



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Fondul Social European+

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Prioritate: P9 Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității

ES04.7 Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale

Titlul proiectului: „**ACT - Actualizarea competențelor angajaților pentru anticiparea schimbărilor pe piața muncii**”

Contract de finanțare nr. PEO/78/PEO_P9/OP4/ES04.7/PEO_A36 -309057 – nr.inreg. 5233/30.08.2024

Cod SMIS: **309057**

IDENTIFICAREA SI PREVENIREA SITUATIILOR DE DISCRIMINARE SI HARTUIRE LA LOCUL DE MUNCA

A5.2 “ACCES EGAL LA FPC PENTRU TOTI ANGAJATII” – MASURI DE CRESTERE A PARTICIPARII ANGAJATILOR LA
PROGRAMELE DE FPC PRIN PROMOVAREA NEDISCRIMINARII SI A PREVENIRII ORICAREI FORME DE DISCRIMINARE

EXPERT: IOSUP CARMEN

DATA: 18-21.10.2024

SEMNATURA:



Proiect cofinanțat din **FSE+**



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Ce reprezinta discriminarea si hartuirea la locul de munca?

Discriminarea, hărțuirea și abuzul la locul de muncă sunt reglementate printr-un cadru legal exhaustiv, orientat spre promovarea egalității de șanse și instaurarea unui mediu de lucru respectuos. Discriminarea este definită ca orice formă de tratament nedrept bazat pe criterii precum sexul, rasa, etnia, religia, dizabilitatea sau vârsta.



Hartuirea, pe de alta parte, include comportamente nedorite, comentarii sau actiuni care genereaza un mediu de lucru ostil. Aceasta acopera atat actiuni bazate pe caracteristicile mentionate, cat si hartuirea sexuala.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Legea romana impune angajatorilor sa intreprinda masuri proactive pentru prevenirea si gestionarea discriminarii si hartuirii, promovand un mediu de lucru unde diversitatea este respectata, iar angajatii sunt tratati cu echitate. Persoanele afectate de discriminare sau hartuire au dreptul de a cauta protectie legala, iar angajatorii sunt obligati sa investigheze prompt plangerile si sa aplice masuri corective adecvate.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Ce este hărțuirea la locul de muncă de către colegi?

Potrivit legii, constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat față de un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, subaltern și/sau comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, ce are 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.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Comportamentul manifestat poate îmbrăca oricare dintre următoarele forme:

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



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Hărțuirea la locul de muncă de către colegi este orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingerea demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

Este foarte important de precizat că legea menționează că „stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.” (acestea sunt cunoscute și sub numele de „sindromul burnout”).



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Este foarte important ca angajatii companiilor sa beneficieze de un mediu de lucru sanatos si respectuos. Hartuirea poate avea multe forme, de aceea, atat angajatii cat si angajatorii trebuie sa acorde o atentie deosebita semnalelor care indica o posibila situatie de hartuire/discriminare.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Prin hartuire intelegem
urmatoarele
comportamente:

Comportamente fizice
neadecvate:

Atingeri
nepermise

Invadarea
spatiului
personal





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Prin hartuire intelegem
urmatoarele comportamente:

Comportamente verbale
hartuitoare

Comentarii inadecvate sau
jignitoare

Umilirea sau ridicularizarea in
fata altora

Amenintari



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Prin hartuire intelegem
urmatoarele
comportamente:

Izolarea sau
marginalizarea unei
persoane

Excluderea de la
activitatile de
grup

Refuzul de a oferi
informatii
importante





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Prin hartuire intelegem
urmatoarele
comportamente:

Abuz emotional sau
psihologic

Manipularea sau
controlul
comportamental

Gaslighting





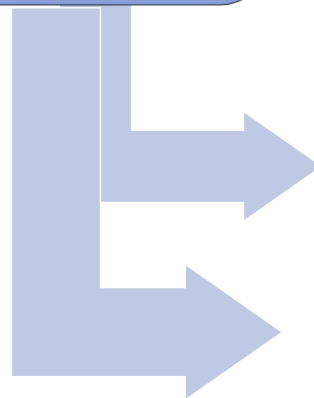
Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Prin hartuire intelegem
urmatoarele
comportamente:



Hartuire sexuala



Avansuri sexuale
nepermise

Imagini sau
materiale
inadecvate

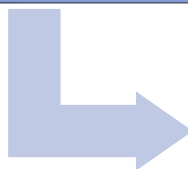




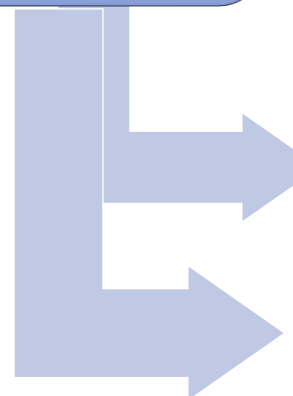
Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Prin hartuire intelegem
urmatoarele
comportamente:



Abuz de putere sau
intimidare



Abuzul de
autoritate

Crearea unui
climat de frica



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Prin hartuire intelegem
urmatoarele
comportamente:

Retalierea impotriva
celor care raporteaza
comportamentele
abuzive

Masuri
punitivе(sanctiона
re, etc)

Izolarea sau
discriminarea
celor care reclama
hartuirea





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Prin hartuire intelegem
urmatoarele
comportamente:

Comportamente care
creeaza un mediu de lucru
ostil

Comentarii sau glume
rasiste, sexiste sau
homofobice

Crearea unui climat de
teama sau anxietate





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Cum pot angajatorii să prevină și să identifice hărțuirea?

Implementarea unor politici bine definite in acest sens si stabilirea unui process clar pentru raportarea cazurilor de hartuire si discriminare

Training pentru angajati – sesiuni de informare cu privirile la mijloacele de identificare si de luare a masurilor potrivite impotriva cazurilor de hartuire si discriminare

Canale sigure de raportare – oferirea unor mijloace confidentiale prin care pot fi raportate astfel de comportamente fara teama repercursiunilor

Investigarea plangerilor – fiecdare caz de plangere de hartuire sau discriminare trebuie investigat in mod impartial si eficient



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

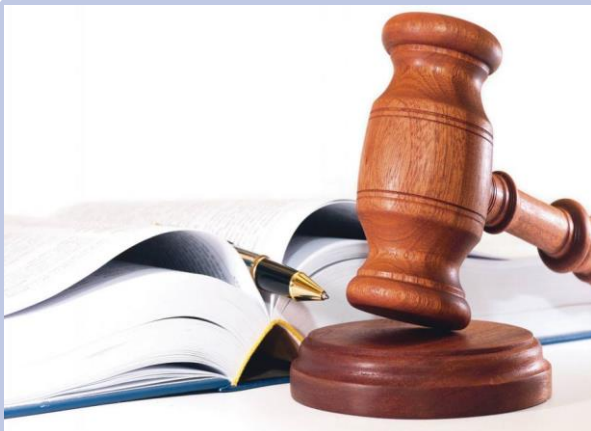


Este important sa se stie ca legea aproba probe doveditoare precum: dovezile scrise (inclusiv e-mailurile si sms-urile); inregistrările video; inregistrările audio; fotografiile si declaratiile.

Plangerea/Sesizarea poate fi formulata de persoana vatamata in forma scrisa (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumata prin semnatura de catre victima, cu respectarea protectiei datelor de identitate, in vederea asigurarii protectiei acesteia) sau verbala. In acest din urma caz, se va intocmi un proces-verbal.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Cadrul legal referitor la hartuirea la locul de munca se regaseste in mai multe acte normative ale caror prevederi sunt importante si relevante atat pentru angajatori, cat si pentru salariati.

Mai exact, hartuirea se circumscrie domeniului egalitatii de sanse si de drepturi si combaterii discriminarii, si astfel cadrul legal este constituit dintr-o serie de acte normative, pornind de la legea fundamentala a tarii – Constitutia Romaniei - si continuand cu acte normative specifice acestui domeniu – Ordonanta Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati si Hotararea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati – precum si Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, care reprezinta reglementarea de baza in domeniul relatiilor de munca.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Bibliografie:

1. <https://cursdeguvernare.ro/hartuirea-la-locul-de-munca-de-catre-colegi-cum-iti-faci-dreptate.htmlv>
2. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2022/11/ghid-practic-privind-hartuirea-morala-la-locul-de-munca.pdf>
3. <https://legislatie.just.ro/public/detaliidocument/275396>
4. <https://outstand.ro/discriminare-hartuire-la-locul-de-munca-legislatie/>
5. <https://e-juridic.manager.ro/articole/hartuire-la-locul-de-munca-plangerile-angajatilor-trebuie-rezolvate-28383.html>