



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



PARTEA 1

HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

ÎNȚELEGERE, PREVENIRE ȘI ACȚIUNE



Proiectul "COMPETENTE - Cheia progresului durabil al angajaților"
cod SMIS 312752 ✨

CE ESTE HARTUIREA



Hărțuirea este o formă de discriminare si violenta ce constă în **orice comportament** pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu **care conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.**

Art.4 lit.c) Legea 202/2002 privind
egalitate de sanse și de tratament
între femei și bărbați

Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei avand ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Art.2 alin.(4) OG nr.137/2000 privind
prevenirea și sancționarea tuturor
formelor de discriminare

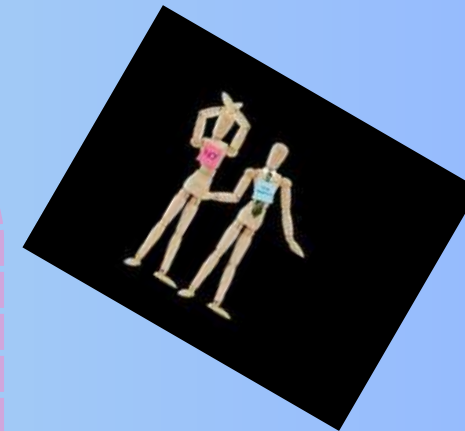


TIPURI DE HARTUIRE

Inteles
general

Art.4 lit.d) Legea 202/2002 privind
egalitate de șanse și de tratament
între femei și bărbați

Prin **hărțuire sexuală** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.



TIPURI DE HARTUIRE

Inteles
general

Art.4 lit.d-1) Legea 202/2002 privind
egalitate de șanse și de tratament
între femei și bărbați

Prin **hărțuire psihologică** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este **repetitiv sau sistematic** și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică sau psihologică a unei persoane.



Inteles in
cadrul
raporturilor
de munca

TIPURI DE HARTUIRE



Art.2 alin.(5.1) si (5.2) OG nr.137/2000
privind prevenirea si sanctionarea tuturor
formelor de discriminare

Hărțuirea morală la locul de muncă este orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul său ierarhic/ un subaltern/ un angajat comparabil dpdv 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.

Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.





FORMELE HARTUIRII LA LOCUL DE MUNCA



01

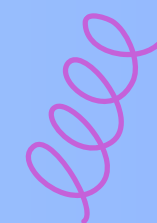
**Conduita ostilă
sau nedorită**

02

**Comentarii
verbale**

03

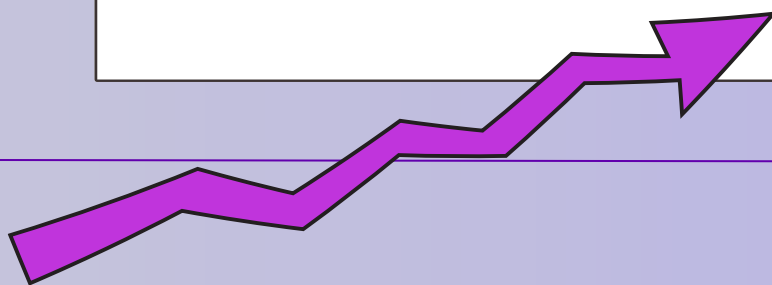
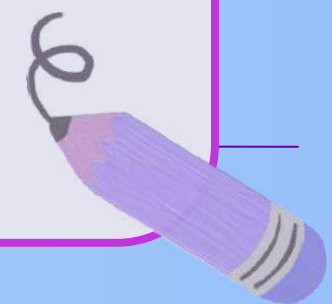
**Acțiuni sau
gesturi**



CARACTERISTICILE HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

Caracteristica esențială a hărțuirii la locul de muncă se referă la existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri care să fie:

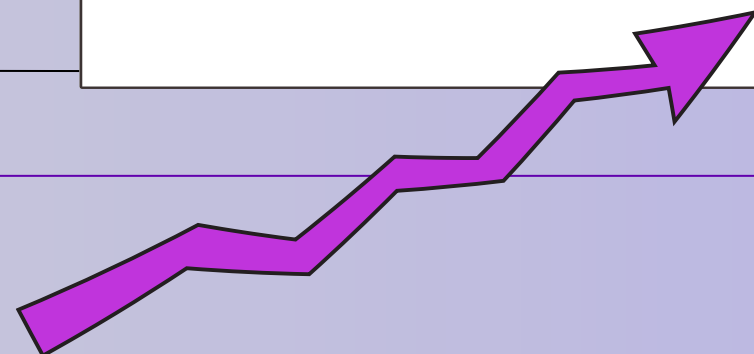
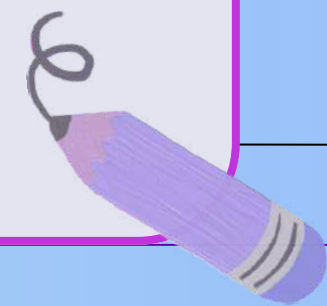
- repetate, sistematice, respectiv să se deruleze în timp de mai multe ori
- să existe acțiuni repetate sau continue și să fie intenționate
- nu este suficient când un astfel de episod are loc doar la un moment dat și pe urmă nu se mai repetă



CARACTERISTICILE HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ



Hărțuirea la locul de muncă de către colegi este 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.

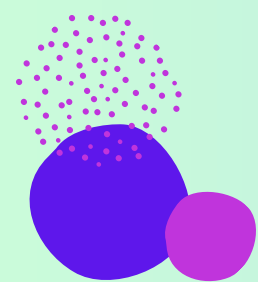


A decorative graphic consisting of a large purple circle, a smaller purple circle to its right, and a cloud of small purple dots above them, all set against a light green background.



HARASSMENT

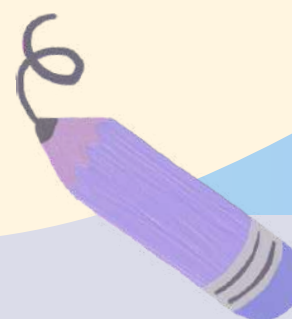


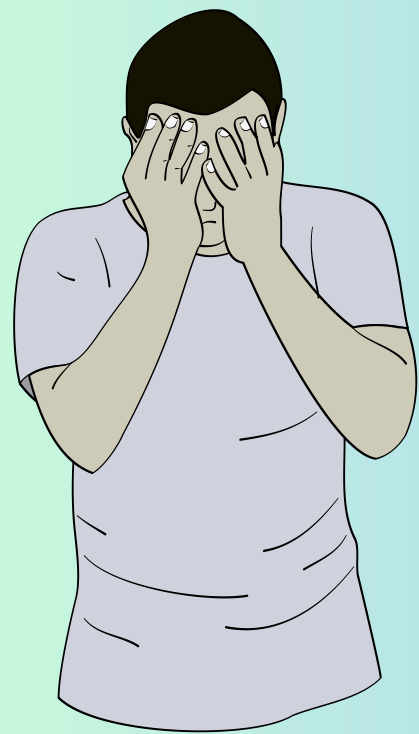


PREVENIREA HARTUIRII LA LOCUL DE MUNCA

Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, deoarece a fost supus sau a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

HARASSMENT





- Umilirea angajatului
- Jignirile/insultele adresate angajatului

- Gesturi ostile sau agresive
- Violență verbală sau fizică



EXEMPLE DE HARTUIRE MORALA LA LOCUL DE MUNCA

- Crearea de tensiuni prin supraveghere excesivă
- Comportament ostil față de angajat
- Împovărarea angajatului cu sarcini excesive
- Amenințările
- Exercitarea de stres psihic asupra angajatului (teroare psihică)
- Șicanare repetată
- Atacuri la demnitatea persoanei



EFECTELE HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ



Hărțuirea la locul de muncă este o problemă importantă a mediului organizațional și profesional, cu consecințe grave pentru salariați și angajatori.

Angajații au probleme în plan emoțional și profesional, până la probleme de sănătate fizică, cu efect asupra deteriorării condițiilor individuale de muncă.

Angajatorul se confruntă cu:

- performanță scăzută a salariaților hărțuiți
- satisfacție scăzută la locul de muncă
- scăderea gradului de implicare profesională a salariatului hărțuit
- pierdere de productivitate
- creșterea absențelor de la locul de muncă
- fluctuație mare de personal



OBLIGATIILE ANGAJATORULUI

- prevenire si masuri pro-active -

01

Implementare politici anti-hărțuire cu direcții clare, pentru îmbunătățirea climatului psiho-social la locul de muncă.

02

Instruire a salariaților în gestionarea conflictelor și în leadership.

03

Acordarea de sprijin victimelor, prin consiliere și despăgubire, în caz de hărțuire.



OBLIGATIILE ANGAJATORULUI

- prevenire si masuri pro-active -

04

Aplicarea oricăror alte măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă.

05

Prevederea în Regulamentul de Ordine Interioară de norme clare privind actele de hărțuire și sancțiunile disciplinare aplicabile

06

Nu are dreptul să prevadă sub nicio formă reguli sau să ia orice măsură internă care ar îndemna angajații la savârșirea de acte/fapte de hărțuire morală la locul de muncă





OBLIGATIILE ANGAJATORULUI

- prevenire si masuri pro-active -

07

Să desemneze o persoană responsabilă sau o comisie pentru primirea și soluționarea cazurilor de hărțuire raportate la muncă

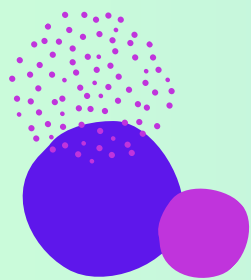
08

Să constituie un Registru specific de semnalare a cazurilor de hărțuire unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările

09

Să se asigure că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate conform reglementărilor legale în vigoare





PROCEDURA DE SESIZARE SI SOLUTIONARE A HARTUIRII LA LOCUL DE MUNCA

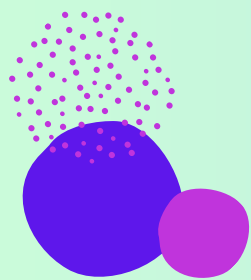
- prevenire si masuri pro-active -



În cazul semnalării unui caz de hărțuire, procedura care se demarează la nivelul angajatorului parcurge următorii pași:

- Depunerea plângerii/sesizării de către persoana vătămată
- Realizarea de către persoana responsabilă/Comisie a unui raport de caz cu datele furnizate în plângere, părțile implicate și eventualele măsuri de protecție a victimei la nivelul întreprinderii; raportul e înmânat conducătorului unității/departamentului de HR
- Derularea anchetei
- Soluționarea plângerii/sesizării





PROCEDURA DE SESIZARE SI SOLUTIONARE A HARTUIRII LA LOCUL DE MUNCA

- prevenire si masuri pro-active -

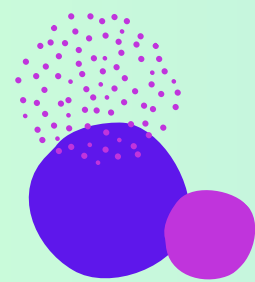


In urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, persoana găsită vinovată de actele de hărțuire la locul de muncă poate fi supusă sancțiunilor disciplinare, contravenționale sau penale prevăzute în:

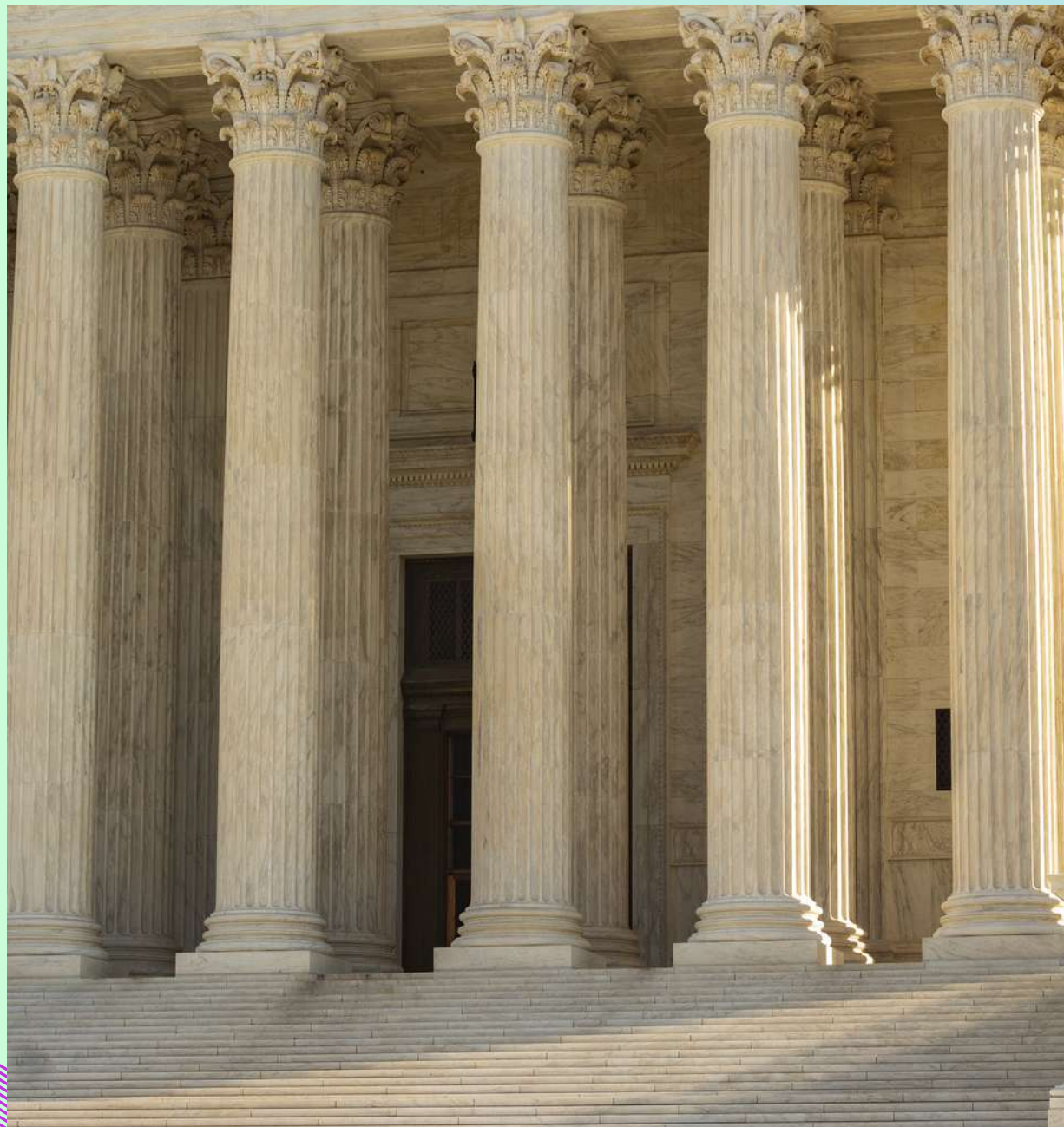
- Codul Muncii
- OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Codul Penal

Natura sancțiunilor depinde de amploarea actelor de hărțuire săvârșite.





SESIZAREA HĂRTUIRII LA ALTE INSTITUTII



Un angajat supus hărțuirii poate face plângere, independent de procedura internă la nivelul angajatorului, la alte instituții cu competențe în domeniul hărțuirii, respectiv:

La Inspectoratul Teritorial
de Muncă

La Consiliul National
pt. Combaterea Discriminării

La Instanțele de judecată

La Organele de cercetare
penală (pt. infracțiune)

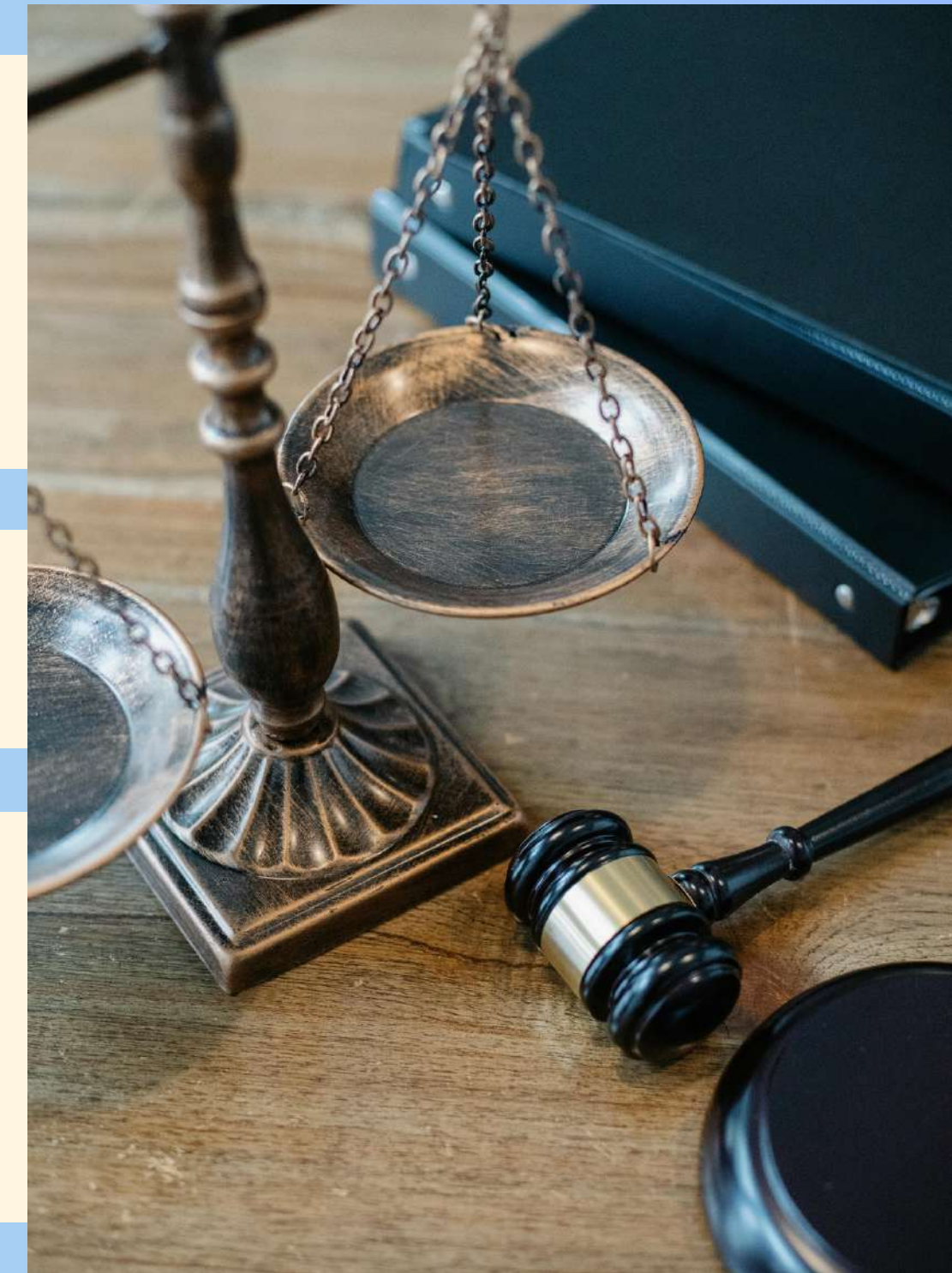


SARCINA DOVEDIRII ACTELOR DE HARTUIRE IN INSTANTE

Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească doar elementele de fapt ale hărțuirii morale.

Hărțuitorului/angajatorului îi revine sarcina probei.

Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.



Va multumim!



www.fpimm.ro
fpimmbv@yahoo..com
tel: 0268325654

