

# Hărțuirea psihologică la locul de muncă

Ghid de implementare Legea 167/2020

Acest GHID a fost realizat în colaborare cu Claudia Berghezan – specialist în egalitate de șanse

## Cuprins

<b>A. Context actual și cadru legislativ.....</b>	<b>1</b>
A.1. Cadrul legislativ european.....	
A.2. Cadrul legislativ național.....	
<b>B. Combaterea hărțurii psihologice la locul de muncă - Legea nr. 167/2020.....</b>	
B.1. Prevederi.....	
B.2. Cum este definită hărțuirea psihologică la locul de muncă.....	
B.3. Cum se poate manifesta hărțuirea?.....	
B.4. Sancțiunile prevăzute de lege în caz de nerespectare.....	
<b>C. Cum poate fi recunoscută hărțuirea psihologică la locul de muncă?.....</b>	
C.1. Efectele stresului la serviciu asupra sănătății individului.....	
C.2. Cum poate fi minimizat nivelul de stres al angajaților?.....	
<b>D. Implementarea legislației. Ghidul angajatorului (public și privat).....</b>	
D.1. Procedura internă.....	
D.1. a. Procedura internă informală.....	
D.1. b. Procedura internă formală.....	
<b>E. Ghidul angajatului - Ce poți face dacă te simți discriminat la locul de muncă? Care sunt primii pași?.....</b>	
E.1. Procesul de reclamație externă.....	
E. 1. a. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.....	
E. 1. b. Inspectoratul Teritorial de Muncă.....	
E. 1. c. Instanța de judecată.....	
E. 1. d. Avocatul Poporului.....	
E. 2. Cum știi că ai putea avea un comportament abuziv și ce poți face?.....	
E. 3. Ce faceți dacă vă considerați victima hărțurii la locul de muncă?.....	
<b>Referințe.....</b>	
<b>Anexă.....</b>	

## A. Context actual și cadru legislativ

### 1. Cadrul legislativ european

După 1990, hărțuirea morală la locul de muncă sau mobbing-ul a devenit un fenomen tot mai des întâlnit atât în statele membre ale Uniunii Europene cât și în România. Deși la nivel organizațional a început să se susțină egalitatea de tratament față de toți angajații, în practică lucrurile au stat altfel, pentru că reacțiile la anumite situații pot fi diferite de la persoană la persoană, iar de aici pot apărea provocări în gestionarea relațiilor de muncă. Un Raport al Comitetului pentru Muncă și Afaceri Sociale a arătat că în anul 2000, 8% din totalul forței de muncă la nivelul UE (12 milioane de lucrători) au declarat că au fost victimele hărțuirii morale la locul de muncă<sup>1</sup>.

În acest context, legislația comunitară, prin Directiva europeană 2000/78/CE evidențiază și definește dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării, ca un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului<sup>2</sup>, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În acest context și, mai ales, având în vedere efectele negative care apar în urma acestei forme de discriminare, atât pentru salariați, cât și pentru angajatori, au fost luate o serie de măsuri legislative pentru prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii la locul de muncă:

- În anul 2000, Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, revizuită, în art. 26, recunoaște drepturile oricărui lucrător la un mediu de lucru în care să-i fie respectate demnitatea și sănătatea.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Parlamentul României - *Expunere de motive pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între bărbați și femei*, <http://www.cdep.ro/proiecte/2018/300/50/6/em451.pdf>

<sup>2</sup>Declarația Universală a Drepturilor Omului, [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/rum.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/rum.pdf)

<sup>3</sup>„Dreptul la demnitate în muncă

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor:

- În 2004, un Acord Cadru vizând stresul la locul de muncă la nivelul Uniunii Europene, era adoptat cu scopul de a crește gradul de conștientizare cu privire la stresul la locul de muncă în rândul angajatorilor.

- În 2007, un al doilea Acord Cadru care aduce în discuție hărțuirea și violența la locul de muncă. În acest sens, s-a impus obligația angajatorilor de a proteja lucrătorii împotriva hărțurii și violenței la locul de muncă (Referințe către toate aceste texte legislative comunitare, în Anexe).

Conceptul de violență la locul de muncă a devenit ulterior tot mai des întâlnit în mediile de lucru, fapt demonstrat în 2009, printr-un sondaj realizat de Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, care a arătat că hărțuirea morală la locul de muncă, reprezintă unul din riscurile care ridică cele mai mari probleme în practică. Iar acest lucru se întâmplă în mod deosebit din cauza lipsei de conceptualizare, informare și de legiferare coerentă și transparentă, la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene. Astfel, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă definește hărțuirea la locul de muncă, fiind un comportament abuziv repetitiv, nejustificat și intenționat față de un angajat, un grup de angajați sau față de angajator<sup>4</sup> care are ca scop umilirea, amenințarea sau atingerea valorilor personale, a demnității psihice sau fizice a persoanei vizate. Comportamentul se poate manifesta într-o formă directă: prin agresiuni verbale sau chiar fizice, cât și indirectă: prin acțiuni mascate, subtile.

Exemplu: discreditarea activității ori izolarea socială a salariatului.

Ulterior, în 2013, Parlamentul European a solicitat Comisiei Europene și statelor membre să dezvolte strategii naționale eficiente de combatere a violenței la locul de muncă, bazate pe o definiție comună a hărțurii morale la nivelul celor 28 de state membre.

---

1. să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente;

2. să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente.” - Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, disponibilă aici: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/35364>  
4.,*Hărțuirea la locul de muncă provoacă un stres considerabil victimelor și colegilor, familiilor și prietenilor acestora. În unele cazuri, victimele nu-și pot desfășura activitatea în mod normal la locul de muncă și nu pot avea o viață normală...hărțuirea poate fi atât directă (prin agresiuni verbale și fizice), cât și indirectă (prin acțiuni mai subtile, precum discreditarea activității salariatului, izolarea socială a acestuia), având ca unic scop victimizarea, umilirea, subminarea sau amenințarea persoanei hărțuite*”, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în muncă, <https://osha.europa.eu/ro>

Prin urmare, la nivelul Uniunii Europene au fost adoptate mai multe acte legislative comunitare pentru a asigura securitatea și sănătatea în muncă a salariaților, inclusiv prin combaterea hărțuirii morale la locul de muncă:

- [Directiva-cadru 89/391/CEE](#)<sup>5</sup> a Consiliului - sprijinit de acordurile-cadru ale partenerilor sociali privind stresul, hărțuirea și violența la locul de muncă
- [Directiva 2006/54/CE](#)<sup>6</sup> a Parlamentului European și a Consiliului, 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 (reformă)
- [Directiva 2000/78/CE](#)<sup>7</sup> a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă
- [Directiva 2000/43/CE](#)<sup>8</sup> de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică
- [Rezoluția Parlamentului European](#)<sup>9</sup> referitoare la Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020 (2015/2107(INI))
- [Rezoluția Parlamentului European](#)<sup>10</sup> referitoare la situația din Mediterana și la necesitatea unei abordări globale a migrației de către UE (2015/2095(INI)).
- [Convenția OIM \(nr. 190\)](#)<sup>11</sup> privind violența și hărțuirea

## 2. Cadrul legislativ național

În România, cadrul legislativ care reglementează domeniul muncii și transpune legislația comunitară în materie de tratament egal și nediscriminare la locul de muncă se bazează în principal pe următoarele acte normative:

---

<sup>5</sup>Directiva-cadru 89/391/CEE, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11113&from=RO>

<sup>6</sup>Directiva 2006/54/CE, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10940>

<sup>7</sup>Directiva 2000/78/CE, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10823>

<sup>8</sup>Directiva2000/43/CE,<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?qid=1437665236213&uri=CELEX:32000L0043>

<sup>9</sup>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020 - *Rezoluția Parlamentului European din 25 noiembrie 2015 referitoare la Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020* (2015/2107(INI)), 2015, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0411&from=RO>

<sup>10</sup>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, Situația din Mediterană și necesitatea unei abordări globale a migrației de către UE, *Rezoluția Parlamentului European din 12 aprilie 2016 referitoare la situația din Mediterană și la necesitatea unei abordări globale a migrației de către UE* (2015/2095(INI)),2016, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IP0102&from=RO>

<sup>11</sup>Comisia Europeană, *Propunere de Decizie a Consiliului de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea*, 2019, Bruxelles, 22.1.2020, COM(2020)24 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>.

- [Codului Muncii](#)<sup>12</sup>
- [Ordonanța de Guvern nr. 137/2000](#)<sup>13</sup> privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- [Legea nr. 202/2002](#)<sup>14</sup> privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- [Legea nr. 178/2018](#)<sup>15</sup> pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- [HG 262/2019](#)<sup>16</sup> pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei
- [Legea nr. 167/2020](#)<sup>17</sup> 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

Codul Muncii a suferit modificări, astfel încât, pe lângă discriminarea directă și indirectă, este introdus un element de noutate, și anume, reglementarea discriminării prin asociere. Totodată, sunt definite și hărțuirea și fapta de victimizare<sup>18</sup>:

- a) **Hărțuirea** constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) (n.r. discriminare bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- b) **Discriminarea prin asociere** constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată

---

<sup>12</sup>Codul Muncii, <https://www.codulmuncii.ro/integral.php>

<sup>13</sup> Ordonanța de Guvern nr.137/2000, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>

<sup>14</sup>Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei (republicată) <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>

<sup>15</sup>Legea nr. 178/2018 din 17 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, [http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl\\_pck2015.proiect?idp=16981](http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?idp=16981)

<sup>16</sup>Hotărârea nr. 262 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, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/213375>

<sup>17</sup>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, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/228723>

<sup>18</sup>Legea nr. 151 din 23 iulie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 658 din 24 iulie 2020, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/228367>

potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

c) **Victimizarea** reprezintă orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Exemplu: Persoanele care depun plângeri de hărțuire nu vor fi transformate nici ele, nici martorii, în victime în urma depunerii plângerii. Astfel, încercarea de răzbunare a angajatorului asupra angajaților care au depus plângeri sau au depus mărturie în cazurile de pretinse fapte de discriminare este interzisă și sancționată.

## **B. Combaterea hărțuirii psihologice la locul de muncă - Legea nr. 167/2020**

### **1. Prevederi**

Prin noua Lege 167/2020 se aduc modificări importante legislației românești, în materia discriminării și hărțuirii la locul de muncă. Astfel, acest act normativ are ca obiect principal reglementarea clară a definiției hărțuirii psihologice la locul de muncă și sancționarea cât mai strictă a acestui fenomen. Concret, legea delimitează clar faptele considerate ca fiind hărțuire psihologică la locul de muncă, impune reguli și măsuri clare pe care angajatorii să le urmeze pentru a preveni și combate situațiile de hărțuire la locul de muncă și pentru a crea un mediu de lucru cât mai sigur pentru fiecare dintre angajați și, de asemenea, prevede sancțiuni pentru cazurile de hărțuire psihologică la locul de muncă, fie că este vorba despre angajatorii care nu au luat toate măsurile pentru prevenirea unor astfel de fapte, fie că este vorba despre angajați, ca autori ai faptelor de hărțuire. Legea astfel instituită, reprezintă o soluție pentru o serie de situații tot mai des întâlnite în raporturile de muncă din România, dar care, însă, în toți acești ani, nu au beneficiat de o atenție legislativă specifică.

### **2. Cum este definită hărțuirea psihologică la locul de muncă**

Legea 167/2020<sup>19</sup>, definește hărțuirea la locul de muncă, astfel: *„orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de*

---

<sup>19</sup>Art. 2 alineat (5<sup>1</sup>) din 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

*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:*

- a) conduită ostilă sau nedorită;*
- b) comentarii verbale;*
- c) acțiuni sau gesturi.”*

Mai mult decât atât, conform legii, inclusiv stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă<sup>20</sup>.

Există două tipuri de hărțuire morală:

- 1) hărțuirea se poate regăsi ca urmare a unui conflict interpersonal agravat
- 2) situația în care persoana hărțuită nu a fost implicată direct în conflict, însă, poate deveni indirect, subiectul abuzului exercitat de hărțuitor.

Exemplu: Un angajat poate deveni întâmplător „țap ispășitor” al acestui tip de hărțuire morală<sup>21</sup>.

Totodată, trebuie menționat că violența la locul de muncă a devenit unul dintre obiectivele enunțate în Comunicatul Comisiei Europene privind noua strategie în domeniul securității și sănătății în muncă<sup>22</sup>. Astfel, legislația comunitară, prin Directiva 2000/43 a Consiliului, care asigură protecția împotriva discriminărilor în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă definește acest fenomen în Art. 2(2):

---

completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/228723>.

<sup>20</sup>„Constituie hărțuire morală la locul de muncă 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. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.” - extras din Art. 1 al Legii nr. 167/2020, disponibilă la: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/228723>

<sup>21</sup> Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, FACTS 23, Hărțuirea Morală la locul de muncă, [http://www.penale.ro/agentia\\_europeana%20pentru%20securitate%20si\\_sanatate\\_in%20munca\\_facts23.pdf](http://www.penale.ro/agentia_europeana%20pentru%20securitate%20si_sanatate_in%20munca_facts23.pdf)

<sup>22</sup> Comunicatul Comisiei Europene – Adaptarea la schimbările din lumea muncii și din societate; o nouă strategie comunitară în domeniul securității și sănătății în muncă, 2002 – 2006, Comisia Europeană, 2002. <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>.

(a) se consideră că are loc o **discriminare directă** atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice;

(b) se consideră că are loc o **discriminare indirectă** atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită rasă sau origine etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea dispoziție, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt corespunzătoare și necesare.

(3) **Hărțuirea** se consideră discriminare în sensul primului alineat, dacă are loc un comportament nedorit legat de rasă sau originea etnică, având drept scop sau efect violarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. În acest context, conceptul de hărțuire se poate defini în concordanță cu legislația și practicile naționale ale statelor membre.

(4) **Instigarea la discriminare** față de persoane pe baza rasei sau originii etnice se consideră a fi discriminare în sensul primului alineat<sup>23</sup>.

În ceea ce privește fenomenul de hărțuire la locul de muncă și articolul 31 din Capitolul privind drepturile fundamentale ale Uniunii Europene subliniază că: „fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa”.

### 3. Cum se poate manifesta hărțuirea?

Hărțuirea începe din punctul în care victima începe să se simtă amenințată și simte că îi este lezată demnitatea și integritatea fizică și morală prin diferite acțiuni ale hărțuitorului:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, batjocură, glume indecente sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;
- folosirea unui limbaj jignitor în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjenală sau suferință;

---

<sup>23</sup> Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, 2000, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=RO>

- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;

- gesturi sau comportamente verbale de natură a intimidă;
- menținerea unei presiuni, prin supraveghere excesivă, inclusiv prin mijloace electronice<sup>24</sup>.

Exemple: supravegherea excesivă sau ilegală a angajaților prin camere video sau audio:

a. Situații în care li se cer angajaților explicații pentru fiecare 5 minute în care nu au lucrat.

b. Referitor la dispozitivele de localizare pe GPS a mașinilor angajaților, acestea pot fi utilizate legal, doar cu informarea prealabilă acestora, însă, angajatorului nu-i este permis, să folosească opțiunea de ascultare a discuțiilor din mașină<sup>25</sup>.

- discriminarea angajaților sau discreditarea lor nejustificată;
- izolarea unui angajat de colegii săi;
- demotivarea, prin oferirea de sarcini neîncadrate în fișa postului;
- ignorarea repetată a cererilor și plângerilor angajatului;
- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;

- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;

- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări;

---

<sup>24</sup>Potrivit GDPR, angajatorii au dreptul să monitorizeze activitatea angajaților doar în cazul în care au o bază legală pentru a face acest lucru. Totodată, scopul monitorizării trebuie să fie comunicat angajaților, prin intermediul unei note de informare. Mai multe informații privind măsurile legale de supraveghere video a angajaților puteți găsi aici: [http://portal.just.ro/274/Documents/LEGE\\_190\\_2018\\_date\\_cu\\_caracter\\_personal.pdf](http://portal.just.ro/274/Documents/LEGE_190_2018_date_cu_caracter_personal.pdf)

<sup>25</sup>Art. 5 al Legii 190/2018 („Prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul relațiilor de muncă”) prevede că, în cazul în care sunt utilizate sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă, prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților, pentru a realiza interesele legitime urmărite de angajator, este permisă numai dacă:

”a) interesele legitime urmărite de angajator sunt temeinic justificate și prevalează asupra intereselor sau drepturilor și libertăților persoanelor vizate; b) angajatorul a realizat informarea prealabilă obligatorie, completă și în mod explicit a angajaților; c) angajatorul a consultat sindicatul sau, după caz, reprezentanții angajaților înainte de introducerea sistemelor de monitorizare; d) alte forme și modalități mai puțin intruzive pentru atingerea scopului urmărit de angajator nu și-au dovedit anterior eficiența; e) durata de stocare a datelor cu caracter personal este proporțională cu scopul prelucrării, dar nu mai mare de 30 de zile, cu excepția situațiilor expres reglementate de lege sau a cazurilor temeinic justificate.”

- sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
- priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal neneesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;
- răspândirea de zvonuri răutăcioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință).

#### **4. Sancțiunile prevăzute de lege în caz de nerespectare**

a) **Angajații** care se fac vinovați de hărțuirea morală la locul de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, pot fi sancționați cu amendă contravențională de la 10.000 RON la 15.000 RON.

b) **Angajatorii** care nu îndeplinesc 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 se sancționează cu amendă contravențională de la 30.000 RON la 50.000 RON. Stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine, sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă se sancționează cu amendă contravențională de la 50.000 RON la 200.000 RON<sup>26</sup>;

---

<sup>26</sup>Art. 26 alin. (2<sup>1</sup>)-(2<sup>3</sup>) din 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, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/228723>.

## C. Cum poate fi recunoscută hărțuirea psihologică la locul de muncă?

### Semne posibile de hărțuire la locul de muncă:<sup>27</sup>

- **Modificări ale performanței muncii**

Exemplu. Adesea, o victimă a hărțuirii prezintă performanța scăzută la locul de muncă. O persoană poate avea probleme cu concentrarea sau predarea muncii la termenele limită. Angajatul poate să devină neatent sau dezorganizat și să nu poată să-și ducă la îndeplinire sarcinile. De asemenea, pot apărea greutăți în luarea deciziilor și în soluționarea problemelor.

- **Probleme de comportament**

De exemplu, o persoană poate deveni mai închisă și mai puțin prietenoasă față de colegi, iar comunicarea cu alți membri ai personalului se produce greu. Totodată, aceasta poate evita angajamentele sociale, cum ar fi petreceri de birou. De asemenea, persoana hărțuită poate deveni din ce în ce mai nervoasă și iritată sau poate să dezvolte depresie.

- **Modificări ale prezenței**

Exemplu. Dacă brusc un muncitor punctual și de încredere nu avea anterior obiceiul de a apărea târziu la serviciu, începe să facă acest lucru, acesta poate fi un semn de hărțuire la locul de muncă.

- **Creșterea absențelor la locul de muncă, însoțită de semne fizice de stres**

Între 50% și 60% din absenteismul la locul de muncă este corelat cu stresul profesional. Împreună cu costurile de sănătate, costurile totale anuale datorate stresului profesional sunt estimate la circa 20 de miliarde EURO pentru țările U.E., fără a adăuga pierderile de productivitate.

Exemplu: dureri de cap și de stomac frecvente, oboseală, depresie

---

<sup>27</sup>Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) (nr. 190) privind violența și hărțuirea: *recunoaște dreptul fiecărei persoane la un spațiu al muncii fără violență și hărțuire; recunoaște că violența și hărțuirea în lumea muncii pot constitui o încălcare a drepturilor omului sau un abuz, iar violența și hărțuirea reprezintă o amenințare la egalitate de șanse, inacceptabilă și incompatibilă cu munca decentă; recunoaște faptul că violența și hărțuirea în lumea muncii afectează sănătatea psihologică, fizică și mentală a unei persoane, demnitatea și mediul familial și social ale acesteia și pot împiedica persoanele, în special femeile, să aibă acces, să rămână și să avanseze pe piața muncii*, text extras din Propunerea de Decizie a Consiliului de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, Bruxelles, 2020,

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2020:0024:FIN:RO:PDF>

- **Tensiunea generală - situații în care întregul colectiv poate să fie afectat de acțiuni ce implică hărțuirea sau discriminarea**

Exemplu: comportamentele violente ale unor membri ai personalului pot face ca mediul să devină tensionat/stresant, iar comunicarea devine greoaie, chiar imposibilă. Elemente specifice: iritabilitate, nervozitate, anxietate.

- **Suprasolicitare, oboseală, pierderea concentrării, senzație de epuizare, stres, depresie și în cazuri extreme, chiar sinucidere**

### **1. Efectele stresului la serviciu asupra sănătății individului**

Stresul la locul de muncă poate cauza un comportament neobișnuit și disfuncțional și poate contribui la un declin în sănătatea fizică, dar și mentală. Pe termen lung, stresul poate duce la probleme de natură psihologică, ce rezultă în absența de la muncă și la incapacitatea de a lucra.

Efectele<sup>28</sup> pot fi resimțite atât asupra sănătății persoanelor afectate, cât și asupra performanțelor acestora la locul de muncă sau chiar în viața personală:

- **performanță slabă**
- **iritabilitate și epuizare**
- **dificultate la concentrare, gândire logică și la luarea deciziilor**
- **incapacitatea de relaxare**
- **stare depresivă și anxioasă**
- **probleme de somn**
- **depresie**
- **boli de inimă**
- **boli ale sistemului digestiv**
- **tensiune arterială mare**
- **migrene și dureri acute de cap**
- **tulburări musculo-scheletice**

---

<sup>28</sup> Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, <https://osha.europa.eu/ro/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Corpul devine tot mai expus la boli și mai grave, iar sistemul imunitar devine și mai slăbit. De asemenea, poate apărea și comportamentul violent. De menționat este că și accidentele la locul de muncă pot crește, având în vedere starea angajatului (atenție scăzută, nervozitate, violență etc.)

### **Efectele stresului individual asupra companiei**

Dacă privim în perspectivă, într-o companie unde există 40-50% persoane stresate, care resimt efectele de mai sus (fiecare în modul ei) vom înțelege că stresul în rândul angajaților va produce atât scăderea productivității cât și creșterea costurilor.

### **Cum poate fi afectată performanța companiei din cauza stresului angajaților?**

- În primul rând, performanța companiei poate fi grav afectată din punct de vedere economic. Potrivit statisticilor, costurile de sănătate împreună cu toate costurile totale anuale datorate stresului profesional sunt estimate la circa 20 de miliarde EURO pentru statele din spațiul comunitar, fără a adăuga pierderile de productivitate.

- Absenteism
- Productivitate și performanță în scădere
- Costuri din ce în ce mai ridicate
- Creșterea numărului de accidente la locul de muncă
- Afectarea imaginii firmei (atât în ochii clienților, cât și a angajaților)

## **2. Cum poate fi minimizat nivelul de stres al angajaților?**

Un factor important în evitarea acestor tipuri de probleme constă în ajustarea volumului total de lucru, luând în considerare numărul și capacitatea angajaților, aspect care va avea ca efect nu doar buna performanță și bunăstarea angajaților, dar va produce beneficii pe termen lung în cadrul organizației.

Managerii/Angajatorii cunosc tipurile și cerințele muncii pe care o execută angajații lor și trebuie să reprezinte un exemplu pozitiv în interiorul companiei cât și în relația cu clienții sau alți colaboratori din afara organizației.

Angajatorii se pot asigura că angajații lor sunt protejați și lucrează într-un mediu potrivit prin:

1. traininguri legate de gestionarea responsabilităților și a timpului

2. crearea unor modalități de lucru personalizate pe fiecare angajat
3. resurse suficiente
4. implementarea unui spațiu de lucru, care să nu cauzeze disconfort fizic
5. crearea unor programe de lucru flexibile
6. înțelegere legată de problemele personale
7. susținere legată de îngrijirea copiilor, naveta ori alți factori externi
8. măsuri pentru combaterea situațiilor de hărțuire
9. promovarea gândirii pozitive, pentru evitarea conflictelor
10. gestionarea pozitivă și transparentă a situațiilor stresante
11. comunicare corectă, completă și eficientă, legată de orice aspect al organizației

#### **D. Implementarea legislației. Ghidul angajatorului (public și privat)**

Conform noilor prevederi incluse în legislație, fiecare angajator trebuie să ia măsuri pentru a preveni hărțuirea morală la locul de muncă. Aceste măsuri nu vor avea ca scop doar crearea unui mediu mult mai sigur pentru angajați, ci și creșterea productivității și îmbunătățirea activității la nivelul întregii organizații.

Mai mult decât atât, organizațiile, fie că sunt publice sau private trebuie să stabilească proceduri clare pentru soluționarea situațiilor de hărțuire. În plus, acolo unde există mai mult de 50 de angajați, legislația în vigoare<sup>29</sup> obligă angajatorul să se asigure că există o persoană specializată responsabilă cu asigurarea egalității de șanse în cadrul companiei, fie că este vorba despre o persoană din interiorul companiei, fie că discutăm despre un specialist angajat din exteriorul organizației. Rolul acestei persoane este de a implementa politica anti-discriminare și anti-hărțuire, astfel încât să ajute angajatorii care se confruntă cu forme de hărțuire în cadrul organizațiilor în combaterea acestui fenomen, dar și în soluționarea situațiilor de conflict. Pentru situațiile în care există mai puțin de 50 de angajați, organizația are opțiunea de a implica un terț independent, căruia victima hărțuirii sau persecuției să i se poată adresa. Organizația ar putea să pună la dispoziția lucrătorilor o linie de asistență confidențială, instituită de către respectivul terț.

---

<sup>29</sup>Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați au posibilitatea să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse. extras din art. 1 , alin. (4) al Legii Nr. 178/2018 din 17 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, disponibilă aici: <https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/L178-2018.pdf>.

Este foarte important ca angajatorul să înțeleagă necesitatea sprijinirii victimelor în momentul depunerii unei plângeri de hărțuire. Mai mult decât atât, este esențial ca reclamantul să cunoască, încă de la momentul sesizării inițiale toate opțiunile pe care le are pentru a rezolva potențiala situație de hărțuire - procedura internă (informală ori formală) și procedura externă. De asemenea, oricare procedură va fi aleasă, este esențial ca toți angajații să aibă încredere în ea. Doar astfel se va asigura o reacție cât mai promptă față de aceste comportamente inacceptabile.

### **Ce pot face, concret, angajatorii?**

**Angajatorul trebuie să se asigure că măsurile în direcția eliminării hărțuirii sunt comunicate eficient, prin:**

- includerea în regulamentul intern a unor reglementări prin care se prevede că hărțuirea și discriminarea nu vor fi tolerate în cadrul companiei și vor fi tratate în consecință
- crearea unui comitet sau a unei comisii de egalitate și nediscriminare în care să se implice și personal din conducere, pentru soluționarea reclamațiilor și monitorizarea cazurilor de hărțuire și după încetarea acestora
- alocarea de resurse financiare pentru organizarea de programe de instruire și conștientizare, ședințe, sesiuni de informare etc., organizate periodic, adresate personalului de la toate nivelurile. Acestea ar trebui să cuprindă măsurile luate de companie, precum și pașii care trebuie urmați de angajați în cazul unei astfel de situații
- afișe și notificări la aviziere și includerea unei secțiuni destinate în materiale de comunicare, online sau offline (newslettere transmise prin Intranet, broșuri, reviste, postere, materiale scrise) destinate personalului
- revizuirea permanentă a procedurilor implementate, astfel încât acestea să fie cât mai eficiente

### **Care este rolul politicilor anti-hărțuire în interiorul unei companii/firme?**

- Susțin dreptul tuturor persoanelor de a fi tratate cu demnitate și respect la locul de muncă.
- Promovează, în mod activ, un mediu de lucru în care hărțuirea să nu fie tolerată și prevăd standardele de comportament pentru angajați și manageri
- Clarifică procedurile interne și externe care pot fi urmate de către persoanele care suferă

un abuz, dar și toate aspectele politicii angajatorului în materie de hărțuire.

## **Care sunt procedurile organizației în soluționarea cazurilor de hărțuire?**

Pentru soluționarea cazurilor de hărțuire, organizațiile, fie că vorbim de cele publice sau private au la îndemână câteva opțiuni pe care trebuie să le aibă în vedere și care urmează să fie descrise în continuare. Trebuie menționat faptul că alegerea uneia dintre proceduri nu le exclude, în mod automat, pe celelalte, dar și faptul că înainte de a alege prin care metodă dorește soluționarea cazului de hărțuire, reclamantul trebuie să cunoască toate opțiunile existente.

### **1. Procedura internă**

Procedura internă înseamnă rezolvarea situației de hărțuire la nivelul organizației, prin discuții și intervenția specialistului în egalitate de șanse (acolo unde acesta există) sau a unui terț, specializat pe astfel de probleme, atunci când nu există un specialist în cadrul organizației. Indiferent de natura sa, procedura internă obligă angajatorul la crearea unui registru în care vor fi menționate toate reclamațiile care au ca obiect fapte de discriminare sau hărțuire, inclusiv morală. Acest registru este util atât pentru reclamant, în cazul în care acesta dorește să acționeze în instanță pentru soluționarea cazului de hărțuire, dar mai ales angajatorului care poate justifica, prin înscrisurile din acest registru, toate acțiunile pe care le-a întreprins pentru soluționarea reclamațiilor înregistrate și astfel, se poate proteja de eventualele abuzuri.

Procedura internă poate fi formală sau informală.

#### **1.a. Procedura internă informală**

Procedura internă informală presupune rezolvarea presupusei situații de hărțuire prin discuții pe care o a treia parte, care trebuie să fie în mod obligatoriu obiectivă (specialistul în egalitate de șanse, un terț etc.) le va avea cu fiecare dintre persoanele implicate în situația de hărțuire. Astfel, se pot rezolva acele situații în care reclamantul se simte lezat în drepturi și libertăți de o serie de acțiuni sau reacții pe care presupusul abuzator nu le consideră atât de grave sau nu le conștientizează. Acest fapt nu îl absolvă pe acesta de răspunderea pentru faptele sale, dar există situații în care abuzatorul își asumă și recunoaște faptele și acceptă să nu le mai repete.

În cazul în care victima dorește să se ocupe de acest aspect în mod informal, persoana desemnată are obligația:

Pasul 1: să informeze reclamantul cu privire la toate celelalte opțiuni disponibile pentru soluționarea plângerii sale

Pasul 2: să solicite reclamantului mai multe detalii despre situația în cauză (pot fi aduse și dovezi, dacă ele există, dar nu sunt obligatorii) și care sunt cerințele sale în rezolvarea acestui conflict

Pasul 3: să informeze conducerea despre incidentul creat

Pasul 4: să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamații și situația în care se află și să îi ofere acestuia posibilitatea să răspundă plângerii

Pasul 5: să faciliteze discuțiile dintre cele două părți

**Atenție! În niciun caz victima nu trebuie să se confrunte față în față cu presupusul hărțuitor dacă nu dorește acest lucru.**

Pasul 6: să creeze condițiile astfel încât presupusul agresor să își poată cere scuze și să se angajeze că nu va mai repeta faptele ofensatoare

Pasul 7: să consemneze, pe tot parcursul procedurii, pașii făcuți și acțiunile întreprinse și să asigure, pe tot parcursul, confidențialitatea desfășurării anchetei

Pasul 8: să se asigure că deciziile luate în urma reclamației au fost aplicate și hărțuirea s-a oprit

Pasul 9: să monitorizeze situația, inclusiv după soluționarea cazului, pentru a se asigura că nu există posibilitatea reapariției conflictului

### **1.b. Procedura internă formală**

În cazul în care reclamantul dorește ca plângerea să creeze efecte asupra persoanei pe care o acuză de hărțuire, altele decât cele pe care le-ar putea obține prin procedura informală, acesta poate iniția o procedură formală în cadrul organizației în care este angajat. Conform legislației în vigoare, angajatorul poate chiar să prevadă sancțiuni disciplinare în regulamentul intern, astfel încât o procedură formală se poate încheia cu aplicarea unei astfel de sancțiuni:

- avertisment verbal sau scris
- evaluarea nefavorabilă a performanțelor

- reducerea salariilor
- transferul
- retrogradare
- suspendare
- concediere

În cazul în care reclamantul dorește soluționarea conflictului în mod formal, persoana desemnată are obligația:

Pasul 1: să informeze reclamantul cu privire la toate celelalte opțiuni disponibile pentru soluționarea plângerii sale

Pasul 2: să informeze angajatorul de situația existentă și să inițieze într-un termen cât mai scurt procedura formală de reclamație

Pasul 3: persoana reclamată este înștiințată de începerea anchetei interne și are posibilitatea să aducă, la rândul său, dovezi sau martori

Pasul 4: să propună constituirea/întrunirea unui comitet sau a unei comisii de nediscriminare la locul de muncă, din a cărei componență pot face parte un psiholog/consilier/mediator, un jurist și un reprezentant al celor două părți. Reclamantul și persoana reclamată au dreptul să fie însoțite de un avocat care să asiste la aceste ședințe și pe întreaga perioadă a anchetei.

Pasul 5: persoana desemnată cu soluționarea cazului de hărțuire/discriminare realizează un raport al cazului în care include, de această dată, și dovezile prezentate de reclamant. Dacă situația o impune, pot fi audiați și martori în cadrul comisiei

Pasul 6: odată începută ancheta internă, persoana desemnată cu soluționarea cazului de hărțuire/discriminare are rolul de a asista cele două părți, de a prezenta toate informațiile și dovezile, dar și de a media comunicarea dintre aceștia și membrii comisiei

Pasul 7: persoana desemnată va urmări desfășurarea anchetei și va comunica rezultatul acesteia atât reclamantului cât și persoanei reclamate

Pasul 8: persoana desemnată va urmări ca măsurile identificate ca urmare a anchetei sunt puse în aplicare și respectate

Pasul 9: persoana desemnată va monitoriza părțile inclusiv după soluționarea conflictului astfel încât să prevină reapariția unui nou conflict

Avantajul procedurii interne, indiferent că discutăm despre procedura formală sau cea informală este că dacă reclamantul va dori să rezolve situația prin care a trecut utilizând și procedura externă, adresându-se instanței de judecată, acesta va putea cere daune morale pentru prejudiciul creat doar hărțuitorului, nu întregii organizații. Angajatorul are, astfel, o dovadă că a procedat conform legii în această situație și este protejat de eventualele acuzații.

**E. Ghidul angajatului -** Ce poți face dacă te simți discriminat la locul de muncă? Care sunt primii pași?

O persoană care a fost supusă hărțuirii poate să facă o plângere și în afara companiei, indiferent dacă a depus sau nu o plângere internă. Cele două tipuri de proceduri nu se exclud una pe cealaltă, și au efecte diferite.

### **1. Procesul de reclamație externă**

Dacă reclamantul dorește doar încetarea comportamentului abuziv sau doar sancționarea disciplinară a hărțuitorului, procedura internă poate rezolva aceste lucruri. Dacă, în schimb, își dorește să primească daune morale pentru situația prin care a trecut sau dacă își dorește și sancționarea organizației pentru că nu a întreprins toate acțiunile pentru a-l proteja, poate apela la procesul de reclamație externă privind soluționarea hărțuirii morale la locul de muncă. Aceste plângeri se pot face apelând la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Inspectoratul Teritorial de Muncă sau în instanță. Dacă faptele de hărțuire sunt foarte grave, acestea intră sub incidența legii penale.

#### **1. a. Procedura de reclamație externă - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**

În materie de hărțuire la locul de muncă, competența de a aplica sancțiuni contravenționale aparține **Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)**. Persoana vătămată de o faptă de discriminare sau hărțuire la locul de muncă ori reprezentantul legal al acesteia poate sesiza CNCD prin petiție, care poate fi formulată în

scris și trimisă la CNCD prin unul din mijloacele legale (poștă, e-mail, fax) sau poate fi formulată oral, prin notă de audiență. Sesizarea poate fi trimisă **în cel mult un an de la data la care s-a petrecut fapta de discriminare**. Totodată, CNCD se poate autosesiza privind orice situație, anunț sau eveniment, în privința cărora există indicii cu privire la existența unor fapte care presupun săvârșirea unei fapte de discriminare.

Potrivit Legii 167/2020 privind hărțuirea morală la locul de muncă, CNCD poate amenda acei angajatori care nu duc la îndeplinire măsurile dispuse de Consiliu, **amenda contravențională fiind între 100.000 și 200.000 RON**. De asemenea, CNCD poate să oblige angajatorul să acorde unele despăgubiri (inclusiv sumele necesare pentru consilierea psihologică) angajatului.

Răspunderea disciplinară a salariatului vinovat de hărțuire morală nu înlătură însă răspunderea contravențională sau penală pentru acele fapte.

**CNCD nu poate obliga hărțuitorul să plătească daune către persoana vătămată și nici nu poate dispune restabilirea situației anterioare. Repararea prejudiciului poate fi cerut numai de către instanța de judecată în fața căreia o hotărâre favorabilă din partea CNCD se poate dovedi foarte utilă.**

#### **1. b. Procedura de reclamație externă - Inspectoratul Teritorial de Muncă**

În cazul în care victima face plângere la Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM), este important de știut că:

- Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea.
- Inspectorul de muncă este obligat să păstreze confidențialitatea reclamațiilor prin care se semnalează nereguli și să nu dezvăluie conducerii organizațiilor că eventualele controale au fost efectuate ca urmare a unor sesizări.

Inspectoratul Teritorial al Muncii poate fi sesizat în două situații:

1. doar de persoana care se confruntă cu discriminarea sau cu hărțuirea
2. persoana care are deja o relație contractuală cu angajatorul pe care îl reclamă

Petițiile la ITM se pot face potrivit procedurii prevăzute de O.G. 27/2002 și nu pot fi depuse anonime, ci semnate de persoana care sesizează o situație de discriminare.

În domeniul discriminării, ITM are competență în următoarele fapte contravenționale, conform Legii 202/2002:

- **Nerespectarea egalității de șanse între femei și bărbați în relațiile de muncă**, care presupune acces nediscriminatoriu la unele drepturi precum alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități, angajarea pe toate posturile vacante, egalitate salarială, condiții de încadrare în muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, promovarea la orice nivel ierarhic și profesional etc.

- **Nerespectarea de către angajator a obligațiilor pentru prevenirea și eliminarea discriminării pe criteriul de sex**, cum ar fi interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de gen în regulamentele de funcționare, prevederea unor sancțiuni pentru încălcarea demnității personale prin crearea de medii degradante, ostile ori de intimidare etc.

- **Discriminarea pe criteriul de sex prin folosirea unor practici dezavantajoase în relațiile de muncă**, referitoare la anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante, încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului de muncă ori de serviciu, stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului, stabilirea remunerației, beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială, evaluarea performanțelor profesionale individuale, promovarea profesională etc.

- **Discriminarea** care are legătură cu **sarcina** sau **maternitatea**

- **Hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă (art. 11 din Legea 202/2002)**

- **Victimizarea**

### **1. c. Procedura de reclamație externă - Instanța de judecată**

Persoanele care vor să obțină despăgubiri pentru discriminare, să fie restabilită situația anterioară discriminării sau să se dispună anularea situației create prin discriminare se pot adresa instanței de judecată (art.27, O.G. 137/2000). Dreptul persoanelor de a se adresa instanței se bazează și pe prevederile generale ale art.1349 Noul Cod Civil referitoare la răspunderea delictuală.

Introducerea unei cereri de chemare în judecată este soluția potrivită pentru persoanele care doresc să obțină despăgubiri pentru prejudiciul care le-a fost creat prin fapta de hărțuire sau discriminare. Tot în instanță, persoanele vătămate pot obține restabilirea situației anterioare situației de hărțuire sau discriminare la locul de muncă, ceea ce înseamnă, de exemplu, că persoanele își pot recăpăta drepturile pe care le-au pierdut.

Sesizarea prealabilă a CNCD **nu** este o condiție pentru sesizarea instanței de judecată. Cu toate acestea, CNCD va fi citat în mod obligatoriu pentru a depune un punct de vedere la dosar (art.27 al.3).

Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru<sup>30</sup>.

Potrivit Legii 167/2020<sup>31</sup>, instanțele de judecată sunt competente să soluționeze orice pretenții materiale, ce survin în urma unor fapte sau acte de hărțuire morală sau eventuale contestații. Astfel, **instanța de judecată** care constată săvârșirea unei fapte de hărțuire va putea dispune următoarele:

1. **obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare** pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă (*această măsură va putea fi dispusă și de către CNCD*);
2. **reintegrarea la locul de muncă** a angajatului în cauză;
3. obligarea **angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri** în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit<sup>32</sup>;
4. obligarea angajatorului la plata către angajat a unor **daune compensatorii și morale**;
5. **obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică** de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă de timp rezonabilă, stabilită de medicul de medicină a muncii (*această măsură poate fi dispusă și de către CNCD*);

---

<sup>30</sup>Art. 21. (2) din Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, textul se poate regăsi aici: [http://www.cdep.ro/pls/legis/legis\\_pck.htm?act\\_text?id=24161](http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.htm?act_text?id=24161)

<sup>31</sup>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, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/228723>.

<sup>32</sup>Ordonanța 137/2000, Art. 21. - (1) *În toate cazurile de discriminare prevăzute în prezenta ordonanță persoanele discriminate au dreptul să pretindă despăgubiri proporțional cu prejudiciul suferit, precum și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.*, [http://www.cdep.ro/pls/legis/legis\\_pck.htm?act\\_text?id=24161](http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.htm?act_text?id=24161)

## 6. obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

### 1. d. Procedura externă - Avocatul Poporului

În conformitate cu art. 13 al. 1 lit. b din Legea nr. nr. 35/1997 (republicată)<sup>33</sup>, Avocatul Poporului soluționează reclamațiile formulate de persoanele fizice lezate prin încălcarea drepturilor sau libertăților acestora doar de către autoritățile administrației publice (ministere, agenții/oficii/structuri guvernamentale, deconcentrate, consilii județene și locale, primari, prefecti etc). **Atenție! Petiția poate fi adresată Avocatului Poporului, numai dacă discriminarea/hărțuirea a fost comisă de către o autoritate a administrației publice.** Deci, dacă o persoană fizică sau o persoană juridică, alta decât cele din sfera administrației publice, încalcă dreptul persoanei/grupului, reclamația trebuie adresată celorlalte autorități competente. De reținut că reclamațiile Avocatului Poporului sunt scutite de taxă de timbru.

În ceea ce privește **răspunderea civilă**, aceasta poate fi atrasă față de angajator nu numai pentru fapta proprie, ci inclusiv pentru fapta hărțuitorului (discriminare pasivă - nu a luat nicio măsură de soluționare a cazului în interiorul companiei), în solidar cu acesta din urmă, dacă sunt întrunite condițiile răspunderii pentru fapta altuia.

De asemenea, este important să menționăm că în urma constatării faptei contravenționale de către instituțiile menționate anterior, cu atribuții în acest domeniu, una dintre sancțiunile ce pot produce efecte negative este publicarea, în mass-media, a unui rezumat al hotărârii de constatare a faptei de discriminare, pronunțate de organul administrativ-jurisdicțional sau de instanța judecătorească.

Cel mai important lucru atunci când vorbim despre hărțuirea morală la locul de muncă, dar și despre oricare alt tip de abuz, este să acționăm. Atât victimele, cât și martorii pot face acest lucru. Dacă tu ești cel asupra căruia sunt îndreptate aceste fapte, detaliem mai jos ce poți face pentru a fi protejat. Dacă ești martor al unei situații de hărțuire morală sau de discriminare, vorbește cu victima și fii alături de ea.

---

<sup>33</sup>Legea nr. 35 din 13 martie 1997 (\*republicată\*) privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, <http://legislatie.just.ro/Public/DetailiiDocumentAfis/55157>

## 2. Cum știți că ați putea avea un comportament abuziv și ce puteți face?

Dacă sunteți preocupat de faptul că anumite elemente ale comportamentului dumneavoastră ar putea fi considerate hărțuire, ar trebui să solicitați ajutor persoanei desemnate cu privire la situațiile de abuz din companie. **Nu este recomandat să așteptați până cand se înaintează o reclamație împotriva dumneavoastră!** Mai mult, trebuie să luați în considerare că hărțuirea include orice comportament negativ care induce un sentiment de intimidare, umilință sau disconfort și produce victimei sentimentul de teamă și frică.

De cele mai multe ori se întâmplă să nu vă dați seama de efectul negativ pe care acțiunile dvs. îl au asupra colegilor, colaboratorilor sau angajaților<sup>34</sup>.

Exemple:

- considerați că doar modul în care dumneavoastră îndepliniți o sarcină anume este întotdeauna cel corect și criticați permanent munca și modul de soluționare a sarcinilor ce le revin colegilor sau angajaților?
- se întâmplă să vă pierdeți des cu firea și să ridicați tonul la cei din jurul dumneavoastră?
- sunteți ironic cu colegii/ angajații și faceți des glume indecente pe seama lor?
- obițnuiți să criticați constant greșelile unor persoane în fața altora și nu apreciați performanțele muncii celorlalți?
- excludeți sau izolați vreun coleg/angajat din grup în anumite situații sau răspândiți zvonuri/bârfe?

## 3. Ce faceți dacă vă considerați victima hărțuirii la locul de muncă?

Este fundamental ca organizația din care faceți parte să trateze cât mai serios și într-o formă confidențială toate plângerile privind hărțuirea. Astfel, puteți cere ajutorul persoanei desemnate de companie cu privire la hărțuire, pentru a raporta orice fel abuz. Dacă considerați că nu puteți depune reclamația singuri, puteți solicita ajutorul unui coleg să vă însoțească, pentru a reclama abuzul la care ați fost supus. Nu veți fi victimizat de către companie pentru

---

<sup>34</sup>Eliminarea hărțuirii și perspucețiilor la locul de muncă, European Community Shipowners Associations, Egalitatea de șanse și diversitatea în industria europeană a transporturilor navale, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Guidelines-to-shiping-companies-RO.pdf>

că faceți o reclamație. Rețineți, ceea ce contează este percepția victimei cu privire la acțiuni, iar în acest caz, compania trebuie să ia măsurile necesare soluționării cazului.

### **Concret, ce pot face victimele în cazurile de hărțuire:**

Pasul 1: informați-vă și analizați situația în care vă găsiți. Hărțuirea îmbracă forme diverse și de multe ori este greu de recunoscut. De aceea este important ca în momentul în care simțiți că atitudinea unui coleg este ofensatoare sau vă produce alte prejudicii să puteți identifica dacă aceasta este cu adevărat o faptă de hărțuire

Pasul 2: Colectați probe și identificați potențiali martori. Notați, cât mai detaliat, fiecare incident în parte. Probele pot fi constituite din înregistrări video sau audio, mesaje, emailuri, adrese etc. **Sarcina probei: Potrivit legii, angajatul, victimă a hărțuirii morale, este cel care trebuie să dovedească existența hărțuirii la locul de muncă, sarcina probei revenind angajatorului, de a-și dovedi nevinovăția**<sup>35</sup>. În acest context, victima este responsabilă să aducă dovezile necesare (menționate anterior) cu privire la îndeplinirea condițiilor cerute de lege pentru a atrage răspunderea celui vinovat, cu precădere cu privire la fapta și prejudiciul suferit. De exemplu: Dacă un angajat a adus dovezi din care reiese că o discriminare ar fi avut loc, atunci este obligația angajatorului să dovedească faptul ca discriminarea nu a avut loc. Totodată, nu este suficient ca angajatul doar să afirme că a fost discriminat la locul său de muncă, ci trebuie să vină cu informații doveditoare ale actului discriminatoriu. În acest caz, angajatorul trebuie să dovedească că nu s-a produs o discriminare și că alte motive, nediscriminatorii, au determinat presupusa faptă de abuz la locul de muncă. **Atenție! Schimbarea sarcinii probei nu se aplică în drept penal.**

Pasul 3: Discutați cu persoana desemnată cu aplicarea măsurilor de promovare a egalității din organizația dumneavoastră sau cu o persoană obiectivă, care nu este implicată în situația în care vă găsiți - superiorul ierarhic, un angajat de la departamentul de Resurse Umane

---

<sup>35</sup>Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor, fără deosebire de origine rasială sau etnică, text extras din art. 8: **Sarcina Probei** - alin 1) Statele membre iau măsurile care sunt necesare, în concordanță cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca, atunci când persoanele care se consideră nedreptățite pentru că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal prezintă, în fața unui tribunal sau a altei autorități competente, fapte din care se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, pârâtul să fie obligat să dovedească faptul că principiul tratamentului egal nu a fost încălcat, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l33114>

etc. și discutați despre opțiunile pe care le aveți. Rețineți, întotdeauna aveți opțiunea de a rezolva situația atât în interiorul organizației, cât și în exteriorul acesteia, apelând la instituțiile specializate în astfel de probleme.

Pasul 4: Dacă este posibil, odată ce procedura internă a fost declanșată, consultați un avocat sau chiar solicitați-i să vă reprezinte pe tot parcursul acesteia

Pasul 5: Urmăriți parcursul procedurii interne

Pasul 6: Dacă doriți să acționați și în plan extern, adresați-vă instituției pe care o considerați cea mai potrivită pentru rezolvarea situației cu care vă confrunțați

### **G. Care sunt avantajele implementării și respectării politicii anti-hărțuire la locul de muncă?**

1. Firmele au obligația legală de a se asigura că orice comportament cu un caracter discriminatoriu nu este tolerat la locul de muncă, iar în caz contrar, cei vinovați vor răspunde atât disciplinar cât și în fața instanței de judecată, după caz.

2. Respectarea principiilor privind politicile nediscriminatorii în cadrul unei organizații a devenit o condiție obligatorie pentru tot mai multe companii din lume, în contextul în care, acestea doresc să promoveze o imagine pozitivă, demonstrând astfel, o implicare cât mai activă în combaterea tuturor elementelor discriminatorii din cadrul companiei.

3. Politica anti-hărțuire la locul de muncă poate avea ca impact dezvoltarea în cadrul organizației a unei reputații de „angajator exemplu”. Avantajul pentru angajator este că poate atrage și păstra angajați cât mai buni, care la rândul lor pot veni cu un plus de creativitate și productivitate în cadrul companiei.

4. Este important ca organizațiile să aibă angajați cât mai eficienți și productivi astfel încât să poată oferi soluții optime fără niciun element discriminatoriu.

5. Într-un mediu economic cât mai competitiv, tot mai multe organizații au început să desfășoare intens activități de promovare a imaginii și inițiative antidiscriminatorii, ce promovează respectarea drepturilor angajatului.

6. Odată cu reorganizările ce au avut loc în societate în ultimii ani, compania se poate alătura unui număr tot mare de alte organizații, care susțin lupta împotriva discriminării la locul

de muncă, aspect ce implică un impact tot mai puternic asupra felului în care funcționează mediul de afaceri<sup>36</sup>.

### Referințe:

- <http://labour.govmu.org/English/Documents/Code%20of%20Practice/guidelines/Work-Related%20Stress.pdf>
- <https://www.medlife.ro/nivelul-de-stres-la-locul-de-munca>
- <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthyliving/work-related-stress>
- <https://www.mindtools.com/pages/article/albrecht-stress.htm>
- <https://osha.europa.eu/ro/themes/psychosocial-risks-and-stress>

### Legislație comunitară:

[Tratatul de la Roma](#) (1957)

[Tratatul de la Amsterdam](#) (1997)

[Carta drepturilor fundamentale ale UE](#) (2000)

[Carta Socială Europeană Revizuită](#)

[Directiva 76/207/CEE](#) a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă.

[Directiva Consiliului 86/613/CEE](#) din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității.

---

<sup>36</sup>Centrul de Resurse Juridice, Combaterea discriminării la locul de muncă - Ghid de bune practici pentru companii, [http://www.crj.ro/wp-content/uploads/docs/combaterrea\\_discriminarii\\_locul\\_de\\_munca.pdf](http://www.crj.ro/wp-content/uploads/docs/combaterrea_discriminarii_locul_de_munca.pdf)

[Directiva 2010/41/UE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă.

[Directiva 92/85/CEE](#) a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

[Directiva Consiliului 2000/78/EC](#) de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

[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 (reformă).

Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, către Consiliu, către Comitetul Social și Economic și către Comitetul Regiunilor intitulată [„Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați, 2006-2010”](#)

Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, către Consiliu, către Comitetul Social și Economic și către Comitetul Regiunilor intitulată [„Combaterea diferențelor de remunerare între femei și bărbați”](#)

### **Legislație națională:**

Protecția maternității la locul de muncă - [OuG nr. 96/2003](#)

[Codului Muncii](#)

[Ordonanța de Guvern nr. 137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

[Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

[Legea nr. 178/2018](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

[HG 262/2019](#) pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei

[Legea nr. 167/2020](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă

## Anexă

### **Exemplu de speță (caz fictiv)**

#### **Prezentarea Cazului:**

În cadrul societății COMPANIE PRIVATĂ SRL, lui X – angajat resurse umane cu rol de Mediator/Expert în Egalitate /Consilier potrivit fișei postului, i se aduce la cunoștință de către Y, angajat în cadrul aceleiași societăți, că acesta este luat peste picior de către colegii lui de birou (Z și T) și ridiculizat de către aceștia întrucât este mai mic de înălțime și că se îmbracă urât. Mai mult decât atât, nu este lăsat să își îndeplinească atribuțiile de serviciu, fiind de fiecare dată întrerupt și jignit. Y menționează că, din momentul în care s-a angajat, respectiv aproximativ un an, a avut diverse incidente cu colegii săi de birou, totul începând cu simple glume pe seama lui, pe care inițial nu le percepușe a fi mai mult. Ulterior situația s-a agravat.

Într-o pauză, Y nemaisuportând remarcile aduse de colegii lui de birou, decide să-i spună lui X că vrea să demisioneze deoarece nu reușește să se acomodeze în biroul său, fiind tot timpul ținta unor glume proaste. Deși menționează că îi place ceea ce face, Y cere să se ia măsuri în ceea ce-l privește întrucât a ajuns să nu mai poată dormi noaptea. Y anunță și faptul că sătul de acest comportament, a încercat să îi spună șefului de departament să înceteze, însă acesta l-a asigurat că sunt doar niște glume și trebuie tratate ca atare. De asemenea, anunță că vrea să îi dea în judecată astfel încât aceștia să înțeleagă repercusiunile comportamentelor lor și că deja a formulat o plângere la Inspectoratul Teritorial de Muncă, deoarece deși le-a spus atât colegilor săi să înceteze, cât și superiorului ierarhic, nu s-a schimbat nimic. Ba mai mult decât atât, comportamentul lor nu se încheie odată cu programul de muncă, ci este contactat și seara, fiind apelat de mai multe ori sau trimițându-i-se mesaje ofensatoare.

#### **Măsuri urgente:**

În calitate de Expert în Egalitate/Mediator/Consilier- X, cunoscând faptul că angajatorul are obligația de a oferi un mediu plăcut salariaților săi și de a sancționa comportamentele care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de ostilitate, intimidante, trebuie să investigheze cazul semnalat. Situația adusă în discuție trebuie să fie

detaliată și să i se ceară lui Y să aducă orice fel de probe consideră necesare pentru a putea proba cele susținute.

Ca prim pas, X trebuie să-și noteze în *Registrul de evidență al plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex/comportament inadecvat la locul de muncă* toate detaliile cu privire la sesizare, registru pe care are obligația de a-l actualiza permanent până la soluționarea incidentului. În același timp însă, trebuie depistate pretențiile victimei în cauză. Expertul trebuie să aibă o conduită imparțială, obiectivă și rol de investigator neutru, aflând astfel ce urmărește presupusa victimă și cum se pot stopa evenimentele de gen. În rolul său de investigator, Expertul/Mediatorul analizează probele aduse de către presupusa victimă, însă trebuie să ofere și posibilitatea presupusului făptuitor să se apere și să răspundă plângerii. În speță, X trebuie să-i convoace pe Y, pe Z și pe T – în parte, solicitând opinia lor față de incidentul semnalat și probe pentru a putea justifica cele susținute. În cazul în care X apreciază că nu ar provoca o stare de temere pentru Y, poate să îi propună acestuia din urmă o întrevvedere comună, întrevvedere unde X va avea rolul de mediator, și anume acela de a facilita discuțiile dintre părți.

În niciun caz nu îi este permis Expertului să convoace presupusa victimă cu presupusul făptuitor dacă aceștia nu doresc. Rolul Expertului este acela de a oferi sprijin și de a nu influența. Toate discuțiile, măsurile propuse și recomandările luate în cadrul acestor întruniri dintre părți, trebuie notate și asumate de către părți. Având în vedere faptul că incidentul dintre Y cu colegii săi durează de aproximativ un an de zile și că și-a exprimat opțiunea cu privire la sesizarea instanței de judecată, Expertul/Mediatorul trebuie să îi comunice presupusei victime opțiunile pe care le are și ce cale urmează să aleagă în soluționarea cazului. Astfel, dacă presupusa victimă își dorește ca acest comportament doar să înceteze, astfel încât să își poată relua activitatea în condiții normale, probabil situația are rezolvare în etapa informală sau formală.

În caz contrar, însă, când situația nu se rezolvă sau victima dorește și despăgubiri pentru traumele suferite, nu e suficientă rezolvarea în cadrul companiei. În această situație, Expertul/Mediatorul înștiințează autoritățile și le sunt aduse la cunoștință demersurile efectuate în cadrul companiei, de la data sesizării incidentului.

Expertul are acest rol, de a media conflictul între părți și de a soluționa intern situația ivită. În cadrul discuțiilor separate și a interviurilor, Expertul trebuie să observe dacă victima are suficiente probe pentru a formula o plângere întemeiată și dacă presupușii făptuitori înțeleg gravitatea faptelor lor și consecințele pe care le pot avea aparent niște glume asupra persoanelor din jurul lor și pot veni și ei cu probe (sarcina probei) care să conteste acuzațiile care le i aduc. Este posibil ca agresorii să nu fi conștientizat efectele cuvintelor lor asupra persoanei lui Y, iar la momentul la care li se aduce la cunoștință conduita lor, să înceteze. Desigur că Expertul, în orice situație ivită în cadrul companiei, va trebui să monitorizeze conduita postdecizională. Acest pas este foarte important întrucât în acest mod Expertul poate verifica eficacitatea măsurilor luate. Abia după confruntarea reală cu un caz fie de hărțuire, va putea întocmi un plan de măsuri active. În momentul în care angajații fie sunt timorați, fie se tem că activitatea în cadrul companiei va putea avea de suferit, planul de măsuri rămâne inefficient, deși existent în format scriptic.

În același timp însă, Expertul poate propune măsuri și formula recomandări, însă în cazuri concrete acesta trebuie să se sfătuiască atât cu conducerea societății, cât și un consilier resurse umane sau un consilier juridic ori chiar un reprezentant al salariaților. Aceștia vor face parte dintr-un Comitet/Comisie și vor avea anumite responsabilități, precum acela de a analiza cursul anchetei desfășurate, de a organiza interviuri separate între părți și a le explica mecanismul plângerilor formulate și de a propune sancțiuni. Aceștia pot constata, după prezentarea probelor și audierea celor două părți cât și a martorilor, dacă a existat sau nu hărțuire și pot lua măsurile disciplinare ce țin de regulamentul intern al companiei. Însă, Comitetul/ Comisia nu poate constata săvârșirea unei fapte infracționale sau contravenționale întrucât nu au atribuții în domeniu. Aceste aspecte țin de procedura externă de soluționare a hărțuirii. Orice tip de sancțiune ce va fi propusă sau luată de angajator trebuie să se regăsească în regulamentul intern și în codul de etică al companiei.

În speța dată, Comitetul trebuie să analizeze atent toate probele aduse și să decidă care e soluția potrivită pentru victimă, în urma consultării cu aceasta. Având în vedere situația dată și faptul că Y a reclamat că nu mai vrea să vină la serviciu, se impune ca Y să fie mutat din biroul său într-un alt birou. În speța dată, pe lângă cei doi martori aduși de Y, acesta avea ca probe și mesaje ofensatoare, care puteau dovedi comportamentul celor reclamați, astfel că plângerea nu

putea fi considerată ca fiind neîntemeiată sau făcută cu scopul de răzbunare. Desigur că toată această anchetă internă și analiza probelor trebuie efectuată sub bagheta respectării principiului confidențialității.

În speță, Expertul în Egalitate/Mediatorul trebuie să îi comunice victimei și faptul că se poate adresa instanței de judecată pentru oferirea de despăgubiri sau repunerea situației anterioare, în cazul în care dorește acest lucru. De asemenea, Expertul trebuie să îi ofere suport victimei, însă trebuie să discute și cu făptuitorii pentru a-i face să înțeleagă consecințele acțiunilor lor. Abia după o sesizare de hărțuire, un Expert în egalitate va putea observa disfuncționalitățile din cadrul companiei în care activează și va putea întocmi un plan de măsuri realmente active, care să combată pe viitor acest tip de incidente.

### **Speță reală 1**

**X** este angajat în cadrul unei **instituții** din anul 1996, iar începând cu anul 2006, acesta este supus intimidării și hărțuirii la locul de muncă, atunci când a candidat pentru un post vacant de redactor șef adjunct de trei ori, în urma contestațiilor acestuia. În tot acest timp, X a fost constant hărțuit – a fost înlocuit de la emisiunea pe care o realiza și prezenta și a fost trimis pe teren, muncă pe care nu a refuzat-o. În urma deciziei Curții de Apel din anul 2011, care a constatat discriminarea la care a fost supus X, acesta a primit o despăgubire de aproximativ 30.000 lei de la angajator, care a continuat comportamentul abuziv, însă nu la aceeași intensitate. Discriminarea a proliferat în urma numirii în funcție a unui nou director, la începutul anului 2014, care s-a folosit de funcția și de atribuțiile pe care le avea pentru a încerca intimidarea, hărțuirea și umilirea reclamantului cu scopul de a-l determina să-și dea demisia din instituție sau măcar de a-l marginaliza și de a-i stopa performanțele profesionale. În același timp, îi sunt îngădite drepturile la liberă exprimare în timpul ședințelor, precum și dreptul la informație, nefiind înștiințat de cerințele legate de modul cum trebuie realizate materialele. De asemenea, îi este încălcat un drept fundamental, anume secretul corespondenței, deoarece angajatorul îi monitorizează apelurile în urma unui incident cu o colegă.

X a decis să informeze Directorul General al instituției în legătură cu abuzurile asupra sa, însă a fost sancționat pentru „desconsiderarea propriilor colegi”, fără să fie verificată vreo faptă. A

urmat o a doua reclamație, de data aceasta mai sus, care a fost ignorată. Așadar, X merge mai departe în instanță în anul 2014, unde cere despăgubiri de 100.000 euro pentru daunele morale, fizice și psihice cauzate și solicitarea anulării unei decizii emisă de Directorul General al pârâtei prin care a fost sancționat cu avertisment scris pentru „folosirea unui limbaj care a lezat demnitatea dlui manager și colegilor săi aducând astfel atingere onoarei și reputației acestora”. Pârâta motivează printre altele că susținerile reclamantului sunt „nefonde și formulate cu rea-credință”, și că aspectele ce vizează o perioadă mai veche de 3 ani nu pot face obiectul analizei existenței sau nu a unei forme de discriminare și hărțuire (conform art. 27, alin. 2 din OG nr. 137/2000). Mai departe, se cere extinderea acțiunii inițiale, prin care reclamantul cere admiterea extinderii probelor care atestă hărțuirea și discriminarea societății la adresa sa. Acesta a solicitat să se constate reaua-credință, tendențiozitatea și modul abuziv în care a fost făcută evaluarea sa și, pe cale de consecință, să se anuleze rezultatul evaluării sale. Instanța de fond admite în parte reclamația făcută de angajatul X, și dispune anularea deciziei prin care este sancționat disciplinar cu „avertisment scris”, anularea deciziei sancțiunii disciplinare prin care i-a fost redus salariul cu 10% pe o perioadă de o lună, și obligă pârâtele să îi restituie suma respectivă. De asemenea, pârâtele sunt obligate să plătească daune morale în valoare de 8.000 de lei.

Împotriva acestei hotărâri au depus recurs reclamantul și pârâtele. În final, Curtea de Apel reține că acțiunile de hărțuire la adresa reclamantului nu reprezintă un episod izolat în politica managerială a societății și apreciază că sume de 100.000 de euro cuantifică toate aceste deziderate, motiv pentru care va fi admisă cererea reclamantului de obligare a pârâtei la plata daunelor morale în aceste limite.

## **Speță reală 2**

**X** este angajată într-o **instituție la nivel european** începând cu anul 2008, iar în anul 2011 a fost însărcinată să conducă o echipă de trei persoane. În anul 2014, a venit un nou director la conducere care a desființat echipa condusă de reclamantă, pe motiv că departamentul respectiv nu era satisfăcător. În urma desființării, aceasta i-a solicitat noului director să îi actualizeze fișa postului, însă fără succes. În anul 2016, aceasta a beneficiat de concediu medical în urma unui burnout. Au existat denigrări la adresa acesteia din partea directorului în fața colegelor sale,

afirmații deplasate, agresive, răutăcioase și acuzatoare, inclusiv în cadrul ședințelor, și formulări de cereri fără sens, ciudate și confuze, precum și critici la adresa sa când nu era de față. De asemenea, reclamanta denunța mai târziu actele de favoritism în avantajul anumitor membri ai personalului, în special a persoanelor care au lucrat în alte organizații internaționale care erau predominant bărbați. La o lună după concediu, X trimite un email șefului diviziei de relații sociale și bunăstare la locul de muncă și responsabilului serviciului de resurse umane prin care descrie comportamentul noului director pe care le consideră fapte de hărțuire morală și cere fie concediu pentru interese personale de doi ani (CCP) ori să fie repartizată drept șefă de unitate a unui alt departament. În următoarea lună, aceasta depune o cerere de CCP printr-un formular oficial, precum și o plângere prin care denunța comportamentul noului director în ceea ce o privește ca fiind în principal o hărțuire morală, așa cum este definită în codul de conduită, la fel și o încălcare a normelor interne privind respectarea demnității. Tot în aceeași zi, reclamanta a denunțat comportamentele noului director care, în opinia sa, demonstrează o politică care aduce atingere egalității de șanse, precum și o discriminare întemeiată pe sex.

În urma plângerilor angajatei X, se începe o procedură de cercetare. Aceasta este contactată pentru a numi martori care să fie audiați, directorul a fost informat că există o plângere împotriva sa, avocatul său a contactat instituția pentru eventualitatea unui acord amiabil, au fost stabiliți cei trei membri din extern ai comitetului de anchetă, au fost depuse documente suplimentare (în special un raport întocmit de psihiatrul său care atesta faptul că aceasta a suferit un burnout din cauza comportamentului noului director la care a fost expusă), iar la câteva săptămâni martorii, reclamanta și directorul au fost audiați. La două luni și jumătate după audieri, comitetul de anchetă a adoptat raportul de anchetă în care a considerat că, dintre faptele invocate de reclamantă în plângere, două elemente pot fi considerate în mod obiectiv drept hărțuire morală. La finalul raportului, comitetul de anchetă a recomandat președintelui Băncii, pe de o parte, să ceară noului director să prezinte scuze reclamantei în mod formal și în scris și, pe de altă parte, să îi solicite să ia în considerare impactul pe care atitudinea sa îl are asupra celorlalți agenți, beneficiind în acest demers de un coaching profesional pus la dispoziție de către instituție care să îl ajute să-și dea seama efectiv de efectele pe care le produce stilul său de gestiune și/sau de comunicare și să dezvolte o mai mare empatie față de personalul aflat în subordinea sa. După ce a fost informată în legătură cu decizia comitetului de anchetă, reclamanta a contestat legalitatea deciziei atacate, subliniind, pe de o parte, că se întemeia pe aplicarea unei interpretări eronate a noțiunii de hărțuire morală și pe o analiză incompletă și parțial contradictorie, chiar eronată a faptelor în litigiu și, pe de altă parte, că sancțiunea

prevăzută în decizie împotriva noului director este neadekvată în raport cu gravitatea comportamentului analizat în speță. Așadar, aceasta merge mai departe în instanță, care constată că nu s-a respectat procedura în cazul alegerilor celor trei membri ai comitetului și care hotărăște anularea în parte a deciziei, în măsura în care aceasta face o aplicare a unei definiții eronate a noțiunii „hărțuire morală”, în măsura în care nu prevede consecințele disciplinare imediate într-un caz dovedit de hărțuire morală în cadrul instituției, precum și în măsura în care impune destinatarului deciziei o obligație de confidențialitate, contrară finalităților unei proceduri de anchetă referitoare la un caz dovedit de hărțuire morală. De asemenea, obligă instituția la plata a 10.000 euro cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul moral suferit, plata propriilor cheltuieli de judecată, cât și jumătatea cheltuielilor de judecată a reclamantei.

### **Speță reală 3**

X a fost angajatul companiei Y începând cu anul 2009, în baza unui contract individual de muncă. În luna mai 2014, X a promovat în funcția de reprezentant vânzări, poziție pe care a ocupat-o până la data de 01.11.2016 când au încetat raporturile de muncă cu Y. Acesta a traversat o perioadă tulburată în anul 2015, când era în proces de divorț și a necesitat spitalizare și concediu medical pentru problemele sale de sănătate, ceea ce a rezultat la o anume scădere a performanței sale. În urma acestui fapt, societatea, prin reprezentanții săi, au pus presiune pe X să-și dea demisia (certificat și de martori); aceștia nu au încetat decât până în momentul în care acesta și-a dat-o. Pe lângă presiunile pentru demisie, aceștia nu i-au aprobat cererea de concediu de odihnă, iar după au încetat să i se mai adreseze acestuia în materie de muncă. Violența s-a exercitat asupra sa și de către noul team leader, care, începând cu luna august 2016 i-a trimis mesaje încadrate în același tipar amenințător, nu i-a permis calificarea în Customer Satisfaction Sales, și i-a interzis vizitarea anumitor clienți din portofoliu. În luna octombrie 2016, Y a emis o dispoziție prin care a dispus încetarea contractului de muncă al angajatului X, începând cu data de 1 noiembrie 2016 în temeiul art. 55 lit. b. din Codul Muncii (prin acordul părților). Salariatul a informat conducerea societății în luna martie 2017 despre faptul că de la începutul anului i se solicită în mod repetat demisia, despre anumite comportamente ale șefului, stresul la care este supus și faptul că acordul său de încetare a contractului individual de muncă a „fost obținut în mod abuziv după 9 luni de presiuni și hărțuire psihică”. Reacția unității angajatoare a fost însă pur formală, aceasta limitându-se a solicita angajatului mai multe

informații despre aspectele reclamate sau de a-i răspunde parțial numai cu privire la anumite aspecte tehnice invocate. Acesta merge mai departe în instanță, care motivează că presiunile repetate asupra angajatului de către angajator nu justifică determinarea salariatului să renunțe la locul de muncă din cauza performanței slabe. În ceea ce privește daunele morale solicitate, instanța reține că potrivit probelor de la dosar toate acțiunile concertate ale angajatorului au determinat un stres resimțit puternic de către X care a adus atingere demnității sale fapt pentru care, în consecință în condițiile art. 253 din Codul Muncii instanța admite în parte cererea contestatorului privind plata de daune morale pentru suma de 10.000 lei. În urma deciziei, pârâta face apel, prin care cere schimbarea în totalitate a sentinței atacate, iar X a depus întâmpinare, susținând că declarațiile pârâtei sunt nefondate. Tribunalul a reținut că, la încetarea contractului de muncă consimțământul intimatului a fost viciat prin violență psihică exercitată asupra sa sub formă de presiuni și abuzuri de mai multe categorii, violență exercitată repetat și insidios pe parcursul anului 2016. Cu privire la daunele morale solicitate, apreciază că soluția instanței de fond este legală și temeinică. Precizează că, hotărârea judecătorească apelată a fost pusă în executare de bunăvoie de către Y, el fiind reintegrat pe postul avut anterior emiterii dispoziției anulate, cel de Larges Account Manager începând cu luna ianuarie 2018. De asemenea angajatorul i-a achitat drepturile salariale reprezentând numai partea fixă pentru perioada 01.11.2016 - 03.01.2018, daunele morale și cheltuielile de judecată.