁸

În ceea ce privește sprijinul pentru accesarea serviciilor de asistență psiho-socială pentru persoanele care depun plângere de hărțuire sexuală,⁹⁹ doar 5 ITM-uri redirectionează persoanele vătămate către servicii de specialitate, iar 10 ITM-uri consideră că acest lucru nu intră în atribuțiile lor.

În perioada ianuarie-martie 2021, în județele Alba, Bacău, Buzău, Cluj, Covasna, Giurgiu, Ialomița, Mehedinți, Prahova, Suceava, Timiș și Vâlcea nu s-a efectuat nicio inspecție; în Botoșani, Dâmovița, Gorj și Sibiu s-au efectuat ≤5 inspecții, iar în Maramureș, Neamț, Olt, Vaslui și Vrancea s-au efectuat ≤10 inspecții. Aceste date au fost furnizate de către ITM-uri în 2021, răspunzând la solicitarea A.L.E.G. de a indica „numărul angajatorilor, privați și publici, unde ITM a efectuat inspecții cu privire la implementarea politicilor interne de combatere și raportare a hărțuirii sexuale la locul de muncă în perioada mai 2019 - martie 2021” (vezi secțiunea „Metodologie” și Anexa, Întrebarea I.1. din cererea transmisă ITM-urilor).

⁹² Brăila, Buzău, Cluj, Covasna, Ialomița, Mureș, Teleorman.

⁹³ Conform datelor colectate de A.L.E.G. (vezi capitolul „Metodologie”), ITM-urile care au efectuat cele mai multe inspecții în instituțiile de stat sunt:

Ilfov: 41 inspecții (mai - dec. 2019), 41 inspecții (ian. - dec. 2020), 41 inspecții (ian. - mar. 2021)

Satu-Mare: 19 inspecții (mai - dec. 2019), 29 inspecții (ian. - dec. 2020), 12 inspecții (ian. - mar. 2021)

Vaslui: 21 inspecții (mai - dec. 2019), 12 inspecții (ian. - dec. 2020), 2 inspecții (ian. - mar. 2021)

⁹⁴ Hotărârea nr. 1054/2005 din 8 septembrie 2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femeii și bărbați, art. 3(1)(b), (c) și (h), <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/07/HG-1054-2005.pdf>; Legea nr. 202/2002, art. 24 (4); Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, art. 5(a), <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/38845>; Legea nr. 202/2002, art. 37(a).

⁹⁵ Regulament din 8 septembrie 2005 de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femeii și bărbați, Anexa, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/194283>.

⁹⁶ Potrivit interviurilor cu reprezentanți ai ITM-urilor (septembrie 2021), limitările instituționale/structurale includ aspecte precum faptul că membrii COJES sunt funcționari care nu au timp dedicat activității acestei structuri și lipsa unor procese și responsabilități clar definite pentru instituțiile responsabile în cazul raportării de către victime a situațiilor de hărțuire și violență la locul de muncă.

⁹⁷ Hotărâre nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femeii și bărbați, art. 3(1)(c) și (h).

⁹⁸ Din interviurile realizate de A.L.E.G. cu reprezentanți ai ITM-urilor (septembrie 2021), a reieșit faptul că aceste raportări nu au caracter obligatoriu, ci voluntar. Acest lucru se reflectă și la nivel național prin lipsa disponibilității rapoartelor de monitorizare pe site-ul ANES: <https://anes.gov.ro/rapoarte-de-monitorizare/> (accesat pe 12 octombrie 2021).

⁹⁹ 3 ITM-uri îndrumă victimele către CNCD sau ANES, iar 21 de ITM-uri nu au oferit un răspuns la întrebarea: „Direcționează ITM persoanele care depun plângeri de hărțuire sexuală către servicii de specialitate pentru asistență psiho-socială?” (vezi întrebarea I.6. din cererea transmisă ITM-urilor, din Anexă).

Formarea și pregătirea profesională a inspectorilor de muncă cu privire la hărțuirea în lumea muncii este precară,¹⁰⁰ iar ITM-urile la rândul lor informează în mod limitat angajatorii și lucrătorii cu privire la obligațiile, respectiv drepturile pe acest subiect.¹⁰¹ O treime dintre ITM-urile din țară consideră că nu intră în atribuțiile lor identificarea oportunităților de formare a angajatorilor cu privire la raportarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă.¹⁰² Doar 8 ITM-uri desfășoară activități de informare pentru angajatori cu privire la legislația anti-hărțuire.¹⁰³ La nivel național, nu există niciun ghid sau resurse de orientare puse la dispoziție de către Ministerul Muncii pentru angajatori privind prevenirea și eliminarea violenței la locul de muncă.¹⁰⁴

Colectarea datelor

O problemă majoră în elaborarea unor politici eficiente anti-hărțuire constă în lipsa colectării datelor în mod sistematic, dezagregat și periodic. Cadrul legal actual și normele metodologice nu prevăd o politică de colectare și înregistrare a datelor. La nivel național nu există studii amănunțite cu privire la amploarea și specificul problematicii hărțuirii în lumea muncii.

Practica judiciară

Potrivit textului legii, durata conduitei ostile sau nedorite nu este un element constitutiv al hărțuirii; comportamentul hărțuitor la locul de muncă nu trebuie să se deruleze pe o perioadă anume. Cu toate acestea, în doctrină și jurisprudență se consideră că, pentru confirmarea fenomenului de hărțuire morală la locul de muncă, comportamentul vexatoriu trebuie să se deruleze pe o „lungă durată de timp”¹⁰⁵ sau o perioadă de minimum șase luni.¹⁰⁶ Această practică are un efect contrar scopului legislației anti-hărțuire, negând accesul la justiție lucrătorilor supuși unei deteriorări a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității lor pe o perioadă mai mică de șase luni. Astfel, o serie de lucrători, precum internii, studenții practicanți sau angajații aflați în probă de lucru, așadar persoanele care intră în raporturi de muncă acoperite de lege, în general pe o durată de până la șase luni, nu sunt protejați de legislația anti-hărțuire la locul de muncă.

¹⁰⁰ Acești au semnalat și necesitatea organizării unor schimburi de experiență cu alte instituții similare pentru a deprinde bune practici de aplicare și monitorizare a legislației anti-hărțuire (interviuri cu reprezentanți ai ITM-urilor, septembrie 2021).

¹⁰¹ În cele mai multe cazuri, ITM-urile diseminează scrisori de notificare sau fac referire la legislația din domeniu în timpul inspecțiilor, însă puține ITM-uri (doar Arad, Galați, Sibiu) au organizat întâlniri publice cu angajatorii cu scopul principal de a-i informa cu privire la obligativitatea de a dezvolta și implementa politici anti-hărțuire. În „Programul cadru de acțiune al inspecției muncii din 2019”, Ministerul Muncii a integrat acțiuni de conștientizare cu privire la noile reglementări din domeniul relațiilor de muncă și control în conformitate cu Legea nr. 202/2002: Ministerul Muncii, 2018, „Program Cadru de Acțiune al Inspecției Muncii pentru Anul 2019”, <https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187880/PROGRAM+CADRU+IM+2019.pdf/78315042-2058-484d-9216-9a301b7038c2>, p. 4. În anii 2020 și 2021, astfel de acțiuni de conștientizare lipsesc din programele cadru: Ministerul Muncii, 2019, „Program Cadru de Acțiune al Inspecției Muncii pentru Anul 2020”, <https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187880/PROGRAM+CADRU+IM+2020.pdf/b6a734e4-7245-43e1-9377-243cb25541aa>; Ministerul Muncii, 2020, „Program Cadru de Acțiune al Inspecției Muncii pentru Anul 2021”, <https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/187880/PROGRAM+CADRU+IM+2021.pdf/3f64f563-f582-4aaf-8c55-06ba2ce9761d>.

¹⁰² Cele 17 ITM-uri au justificat acest aspect prin invocarea Normelor Metodologice din 24/04/2019 a Legii nr. 202/2002, art. 5(1)(c). Legea nr. 108 din 16 iunie 1999, art. 5(b) specifică că Inspecția Muncii are și funcția „de comunicare, prin care se asigură schimbul de informații cu autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și cu persoanele fizice și juridice supuse activității de control, informarea acestora și a cetățenilor asupra modului cum se respectă și se aplică prevederile legislației din domeniile de competență”.

¹⁰³ Cele 8 județe sunt Argeș, Buzău, Călărași, Neamț, Satu-Mare, Salaj, Sibiu, Vaslui. Acțiunile de informare menționate constau în comunicate de presă și materiale de informare printate. A fost semnalată deficiența majoră de cunoaștere a aplicării legislației privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, în special în rândul întreprinderilor mici și mijlocii (interviu cu reprezentant al ITM, septembrie 2021).

¹⁰⁴ Site-ul oficial al Inspecției Muncii nu include resurse pentru angajatori sau lucrători referitoare la hărțuirea și discriminarea la locul de muncă, deși oferă informații cu privire la alte aspecte din cadrul muncii: <https://www.inspectiamuncii.ro/>.

¹⁰⁵ De exemplu: Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 2365 din 23 aprilie 2019, citată la p. 229 în Oana Cristina Niemesch, 2020, „Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale”, Universul Juridic: București.

¹⁰⁶ A se vedea, cu titlu de exemplu: Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 4210 din octombrie 2019, citată la p. 236 în Oana Cristina Niemesch, 2020, „Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale”, Universul Juridic: București; Tribunalul Sibiu, Secția I Civilă, hot. civ. 223/2021 din 30 martie 2021, dosar nr. 1247/85/2020.

Lipsa unui cadru de reglementare a respectării și promovării drepturilor omului în mediul de afaceri

La nivel european și internațional, responsabilitatea întreprinderilor de a respecta drepturile omului, inclusiv dreptul la condiții sigure de muncă, reprezintă un aspect asupra căruia se apleacă din ce în ce mai multe instituții și legi. Uniunea Europeană se află în proces de dezvoltare și adoptare a unui sistem obligatoriu de măsuri menite să prevină riscul încălcărilor drepturilor omului în lanțurile de aprovizionare (*due diligence*).¹⁰⁷

La nivel internațional, **Principiile directe ale Organizației Națiunilor Unite (ONU) privind întreprinderile și drepturile omului stabilesc standardele privind responsabilitatea întreprinderilor de a respecta drepturile omului**¹⁰⁸ și de a preveni, identifica, gestiona și remedia încălcările acestora. România, însă, nu are un plan național de acțiune pentru implementarea principiilor ONU.¹⁰⁹ **Ghidul Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) pentru Întreprinderi Multinaționale**¹¹⁰ reprezintă un alt cadru normativ important care stabilește standardele pentru conduită responsabilă a întreprinderilor referitor la respectarea drepturilor omului. Ghidul OCDE prevede înființarea unui punct național de contact care să rezolve cazuri semnalate cu privire la încălcarea responsabilității întreprinderilor de a respecta drepturile omului. Guvernul român a înființat acest post, însă este nefuncțional, neînregistrând niciun caz.¹¹¹ Discursul privind responsabilitatea întreprinderilor de a respecta drepturile omului este slab în România, iar absența unui plan și mecanism național care să implementeze standardele ONU și OCDE ilustrează cel mai bine acest lucru.

¹⁰⁷ European Parliament resolution of 10 March 2021 with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html.

¹⁰⁸ UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

¹⁰⁹ National Action Plans on Business and Human Rights, <https://globalnaps.org/country/>.

¹¹⁰ OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011, <https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>.

¹¹¹ OECD, 2019, „Progress Report on National Contact Points for Responsible Business Conduct” [https://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN\(2019\)7%20-%20EN.pdf](https://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN(2019)7%20-%20EN.pdf), p. 6; OECD, 2020, „National Contact Points for Responsible Business Conduct. Providing access to remedy: 20 years and the road ahead”, <http://mneguidelines.oecd.org/NCPs-for-RBC-providing-access-to-remedy-20-years-and-the-road-ahead.pdf>, p. 62. Punctul național de contact OCDE a fost înființat prin Hotărârea nr. 420 din 12 mai 2005 privind înființarea și funcționarea Punctului Național de Contact pentru aplicarea recomandărilor propuse de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) în Ghidul pentru Întreprinderi Multinaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 411 din 16 mai 2005, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/61660>.

RECOMANDĂRI



Sursă foto: Centrul FILIA, „Marșul Solidarității Împotriva Hărțuirii Stradale”, 2014

Pentru eliminarea violenței și hărțuirii din lumea muncii este nevoie de dezvoltarea unui cadru legislativ adecvat și aplicarea eficientă a acestuia. În aceste sens, pe baza prevederilor Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 260, dar și a altor angajamente pe care statul român le-a făcut la nivel internațional în ceea ce privește dreptul de a lucra într-un mediu sigur și sănătos, facem următoarele recomandări:¹¹²

Pentru Parlament

- Ratificați Convenția OIM nr. 190;
- Aliniați legislația anti-hărțuire și legislația sănătății și securității în muncă la standardele Convenției OIM nr. 190;
- Introduceți măsuri legislative care să atenueze impactul violenței domestice în lumea muncii, acordând victimelor violenței domestice dreptul la concediu plătit și la forme flexibile de lucru.

¹¹² Această listă nu este exhaustivă.

Pentru Guvern

- Ratificați Convenția OIM nr. 190;
- Aliniați legislația anti-hărțuire și legislația sănătății și securității în muncă la standardele OIM și elaborați un set de norme metodologice cu privire la eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii;
- Introduceți violența și hărțuirea în documentele și actele normative legate de sănătatea ocupațională și sănătatea și siguranța muncii;
- Identificați sectoarele și aranjamentele de lucru cu cel mai mare risc de violență și hărțuire și comunicați în format accesibil măsurile pe care angajatorii trebuie să le ia pentru a preveni și diminua aceste riscuri;
- Introduceți obligativitatea angajatorilor de a dezvolta politici și mecanisme specifice anti-hărțuire în lumea muncii, indiferent de natura hărțuirii, cu implicarea lucrătorilor cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament;
- Creșteți numărul și intensificați periodicitatea inspecțiilor angajatorilor cu privire la respectarea legii și a politicilor anti-hărțuire;
- Includeți explicit reglementările anti-hărțuire pe grilele de inspecții ale tuturor ITM-urilor din țară;
- Introduceți formări profesionale periodice pentru inspectorii de muncă în vederea identificării și abordării violenței și a hărțuirii în lumea muncii, inclusiv a pericolelor și a riscurilor psihosociale, a violenței și a hărțuirii bazate pe gen și a discriminării împotriva grupurilor de lucrători vulnerabili;
- Dezvoltați programe de formare profesională care să ajute judecătorii să își îndeplinească mandatul în ceea ce privește violența și hărțuirea în lumea muncii;
- Dezvoltați o politică cuprinzătoare de colectare și publicare de statistici privind violența și hărțuirea în lumea muncii, defalcate pe sex și alte criterii protejate, precum și pe forme de violență și hărțuire și sectoare de activitate economică;
- Derulați campanii eficiente de sensibilizare a opiniei publice care să transmită caracterul inacceptabil al violenței și al hărțuirii, în special al violenței și al hărțuirii bazate pe gen, și care să prevină stigmatizarea victimelor, a reclamantilor și a martorilor;
- Promovați negocierea colectivă la toate nivelurile, ca mijloc de prevenire și combatere a violenței și a hărțuirii și de atenuare a impactului violenței domestice în lumea muncii. Sprijiniți negocierile colective prin colectarea și difuzarea de informații privind tendințele și bunele practici în ceea ce privește procesul de negociere și conținutul acordurilor colective;
- Alocați resurse suficiente pentru ANES/CONES/COJES pentru a asigura o mai bună monitorizare și evaluare a implementării legislației anti-hărțuire sexuală și anti-discriminare pe criteriu de sex/gen;
- Adoptați măsuri pentru a proteja lucrătorii migranți, indiferent de statut sau de țara de origine/destinație, împotriva hărțuirii și violenței în lumea muncii;
- Dezvoltați un plan național de acțiune pentru implementarea Principiilor directoare ale ONU privind întreprinderile și drepturile omului;
- Asigurați funcționarea eficientă a punctului național de contact OCDE și respectarea standardelor Ghidului OCDE pentru Întreprinderile Multinaționale.

Pentru angajatori

- Includeți violența, hărțuirea și riscurile psihosociale asociate acestora în procesele de management al sănătății și a siguranței la locul de muncă și adoptați reglementări, politici și planuri de acțiune adecvate;
- Dezvoltați politici și mecanisme interne eficiente pentru prevenirea, combaterea, reclamarea și sancționarea hărțuirii și violenței și informați toți lucrătorii cu privire la acestea;
- Angajați un expert sau desemnați un lucrător cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament, care să elaboreze politici anti-hărțuire, să monitorizeze situația la locul de muncă și să introducă planuri de acțiune specifice;
- Atenuați impactul violenței domestice în lumea muncii prin: concediu pentru victimele violenței domestice, modalități de lucru flexibile și protecție, includerea violenței domestice în evaluările riscurilor la locul de muncă, un sistem de trimitere către servicii de sprijin pentru victimele violenței domestice și acțiuni de sensibilizare cu privire la efectele violenței domestice;
- Investiți în dezvoltarea unei culturi organizaționale cu toleranță zero față de hărțuire și violență în lumea muncii;
- Inițiați consultații și/sau negocieri cu sindicatele/reprezentanții salariaților cu privire la prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii la locul de muncă.

METODOLOGIE

Această analiză se concentrează pe standardele cheie minime în domeniul eliminării violenței și hărțuirii din lumea muncii, în conformitate cu Convenția OIM nr. 190. Analiza cadrului legislativ din România evidențiază doar cele mai importante aspecte și lacune. Sperăm ca prezenta analiză să constituie un punct de plecare pentru viitoare studii mai amănunțite pe acest subiect.

Cercetarea cu privire la activitatea ITM-urilor în ceea ce privește monitorizarea respectării Normelor Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 se axează pe obligativitatea angajatorilor de a dezvolta politici și mecanisme interne anti-hărțuire în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex și vizează strict perioada mai 2019 - martie 2021 (2 mai 2019 fiind data la care Normele Metodologice au fost publicate în Monitorul Oficial și au intrat în vigoare). Datele au fost colectate de către echipa A.L.E.G. în perioada martie - septembrie 2021, prin solicitări de acces la informații de interes public în baza Legii nr. 544/2001 trimise către toate cele 41 de ITM-uri din țară. ITM Bihor, ITM Dolj și ITM Iași nu au răspuns în niciun fel solicitărilor noastre repetate. Datele solicitate au vizat numărul de inspecții, sancțiuni și plângeri cu privire la Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002. Pe lângă aceste date cantitative, au mai fost solicitate date calitative cu privire la tipul măsurilor de protecție care se pun la dispoziția persoanelor care sesizează fapte de hărțuire sexuală la locul de muncă; oportunitățile de formare a angajatorilor identificate de către ITM cu privire la raportarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă și informații privind direcționarea de către ITM-uri a persoanelor care depun plângeri de hărțuire sexuală către servicii de specialitate pentru asistență psihosocială (vezi Anexa).

Deși datele au fost solicitate în mod dezagregat, în funcție de criterii precum an, mediul de proveniență al angajatorului (privat sau public), sexul reclamantului, tipul hărțuirii sau tipul sancțiunilor aplicate, numeroase răspunsuri nu au fost defalcate corespunzător, ceea ce face ca o analiză comparativă să fie limitată la anumite aspecte, pentru acuratețe metodologică. Din cele 38 de ITM-uri care au răspuns solicitărilor noastre, doar 20 au oferit anumite date dezagregate pentru inspecțiile efectuate, iar în cele mai multe cazuri dezagregarea a fost incompletă.¹¹³

Datele colectate prin solicitările în baza Legii nr. 544/2001 au fost completate printr-o serie de interviuri semi-structurate cu reprezentanți din diverse instituții și organizații relevante, precum: ITM, COJES, ANES, CNCD, sindicate, ONG-uri din România cu experiență în domeniul hărțuirii pe criteriu de gen și ONG-uri de profil din străinătate. Numele și funcțiile intervievaților sunt anonimizate pentru a le proteja identitatea.

Pentru mai multe informații puteți contacta echipa A.L.E.G. la contact@aleg-romania.eu.

¹¹³ De exemplu, în cazul plângerilor privind hărțuirea la locul de muncă, unele ITM-uri au dezagregat datele pe criteriu de sex, altele pe tipul de hărțuire sau pe tipul de instituție - privată sau publică.

ANEXĂ

SOLICITAREA TRIMISĂ ITM-URILOR ÎN BAZA LEGII NR. 544/2001 PRIVIND LIBERUL ACCES LA INFORMAȚII DE INTERES PUBLIC






I. Date cu privire la politicile interne care privesc măsuri anti-hărțuire la locul de muncă conform articolului 5 din Normele Metodologice din 24 aprilie 2019 de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați:

1. numărul angajatorilor, privați și publici, unde ITM a efectuat inspecții cu privire la implementarea politicilor interne de combatere și raportare a hărțuirii sexuale la locul de muncă în perioada mai 2019 - martie 2021. Vă rog să furnizați aceste date în mod dezagregat, în funcție de an (2019, 2020 și 2021) și de natura angajatorului (instituție privată sau publică).
2. tipurile de măsuri, respectiv numărul măsurilor aplicate de către ITM în perioada mai 2019 - martie 2021 cu privire la nerespectarea adoptării/implementării politicii interne care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire. Vă rog să furnizați aceste date în mod dezagregat, în funcție de an (2019, 2020 și 2021), de natura angajatorului (instituție privată sau publică) și de tipul măsurilor luate (precum: amenzi, avertismente, redirectionări către alte instituții competente etc.).
3. numărul plângerilor/sesizărilor primite de ITM, precum și numărul soluționărilor, în perioada mai 2019 - martie 2021 cu privire la hărțuirea la locul de muncă. Vă rog să furnizați aceste date în mod dezagregat, în funcție de an (2019, 2020 și 2021), de natura angajatorului reclamat (instituție privată sau publică), de sexul reclamantului, de natura hărțuirii (ex. sexuală, morală, bullying, mobbing) și de natura soluționării plângerilor (precum: inspecții, amenzi, avertismente, redirectionări către alte instituții competente etc.).
4. tipul măsurilor de protecție care se pun la dispoziția persoanelor care sesizează fapte de hărțuire sexuală.
5. oportunitățile de formare a angajatorilor identificate de către ITM în perioada 2019-2021 cu privire la raportarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă.
6. direcționează ITM persoanele care depun plângeri de hărțuire sexuală către servicii de specialitate pentru asistență psiho-socială?

II. Date cu privire la discriminarea la locul de muncă:

1. numărul inspecțiilor efectuate cu privire la respectarea legislației anti-discriminare în perioada 2019 - martie 2021. Vă rog să furnizați aceste date în mod dezagregat, în funcție de an (2019, 2020 și 2021) și de natura angajatorului (instituție privată sau publică).

2. numărul acțiunilor de informare cu privire la respectarea legislației anti-discriminare în perioada 2019 - martie 2021. Vă rog să furnizați aceste date în mod dezagregat, în funcție de an (2019, 2020 și 2021) și de natura angajatorului (instituție privată sau publică).
3. tipul și numărul măsurilor aplicate cu privire la nerespectarea legislației anti-discriminare în perioada 2019 - martie 2021. Vă rog să furnizați aceste date în mod dezagregat, în funcție de an (2019, 2020 și 2021), de natura angajatorului (instituție privată sau publică) și de tipul de natura discriminării (de exemplu, pe criterii de rasă, de etnie, religioase, de cetățenie, trăsături genetice, origine socială, sex, orientare sexuală, handicap, vârstă, boală cronică, infectare cu HIV, opțiune politică, activitate sindicală sau apartenență la o categorie defavorizată).
4. numărul plângerilor depuse la ITM cu privire la nerespectarea legislației anti-discriminare în perioada 2019 - martie 2021. Vă rog să furnizați aceste date în mod dezagregat, în funcție de an (2019, 2020 și 2021), de sexul reclamantului și de natura discriminării (rasă, de etnie, religioase, de cetățenie, trăsături genetice, origine socială, sex, orientare sexuală, handicap, vârstă, boală cronică, infectare cu HIV, opțiune politică, activitate sindicală sau apartenență la o categorie defavorizată).

 [//aleg-romania.eu/](http://aleg-romania.eu/)
 contact@aleg-romania.eu
 [/alegromania/](https://www.facebook.com/alegromania/)
 [/alegromania](https://twitter.com/alegromania)
 [/aleg_romania/](https://www.instagram.com/aleg_romania/)