

### **Violența la locul de muncă**

Orice incident în care oamenii devin victime ale comportamentului abuziv, care implică amenințări sau atacuri în legătură cu activitatea pe care aceștia o desfășoară la locul de muncă și care antrenează un risc explicit sau implicit pentru siguranța, bunăstarea și sănătatea lor, poate fi considerat „violență psihică”.

Pentru a explica diferite noțiuni legate de violența fizică sau psihică trebuie să definim câțiva termeni:

**Comportament abuziv:** Comportament care se abate de la o conduită rezonabilă și implică utilizarea excesivă a forței fizice sau a presiunii psihice.

**Amenințări:** Amenințări cu moartea sau anunțarea intenției de a-i face rău cuiva sau de a-i produce daune materiale.

**Atac:** Încercarea de a provoca lovituri sau vătămări cuiva, daune fizice.

**Violența** este definită ca **o formă de comportament negativ sau de acțiune, în relațiile dintre două sau mai multe persoane, caracterizate printr-o agresivitate uneori repetată, alteori sporadică, având efecte negative asupra securității, sănătății și bunăstării lucrătorilor la locul de muncă.**

Această agresiune poate avea diferite manifestări: fie printr-o simplă atitudine a corpului (provocatoare, disprețuitoare, suficientă) față de cealaltă persoană, fie printr-o adevărată acțiune violentă, fizică sau verbală.

Violența se manifestă sub mai multe forme, precum: agresiunea fizică, injuriile verbale, intimidarea, hărțuirea morală și sexuală, discriminarea bazată pe religie, rasă, handicap, sex sau, în orice caz, diferența, și poate fi exercitată de persoane din afara, dar și din interiorul mediului de lucru.

În ceea ce privește violența fizică, trebuie specificat faptul că aceasta poate avea în viitorul imediat sau îndepărtat consecințe nu doar fizice, ci și psihice.

Dacă existența violenței fizice personale la locul de muncă a fost întotdeauna recunoscută, existența violenței psihice a fost mult timp subestimată însă acum se bucură de atenția cuvenită. Aceasta este deseori rezultatul comportamentelor repetate, relativ minore, atunci când sunt luate în mod individual, dar a căror însumare poate provoca o formă foarte gravă de violență.

Deși un singur incident poate fi suficient, **violența psihică este de multe ori rezultatul unor acte repetate**, inoportune, ne-reciproce și impuse, putând avea un impact devastator asupra victimei.

Faptele considerate violență psihică la locul de munca se împart în mai multe categorii, după cum urmează <sup>1</sup>:

## **I. Fapte de violență orientate spre munca prestată**

### ***A. Evaluarea profesională***

- critica nejustificată sau exagerată a muncii prestate;
- evaluarea negativă a muncii;
- controlul excesiv al salariatului;
- controlul medical excesiv al salariatului.

### ***B. Distribuirea sarcinilor de serviciu***

- retragerea sarcinilor de serviciu;
- supraîncărcarea cu sarcini de serviciu;
- lipsa sarcinilor de serviciu;
- multiplicarea sarcinilor diferite/noi;
- sarcini neadecvate la nivelul competenței sau a stării de sănătate a victimei;
- sarcini inutile sau absurde.

### ***C. Administrarea carierei***

- șantaj la angajare, la promovare sau la mutarea pe un alt post
- mutarea impusă;
- luarea sau schimbarea întrebuințării instrumentelor de lucru (birou, fax, calculator, telefon...);
- diferența de tratament în cazul acordării concediilor, programelor de lucru, norma de muncă, formare profesională;
- solicitări verbale privind demisia.

### ***D. Comunicarea profesională***

- deformarea sau disimularea informației necesară realizării muncii (sabotarea muncii);
- discreditarea victimei, cu privire la munca prestată în fața unui terț.

### ***E. Comportamente delicvente***

- atingeri aduse dreptului muncii (retragerea primelor de sfârșit de an, a primelor de vacanță, înmulțirea contractelor cu durată

---

1 <https://www.costelgilca.ro/stiri/document/9546/fapte-considerate-violenta-psihica-la-locul-de-munca.html>

determinată);

- furtul de documente de lucru.

## **II. Fapte de violență îndreptate împotriva persoanei**

### ***A. Violența verbală***

- intruziunea în viața privată (întrebări indiscrete, ascultarea conversațiilor telefonice, citirea emailurilor, copleșirea victimei cu apeluri telefonice, ș.a.);
- criticarea vieții private a victimei;
- certuri verbale;
- folosirea unor cuvinte care aduc atingere demnității persoanei;
- bațjocură, umor deplasat, rasism, sexism, poreclirea victimei;
- descalificarea persoanei în prezenta terților;
- refuzul de a colabora (profesional) cu victima;
- manipularea comunicării verbale (negarea unui acord dat verbal), minciuni, discurs ambiguu sau vag, șantaj afectiv, manipularea sentimentelor;
- interzicerea celorlalți colegi de a vorbi cu victima;
- lansarea de zvonuri rău voitoare, acuzații nefondate.

### ***B. Violența fizică***

- gesturi agresive (trântitul ușii, bătutul cu pumnul în masă);
- amenințări cu agresarea fizică;
- agresare fizică (împins, scuipat, molestare, ș.a.);
- degradarea materialelor de lucru sau a bunurilor personale ale victimei;
- urmărirea (stalking);
- extorcarea de bani cu intimidare fizică;
- condiții de muncă insalubre, expuneri repetate ale victimei la produse periculoase, obligarea efectuarea repetată a unor sarcini dificile sau degradate.

### ***C. Violența sexuală***

- violență sexuală fără contact fizic (avansuri, aluzii sau remarci cu conotații sexuale);
- violența sexuală cu contact fizic (atingeri, contacte fizice căutate, mângâieri sexuale).

#### ***D. Violență comportamentală***

- mici vexații, meschinării;
- gesturi ofensatoare;

**Factori individuali** pot influența atât incidența cât și procesul violenței psihice la locul de muncă și se pot aplica atât autorului hărțuirii, cât și victimei hărțuirii. Prin factori individuali înțelegem:

- variabilele socio-demografice (sexul, vârsta, nivelul de educație, starea civilă);
- tipurile, stilurile și trăsăturile personalității;
- comportamentele specifice;
- caracteristicile specifice ale relației dintre individ și locul de muncă (durata contractului, nivelul de experiență și de formare).

Se cunoaște faptul că persoanele cu o stimă de sine ridicată tind să reacționeze agresiv atunci când se simt amenințate, pentru a-și proteja amorul propriu. Persoanele cu un amor propriu exacerbă pot însă avea, de asemenea, puțin respect pentru alții. În mod similar, instabilitatea stimei de sine poate duce la reacții agresive în fața unei amenințări<sup>2</sup>.

Alte studii au evidențiat trăsăturile de personalitate care dau naștere la ostilitate, precum ar fi:

- invidia;
- gelozia;
- concurența;
- lipsa de auto-critică a propriului comportament.

Alte studii susțin că hărțuitorul suferă de o lipsă de introspecție sau de analiză critică a comportamentului său și sugerează că el ar putea să nu fie conștient de impactul real al atitudinii sale.

Mulți cercetători sunt totuși rezervați față de punctul de vedere simplist că agresiunile ar fi consecința unor boli sau a unor trăsături de personalitate psihopatologice, deși dovezile privind trăsăturile de caracter și antecedentele de agresiuni sunt rare. Victimele ale căror antecedente personale au fost analizate prezentau următoarele caracteristici:

- stimă de sine scăzută;
- nivel ridicat de anxietate;
- introvertit, conștiincios, nevrotic și supus.

Studii mai recente compară caracteristicile victimelor cu cele ale unui grup

---

<sup>2</sup> Richman, Laura. (1996). Relation of Threatened Egotism to Violence and Aggression: The Dark Side of High Self Esteem. *Psychological Review*. 103. 10.1037//0033-295X.103.1.5.

martor și concluzionează că victimele sunt mai puțin autoritare și animate de un spirit de competiție decât grupul martor. Rămâne de aflat în ce măsură aceste trăsături de caracter trebuie considerate ca fiind cauza sau consecința agresiunilor. Se sugerează de asemenea, că atitudinea lor trebuie analizată ca o „reacție normală la o situație anormală”.

Din analiza mai multor situații care implică violența, reiese că unele situații de lucru sunt deosebit de expuse la escaladarea acestui tip de violență, deși este improbabil ca diversele antecedente situaționale și organizaționale să afecteze diferitele grupuri demografice în mod uniform.

În ceea ce privește **factorii organizaționali**, uneori este dificil să se facă o distincție clară între abuzul fizic și violența psihică. De aceea, combinația de factori prezentată mai jos se poate dovedi artificială, putând exista o suprapunerea a categoriilor.

**Mediu de lucru fizic:** unele aspecte fizice ale mediului de lucru pot influența comportamentele agresive și violente. Astfel, -a stabilit o legătură între un mediu de lucru zgomotos, călduros, rece sau prea mic și sentimentele și atitudinile de ostilitate crescute.

**Conducere și management.** Influența stilului de conducere asupra violenței psihice a făcut obiectul multor studii și cercetări, care tind să demonstreze existența unei legături între stilurile de conducere autoritar și permisiv și incidența hărțuirii și a intimidărilor.

**Schimbare.** Restructurarea organizațională a fost un factor de risc pentru agresiuni. Riscul de agresiuni poate crește în cazul în care managerii adoptă practici mai autocratice pentru a provoca schimbarea. Riscul de hărțuire este semnificativ mai mare în organizațiile în care au loc schimbări.

Potențialul de **hărțuire pe orizontală** sau de hărțuire între colegii de același nivel implică faptul că victimele sunt supuse unor niveluri forțate de cooperare sau de lucru în echipă mai mari decât persoanele neafectate de acest fenomen, cu care sunt comparate. Dacă munca în echipă poate fi extrem de benefică pentru angajați și organizare, ***munca în echipă obligatorie poate fi considerată un antecedent potențial de hărțuire***, un teren fertil pentru dezvoltarea unor conflicte, mai ales atunci când este asociată cu o concurență între echipe care își dispută recompense limitate.

Reglementarea violenței la locul de muncă în Europa este extrem de diversă și într-o evoluție constantă: unele țări dispun de o legislație specifică pentru a aborda problema, în timp ce altele consideră că legislația lor penală, civilă, de mediu, sănătate și securitate este suficientă pentru a acoperi această problemă. Alte țări abordează problema prin măsuri nelegislative, cum ar fi coduri de bună practică,

regulamente și alte convenții colective, în timp ce altele abia încep să facă eforturi pentru a combate problema violenței la locul de muncă.

### **Poziția Comisiei Europene**

Comisia subliniază necesitatea de a adapta cadrul legal astfel încât să ia în considerare și apariția unor riscuri psihosociale:

*„Dezvoltarea unor noi boli și tulburări psihosociale creează provocări pentru sănătatea și siguranța la locul de muncă și compromite ameliorarea condițiilor la locul de muncă. Formele variate pe cale le iau hărțuirea și violența la locul de muncă reprezintă astăzi o problemă particulară care justifică o acțiune legislativă. Comisia va examina oportunitatea adoptării unui instrument comunitar privind hărțuirea și violența la locul de muncă”.*

### **Aspecte juridice**

Salariatului îi sunt garantate prin Constituție drepturile fundamentale și anume:

- dreptul la demnitate în muncă,
- dreptul la viață privată,
- dreptul la libertate de exprimare

Conform art. 6 alin. (1) din Codul muncii, orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare, iar art. 39 alin. 1 lit e) din Codul muncii prevede că salariatul are dreptul la demnitate în muncă.

În **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**<sup>3</sup> **Titlul I Art. 1** este dedicat demnității umane: *„Demnitatea umană este inviolabilă. Aceasta trebuie respectată și protejată.”* În ceea ce privește munca, **Art. 5 (2)** specifică faptul că: *„Nimeni nu poate fi constrâns să efectueze o muncă forțată sau obligatorie.”* În continuare, **Art. 7** se referă la respectarea vieții private și de familie: *„Orice persoană are dreptul la respectarea vieții private și de familie, a domiciliului și a secretului comunicațiilor.”* Mai departe, **Art. 31** se referă la condițiile de muncă: *„Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.”* Hărțuirea sexuală, hărțuirea morală, discriminarea pe orice motiv reprezintă încălcări ale demnității în muncă, recunoscute de doctrina juridică; există însă și alte acțiuni prin care angajatorul poate încălca dreptul la demnitate în muncă.

Un alt aspect se referă la relația de subordonare ce permite angajatorului de a da ordine salariatului, de a controla îndeplinirea acestor ordine și de a sancționa

---

<sup>3</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>

salariatul în cazul neîndeplinirii acestor ordine. Această sferă largă a autorității angajatorului, care se manifestă în unitate și are o tendință de a se exercita și în afara acesteia (datorită mijloacelor moderne de comunicare precum telefonul mobil, WhatsApp, laptopul, internetul etc.), se lovește natural de drepturile și libertățile fundamentale ale salariatului.

**Viața privată**, care este o parte a vieții personale a salariatului, constituie o libertate publică (Art 26 din Constituție <sup>4</sup>). Acest lucru este specificat și în Art. 7 din Carta drepturilor fundamentale ale UE <sup>5</sup>, cât și în Art. 8 al CEDO <sup>6</sup>.

Dacă cea mai mare parte a vieții private se desfășoară în afara serviciului, o parte a acestei vieți private continuă și în cadrul acestuia, astfel că intrarea pe poarta instituției nu înseamnă renunțarea la viața privată, nu înseamnă renunțarea la sine însuși, nu înseamnă renunțarea la demnitate.

Spre exemplu, Art. 29 (3) din Codul muncii protejează candidatul la obținerea unui loc de muncă, de orice ingerință a angajatorului în viața sa privată. Astfel, informațiile cerute de angajator candidatului nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia aptitudinile profesionale și capacitatea acestuia de a ocupa postul respectiv.

Pe durata executării contractului individual de muncă pot apare alte situații de încălcare a demnității umane: orice comportament abuziv al angajatorului, malițios, insultător față de salariat, orice comportament guvernat de scopul de a intimida salariatul, critici nejustificate la adresa salariatului, cu atât mai mult cu cât aceste critici au loc în fața tuturor colegilor, fără a se da dreptul la replică, făcute cu scopul de a umili salariatul reprezintă o încălcare a acestui drept. Distrugerea fizică a lucrării salariatului, în fața tuturor colegilor, menținerea aceluiași salariu al unui angajat cu studii superioare cu cel al unui angajat cu studii medii, cu intenția vădită de a pune salariatul cu studii superioare într-o situație de inferioritate reprezintă o încălcare a demnității umane.

Încălcarea demnității în muncă poate avea loc nu doar pe durata contractului individual de muncă, ci și la începutul și la sfârșitul acestuia.

În cazul în care un salariat consideră că i-a fost încălcat dreptul la demnitate în muncă, acesta poate acționa angajatorul la instanțele judecătorești, potrivit Codului muncii. În conformitate cu dispozițiile art. 272 după republicare) din Codul muncii, sarcina probei revine angajatorului<sup>7</sup>. Salariatul trebuie să precizeze care sunt acțiunile susceptibile de a fi considerate ca încălcări ale demnității în muncă, urmând ca angajatorul să demonstreze că acțiunile sale au o justificare rezonabilă și că, în speță, nu poate fi vorba de o violare a dreptului la demnitate în muncă.

4 <https://www.constitutia.ro/art-26-viata-intima-familiala-si-privata.htm>

5 <http://fra.europa.eu/ro/eu-charter/article/7-respectarea-vietii-private-si-de-familie>

6 [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_ron](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ron)

7 [https://www.codulmuncii.ro/titulul\\_12\\_1.html](https://www.codulmuncii.ro/titulul_12_1.html)

## Fenomene specifice de discriminare la locul de muncă

Două fenomene de discriminare la locul de muncă au intrat în atenția studiului social: mobbing-ul și bullying-ul.

**Mobbing-ul**<sup>8</sup> se referă în principal la acțiuni de presiune psihologică intensă, realizate asupra unui angajat pentru a-l face să părăsească postul respectiv, în condițiile în care concedierea lui ar atrage probleme legislative asupra angajatorului. Angajatul care „trebuie” înlăturat poate astfel să suporte pe termen lung o serie de nedreptăți și umilințe menite să îl aducă în punctul în care să plece singur de la respectivul loc de muncă. *„Mobbing-ul este un fenomen la granița cu discriminarea și poate fi doar parțial considerat un tip de discriminare. El se leagă exclusiv de locul de muncă și se referă în principal la acțiuni de presiune psihologică realizate asupra unui angajat de către angajator sau un grup de colegi pentru a-l determina pe respectivul să părăsească postul respectiv, în condițiile în care concedierea lui nu este posibilă, nu are motive întemeiate din punct de vedere al profesionalismului celui în cauză și/sau ar atrage probleme legislative asupra angajatorului. Angajatul care „trebuie” înlăturat suportă prin urmare pe termen lung o serie de nedreptăți și umilințe, care îl pun în imposibilitatea de a-și îndeplini sarcinile de serviciu și care au ca scop să îl aducă în punctul în care, cedând psihic, să plece singur de la respectivul loc de muncă. Aceste umilințe și presiuni la care este supus îi aduc prejudicii psihice și sociale și îi pot afecta chiar starea de sănătate. Femeile pot fi mai ușor ținta unui atac de mobbing, dar statisticile europene arată totuși că atât femeile cât și bărbații sunt ținte ale acestor acțiuni, în procente aproximativ egale. Mobbing-ul poate fi legat și de fenomenul de discriminare de tip clasic. Un angajator își poate dori să înlătore un angajat din diverse motive. Deși mobbing-ul este legat în multe dăți de profesionalismul deranjant al celui care devine victimă, alte motive pot, de asemenea, conferi suport fenomenului de mobbing. Un angajator care vrea să înlătore un angajat pe motive de orientare sexuală, să zicem, nu îl va putea demite de teama unor repercusiuni. El poate fi dat în judecată pentru discriminare. În schimb, el poate să îi facă o serie de neplăceri majore celui în cauză, presiunea psihologică la care este supus acesta făcându-l să cedeze psihic și să părăsească de bunăvoie locul de muncă respectiv. Fenomenul poate fi îndreptat și împotriva unui director de departament a cărui înlăturare se dorește. Acțiunile pot include spre exemplu: mutarea într-un birou impropriu, tăierea accesului la internet, ascunderea unor hârtii față de el, necomunicarea cu el, toate punându-l pe angajatul în cauză în imposibilitatea de a-și exercita sarcinile de serviciu. Atâta vreme cât nu se discută despre acest tip de acțiuni ostile la care un angajat este supus, cu acordul tacit al*

---

8 Gheondea-Eladi, Alexandra & Ilie, Simona & Mihăilescu, Adina & Tomescu, Cristina & Negut, Adriana. (2019). Fenomene specifice de discriminare la locul de muncă: Mobbing-ul. Calitatea Vietii. XXI. 113-136.

*subordonaților care se tem că și-ar putea pierde locul de muncă dacă ar lua atitudine, angajatorul poate să continue să facă același lucru și cu alți angajați în viitor, devenind un promotor repetat al fenomenului de mobbing în instituție.“*

Un comportament de acest fel desfășurat pe o perioadă mai mare de 6 luni poate fi considerat a fi mobbing.

Au fost identificate 45 de comportamente asociate mobbing-ului, care sunt grupate în 5 categorii:

1. **Acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei:** aceasta nu are posibilitatea de a-și expune punctul de vedere în fața șefilor ierarhici; victima este întreruptă atunci când vorbește; colegii împiedică victima să-și susțină punctul de vedere; colegii se adresează necuviincios, jignesc victima; munca victimei și viața personală sunt criticate;

2. **Acțiuni ce vizează izolarea victimei:** nu se vorbește niciodată cu victima; victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane; victimei i se atribuie un loc de muncă ce o izolează de colegi; se interzice colegilor să vorbească cu victima; se ignoră prezența fizică a victimei.

3. **Acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor:** victima este vorbită de rău și se lansează diverse zvonuri despre ea și acțiunile ei; aceasta este ridiculizată și considerată bolnavă mintal; sunt atacate convingerile politice sau religioase ale victimei; se glumește pe seama originii, naționalității și vieții particulare a victimei; notarea de serviciu este inechitabilă; victima este hărțuită sexual.

4. **Acțiuni de discreditare profesională a victimei:** victimei nu i se atribuie sarcini sau i se atribuie unele peste nivelul calificării sale sau sub nivelul calificării, unele fiind inutile sau absurde; se schimbă frecvent sarcinile atribuite victimei și i se impune să execute sarcini umilitoare.

5. **Acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei:** încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate; amenințarea cu violențe fizice; agresarea fizică ușoară a victimei, ca avertisment; agresarea fizică gravă, fără rețineri; neplăceri la locul de muncă sau la domiciliu; agresarea sexuală a victimei.

**Factori explicativi ai fenomenului se consideră a fi:**

- deficiențele în organizarea muncii;
- deficiențele în comportamentul de conducere;
- poziția expusă social a victimei;
- morala departamentală scăzută;

În anumite cazuri, procesul mai poate continua și după plecarea victimei, prin distrugerea reputației acesteia și prezentarea ca un angajat dificil, pentru a justifica acțiunile întreprinse și pentru a dovedi că decizia a fost cea corectă.

## **Bullying-ul**<sup>9</sup>

Dacă țintele mobbing-ului sunt persoane calificate peste medie, bullying-ul, este aplicat în special angajaților noi și vizează agresiunea din partea cuiva aflat în poziție superioară sau managerială. Studii realizate după anul 2000 au arătat faptul că în multe țări problematica violenței și hărțuirii la locul de muncă și în mod specific problematica violenței și hărțuirii psihologice, a dobândit un profil epidemic.

Atât victimele cât și martorii comportamentelor de mobbing/bullying au semnalat lipsa unui leadership constructiv, lipsa posibilităților de a-și monitoriza și controla propriile sarcini la locul de muncă și un grad ridicat de conflict de rol.

**Bullying-ul**<sup>10</sup> - reprezintă un comportament repetat și intenționat prin care agresorul își rănește, persecută și intimidează victima prin diferite forme:

- **verbal** - țipete, porecle, sarcasm, insulte, jigniri;
- **fizic** - palme, loviri, îmbrânciri, bătăi;
- **emoțional** - agresiune verbală și emoțională a unui grup față de un individ;
- **relațional** - intimidare, denigrare, izolare, manipulare;
- **cyberbullying** - trimiterea unui mesaj sau a unei imagini pe telefon sau internet pentru a denigra imaginea unei persoane.
- **social** - excludere, insulte cu privire la statutul social.

Începând cu anul 2000 în România s-a dezvoltat cadrul legal și instituțional privind problematica politicilor de prevenire și combaterea formelor de discriminare. În acest sens, OG 137/2000 – privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare oferă reperatele generale de politică publică în domeniu. Prin HG 1194/2001 se înființează Consiliul Național de Combatere a Discriminării, având atribuții specifice în domeniul prevenirii faptelor de discriminare, medierii părților implicate în cazul faptelor de discriminare, investigării, constatării și sancționării faptelor de discriminare, monitorizarea cazurilor de discriminare și activități de oferire de asistență de specialitate victimelor discriminării. În 2002 este promulgată Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Cu atribuții specifice pentru implementarea prevederilor legale în domeniu este înființată Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați<sup>11</sup>. Aceasta funcționează din aprilie 2005, după ce, în al doilea semestru al anului 2004, a fost adoptată O.G. nr.84/2004 pentru modificarea și completarea Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, prin care s-a transpus integral și Directiva 2002/73/ EC, de amendare a Directivei 76/207/EEC, privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați referitor la accesul la angajare, pregătirea

9 Gheondea-Eladi, Alexandra & Ilie, Simona & Mihăilescu, Adina & Tomescu, Cristina & Negut, Adriana. (2019). Fenomene specifice de discriminare la locul de muncă: Mobbing-ul. Calitatea Vietii. XXI. 113-136.

10 [https://b.politiaromana.ro/files/pages\\_files/BULLYING.pdf](https://b.politiaromana.ro/files/pages_files/BULLYING.pdf)

11 <https://anes.gov.ro/>

profesională și promovarea, precum și la condițiile de muncă.

Legislația națională în domeniul egalității de șanse poate fi consultată integral pe situl Agenției Naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (ANES).

În România există specificații care în interpretare pot include și gestionarea fenomenelor de tip mobbing în Codul Muncii, respectiv articolele 5 (egalitatea de tratament) și 171. În anul 2023 a fost elaborată și promulgată Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, din 12.10.2023, parte integrantă din Hotărâre 970/2023 <sup>12</sup>, publicată în Monitorul Oficial nr. 939 din 17 octombrie 2023.

În cadrul Art. 7 este prezentată metodologia prin care presupusa victimă a unui asemenea comportament poate depune plângere sau sesizare privind apariția uneia dintre situațiile prezentate în Art. 7 punctele a), b), c), d), în vederea soluționării amiabile sau în cadrul instanței de judecată.

În cadrul acestei metodologii este prezentat în cadrul Anexei, la punctul 1, un ghid pentru angajator, care va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

În cadrul instituției/angajatorului se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În anexă, la punctul 5.2. sunt prezentate și câteva exemple de hărțuire:

*„Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:*

1. **Conduita fizică** - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

2. **Conduita verbală:** comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să

<sup>12</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/275396>

conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

3. **Comportament nonverbal:** *afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.*“ Alte exemple pot fi găsite la punctul 4 al respectivei Anexe, precum și exemple de acțiuni legitime în cadrul punctului 5.

În raportul pe anul 2023 al Avocatului Poporului<sup>13</sup> sunt prezente și informații din partea Comisiei Județene în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați Bacău:

*„La nivelul județului Bacău nu s-au înregistrat sesizări/plângeri, având ca obiect discriminarea pe criteriu de sex sau hărțuirea la locul de muncă; nu au fost înregistrate reclamații privitoare la discriminare pe criteriu de sex sau hărțuire/violență la locul de muncă; nu au fost cazuri de încălcare a normelor de conduită, în cadrul instituției fiind desemnată o persoană cu atribuții de consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, la nivelul instituției există o procedură de sistem privind desfășurarea activității de consiliere etică; regulamentul intern cuprinde reguli și norme referitoare la hărțuirea morală, atât pentru angajați, cât și pentru angajator; anual, la nivelul instituției, se elaborează un Plan de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, care se fundamentează pe o riguroasă analiză-diagnostic a situației existente în instituție; fiecare instituție care are reprezentativitate în COJES întocmește anual Planul de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;*

*Concluziile rapoartelor întocmite, privind modul concret de aplicare în diferite sectoare de activitate a politicii egalității de șanse între femei și bărbați la nivel local, au în vedere:*

- regulamentul intern, care cuprinde reguli și norme referitoare la hărțuirea morală, atât pentru angajați, cât și pentru angajator;*
- formarea continuă și dezvoltarea carierei, prin participarea la cursuri de formare profesională;*
- existența unui echilibru între viața personală, familie și carieră (respectarea și aplicarea Hotărârii Guvernului nr. 262/2019 la aspecte care vizează o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie, care pot include dispoziții privind concediile familiale – creștere și îngrijire copil, paternal, maternitatea, îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente aflate în îngrijire, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii);*
- program de lucru flexibil pentru angajații care au în familie copii și persoane dependente;*

---

13 <https://avp.ro/wp-content/uploads/2023/04/Raport-hartuire-si-violenta-la-locul-de-munca.pdf>

- asigurarea unui tratament egal la sănătate și securitate în muncă;
- necesitatea alinierii actelor normative existente cu politici și prevederi noi la nivel național/european.

*Recomandările formulate către autoritățile administrației publice locale, cu privire la aplicarea politicilor și programelor specifice de promovare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați:*

- promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte, după criteriul de sex;
- prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă (regulamentul intern al fiecărei entități să cuprindă reguli și norme referitoare la hărțuirea morală, atât pentru angajați, cât și pentru angajator);
- informarea continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au, în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, prin toate mijloacele de comunicare posibile (ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail);
- campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților, în scopul asigurării unei înțelegeri comune asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire;
- participarea la grupuri de lucru/evenimente din domeniul prevenirii și combaterii discriminării și violenței de gen, care pot contribui la îmbunătățirea măsurilor în acest domeniu;
- analiza din perspectiva egalității de gen, privind evoluția numărului de angajați în funcții de conducere (bărbați versus femei).“

Totuși, Avocatul Poporului constată că: „ITM Bacău a precizat că au fost înregistrate 15 petiții în perioada 2020-2023 care au avut ca obiect hărțuirea sexuală, violența și hărțuirea la locul de muncă pe motivul solicitării unor drepturi de către salariați. “

Un exemplu oferit de Avocatul Poporului în raportul mai sus menționat este constatarea unui Tribunal al Muncii din Valparaiso, precum că atunci când „hărțuirea psihologică la locul de muncă este un comportament care este configurat de mai multe acte de persecuție sau hărțuire, repetate în timp, aceasta imprimă victimei diferite grade de tulburări psihice variind de la simptome foarte apropiate de stres și depresie până la deteriorarea permanentă a structurii mentale, pe lângă o varietate largă de tulburări psihosomatice.“

Din experiența diferitelor instanțe de judecată din România privind hărțuirea morală la locul de muncă se trag următoarele concluzii:

(...) *„orice încălcare adusă principiului buneii-crediințe sau drepturilor salariatului, care vizează personalitatea sau integritatea morală și profesională a acestuia, poate fi încadrată în categoria acțiunilor de hărțuire la locul de muncă.“*

În același raport al Avocatului Poporului se mai precizează că la Curtea de Apel Bacău au fost identificate 4 dosare care au avut ca obiect hărțuirea morală la locul de muncă. În două dintre acestea, acțiunile reclamanților au fost respinse ca nefondate, iar două cauze sunt încă în stare de judecată.

În ceea ce privește hărțuirea psihologică sistematică a angajaților la locul de muncă, supranumită mobbing, se precizează că Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă atenționează pe site-ul propriu că angajatorii nu trebuie să aștepte până când apar reclamații din partea victimelor. Mai întâi, trebuie să se realizeze o evaluare a riscurilor, pentru a ajuta la identificarea măsurilor corespunzătoare. Aceasta poate cuprinde formularea unei politici anti-hărțuire cu direcții clare, îmbunătățirea generală a climatului psihosocial la locul de muncă, crearea unei culturi organizaționale cu norme și valori împotriva hărțuirii, instruirea în gestionarea conflictelor și în leadership, reproiectarea mediului de muncă și acordarea de sprijin victimelor, în caz de hărțuire.

Avocatului Poporului constată în finalul raportului că:

*„În perioada 2020-2021, a fost înregistrat un număr total de 576 de petiții având drept obiect violența și hărțuirea la locul de muncă, fiind efectuate controale de către inspectorii de muncă sau, după caz, fiind sesizat CNCD; unele sesizări au fost instrumentate de către Inspectoratul Județean de Poliție și trimise către instanța de judecată competentă. Au existat și sesizări care, din verificările efectuate, nu s-au confirmat.“*

Totodată se mai precizează și faptul că Ministerul Muncii și Solidarității Sociale: (...) *„apreciază asupra oportunității extinderii definiției locului de muncă, aceasta neacoperind, în prezent, „și posibilitățile de desfășurare a activității în mediul on-line, mai precis, în regim de telemuncă, întrucât, în acest context, locul de muncă capătă alte valențe”.*

Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES):

- *„a primit sesizări de la diverse persoane, cu privire la existența unor situații de violență și hărțuire la locul de muncă/bazate pe gen;*
- *a efectuat demersuri în vederea remiterii spre competență soluționare instituțiilor abilitate, cu atribuții de control, respectiv Inspekția Muncii și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;*

- *a apreciat că este necesară o analiză aprofundată a legislației naționale din domeniu, pentru a vedea dacă toate elementele cuprinse în Convenția privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, sunt reglementate în legislația națională sau dacă se impune elaborarea unor proiecte de lege ferenda<sup>14</sup>, iar ratificarea Convenției va genera completarea cu succes a legislației naționale.“*

Un alt aspect la care se referă Avocatul Poporului, pe baza practicii instanțelor de judecată, îl constituie folosirea înregistrările audio și video ca probațiuni în cadrul unor procese vizând hărțuirea. Astfel, *„înregistrarea audio nu reprezintă o probă din categoria celor ce se administrează în fața instanței de judecată, neavând caracter direct și nemijlocit, fiind atributul acesteia să rețină numai împrejurările și mijloacele de probă determinante în aflarea adevărului judiciar.“* În acest context este de reținut faptul că: că (...) *„Art. 226 alin. (1) din Codul penal incriminează fapta de violare a vieții private prin atingerea adusă vieții private, fără drept, prin fotografierea, captarea sau înregistrarea de imagini, ascultarea cu mijloace tehnice sau înregistrarea audio a unei persoane aflate într-o locuință sau încăpere ori dependență ținând de aceasta sau a unei convorbiri private se pedepsește cu închisoare de la o lună la 6 luni sau cu amendă.“*

Avocatul Poporului constată în final că legislația existentă în domeniul combaterii hărțuirii la locul de muncă este perfectibilă și recomandă angajatorilor să aibă ca obiectiv prevenirea hărțuirii și violenței la locul de muncă, să evalueze riscul săvârșirii acestor fapte și să adopte măsuri adecvate pentru a se putea preveni acest fenomen și consecințele sale. Din punct de vedere legislativ recomandă puterii legiuitoare crearea unui cadru legislativ și administrativ coerent, în vederea respectării drepturilor lucrătorilor și desfășurarea activității într-un climat adecvat.

Pentru evaluarea situației privind hărțuirea la Complexul Muzeal de Științele Naturii „Ion Borcea“ Bacău va fi conceput un chestionar anonim în acest sens, care va fi distribuit salariaților în perioada următoare, după care se va face o analiză pentru identificarea riscurilor existente.

**Responsabil egalitate de șanse,**  
Muzeograf Tofan Florin-Cătălin

**Responsabil etică,**  
Consilier juridic Liță Iulian-Bogdan

---

14 <https://legeaz.net/dictionar-juridic/de-lege-ferenda>