

Cristina Casian, Bianca Drotleff și Georgiana Epure
București, mai 2026

Eliminarea violenței și a hărțuirii din lumea muncii

*Rolul sindicatelor în implementarea Convenției
OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206*



Imprint

Publisher

Friedrich-Ebert-Stiftung Romania
Str. Emanoil Porumbaru 21, Apartment 3
RO-011421 București, Sector 1
România

Responsabil: Jacques Paparo

Friedrich-Ebert-Stiftung România
Tel.: +40 21 211 09 82
romania.fes.de

Coordonatoare proiect: Tudorina Mihai, FES România

Editare și corectură: Radu Toderici

Grafică: Florin Vedeanu

Comenzi și contact

office.romania@fes.de

Utilizarea comercială a materialelor publicate de Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) nu este permisă fără acordul scris al FES. Opiniile exprimate în această publicație nu reflectă neapărat punctele de vedere ale Friedrich-Ebert-Stiftung sau ale organizației pentru care lucrează autoarele.

Mai multe publicații ale Friedrich-Ebert-Stiftung Romania pot fi găsite aici:

➤ <https://romania.fes.de/ro/publicatii.html>

Acest ghid a fost realizat în colaborare cu Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen - A.L.E.G.

<https://aleg-romania.eu>; contact@aleg-romania.eu.

Cristina Casian, Bianca Drotleff și Georgiana Epure
București, mai 2026

Eliminarea violenței și a hărțuirii din lumea muncii

*Rolul sindicatelor în implementarea
Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206*

Cuprins

Introducere	3
1. Ce este violența și hărțuirea în lumea muncii	4
1.1. Ce înseamnă violență și hărțuire în lumea muncii	4
1.2. Cine este cel mai expus riscului	7
2. Prevederi legale și abordarea violenței și a hărțuirii prin prisma Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206	9
2.1. De ce vorbim astăzi despre violență și hărțuire în lumea muncii?	9
2.2. Contextul legal național	9
2.3. Abordarea violenței și hărțuirii în lumea muncii prin prisma Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206	11
3. Violența și hărțuirea ca probleme de sănătate și securitate în muncă	13
3.1. Impactul asupra sănătății și a securității lucrătorilor	14
3.2. Elemente esențiale pentru un mediu de lucru lipsit de violență și hărțuire	15
4. Rolul sindicatelor	21
4.1. Sindicatul ca actor de prevenire	21
4.2. Sindicatul ca actor de sprijin pentru victime	23
4.3. Sprijin adecvat versus practici de evitat	25
Concluzii	27
Anexe	28
Anexa 1. Pași pentru prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în lumea muncii pentru reprezentanții sindicali	28
Anexa 2. Practica judiciară europeană	29
Anexa 3. Cum creați un spațiu sigur pentru lucrători în care aceștia să vorbească despre hărțuire?	30
Anexa 4. Căi de soluționare externă în caz de hărțuire	31
Anexa 5. Reformarea sindicatelor pentru eliminarea violenței și a hărțuirii din lumea muncii	32

Introducere

Violența și hărțuirea în lumea muncii nu sunt incidente izolate, ci realități care afectează un număr semnificativ de lucrători și lucrătoare, cu impact asupra sănătății, siguranței, demnității și carierei lor profesionale. În același timp, aceste fenomene afectează climatul la locul de muncă și funcționarea organizațiilor.

În 2024, după ani de eforturi din partea mișcării sindicale și pentru egalitate de gen, România a ratificat **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 (Convenția OIM nr. 190) privind violența și hărțuirea din lumea muncii**.¹ România a declanșat un proces de aliniere a legislației naționale la standardele stabilite de Convenția OIM nr. 190 și de **Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 206 (Recomandarea OIM nr. 206)**.²

Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea OIM nr. 206 oferă sindicatelor instrumente pentru prevenire, protecție, aplicare și formare. Sindicatele au un rol esențial în a informa membrii despre cauzele și efectele violenței și ale hărțuirii și în a colabora cu angajatorii pentru a crea un mediu de muncă protejat. Acest ghid vine în sprijinul sindicatelor să contribuie la crearea unor locuri de muncă libere de violență și hărțuire și pentru a implica membrii acestora în combaterea prejudecăților și inegalităților. Scopul ghidului este:

→ să informeze membrii sindicatelor despre violența și hărțuirea la locul de muncă și drepturile lor;

→ să explice importanța Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206, mai ales pentru femei, lucrători migranți și alte grupuri vulnerabile;

→ să încurajeze integrarea noilor norme și a prevederilor Convenției OIM nr. 190 și ale Recomandării OIM nr. 206 în procesele de negociere colectivă și în contractele colective de muncă;

→ să consolideze sindicatele prin membri mai informați și mai activi.

Prezentul ghid este structurat în patru capitole. Primele două capitole oferă cadrul conceptual și juridic necesar pentru înțelegerea fenomenului. Capitolul al treilea abordează violența și hărțuirea din perspectiva sănătății și securității în muncă, punând accent pe prevenire. Capitolul al patrulea este dedicat rolului sindicatelor și include instrumente și orientări practice pentru acțiune. Anexele completează ghidul cu resurse practice care pot fi utilizate direct în activitatea sindicală.

Acest ghid pentru sindicate pornește de la premisa că prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii necesită implicarea activă a lucrătorilor și lucrătoarelor și a organizațiilor lor și că astfel de comportamente nocive nu mai pot fi tolerate în lumea muncii.

1. Ce este violența și hărțuirea în lumea muncii

La nivel global, una din cinci persoane a experimentat o formă de violență sau hărțuire în lumea muncii de-a lungul vieții.³ S-au constatat diferențe semnificative în funcție de gen: bărbații sunt mai frecvent expuși formelor de violență și hărțuire fizică, în timp ce femeile se confruntă mai des cu violența și hărțuirea sexuală. Cele mai vulnerabile sunt tinerele între 18 și 29 de ani. În această grupă de vârstă, două din cinci femei tinere au trecut prin astfel de experiențe la locul de muncă.⁴

Faptul că violența și hărțuirea în lumea muncii sunt deseori invizibile sau subraportate nu înseamnă că nu există. Recunoașterea și abordarea problemei din timp reprezintă o condiție pentru prevenirea consecințelor grave care pot afecta bunăstarea și productivitatea lucrătorilor și a lucrătoarelor, precum și calitatea mediului de muncă.

Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea OIM nr. 206 sunt primele standarde internaționale de muncă care oferă un cadru global pentru prevenirea, remediarea și eliminarea violenței și hărțuirii din lumea muncii, inclusiv a violenței și a hărțuirii bazate pe gen. Convenția recunoaște în mod explicit dreptul fiecărei persoane la un mediu de muncă fără violență și hărțuire și stabilește obligația de a respecta, promova și realiza acest drept. Convenția OIM nr. 190 a fost ratificată de România – prin urmare, prevederile sale au caracter obligatoriu din punct de vedere juridic.⁵ Recomandarea OIM nr. 206 oferă îndrumări mai detaliate cu privire la modul în care ar trebui puse în aplicare prevederile Convenției.

1.1. Ce înseamnă violență și hărțuire în lumea muncii

Definiții

Conform Convenției OIM nr. 190 ratificată de România:⁶

Violența și hărțuirea în lumea muncii se referă la o gamă de comportamente și practici inacceptabile, sau amenințări cu comportamente și practici inacceptabile, indiferent dacă au loc **în mod izolat sau repetat**, care au scopul de a genera, generează sau pot genera un **prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic**. Ele includ violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen.

Violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen înseamnă violența și hărțuirea îndreptată împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului acestora, afectând persoanele de un anumit sex sau gen în mod disproporționat, ea incluzând și hărțuirea sexuală.

Genul poate fi înțeles ca un ansamblu de norme, roluri și comportamente construite social. Acestea sunt asociate cu sexul atribuit unei persoane la naștere și îi pot influența accesul la putere, resurse și exercitarea drepturilor.

Nu toată lumea se încadrează în tiparele clasice de „femeie” sau „bărbat”. Unele persoane se nasc cu variații intersexuale, iar altele nu se identifică cu aceste categorii. Chiar și așa, societatea tinde să îi forțeze pe oameni să se încadreze în aceste două tipare, ceea ce poate avea efecte negative asupra stării emoționale și psihologice și îi poate împiedica pe oameni să trăiască liber și autentic. Aceste idei despre gen sunt învățate și, tocmai de aceea, pot fi schimbate.

Această definiție pune accentul pe efectele violenței și hărțuirii asupra victimelor, nu asupra intenției agresorului. Includerea noțiunii de „prejudiciu

economic” în aceeași categorie cu prejudiciile fizice, psihologice și sexuale garantează faptul că sunt incluse toate formele de violență și hărțuire.

Forme	Exemple
Fizică	lovituri, îmbrânceli sau distrugerea de obiecte
Morală/Psihologică	abuz verbal (înjurături, strigăte, insulte, jigniri) în privat sau în public, urmărire, supraveghere exagerată, izolare socială, intimidări, amenințări, comportamente ostile, răspândirea de zvonuri, încălcarea dreptului la viață privată, <i>mobbing</i>
Economică	nerespectarea responsabilităților economice (de exemplu, plata salariilor), pierderi de venituri sau daune materiale, compromitere profesională, inclusiv limitarea capacității unei persoane de a rămâne/avansa pe piața muncii, presiune de a lucra ore suplimentare fără compensații, restricții în ceea ce privește accesul la resurse financiare, educație sau piața muncii
Sexuală	atingeri, atenție nedorită (inclusiv prin mesaje, email-uri sau cadouri), afișarea de gesturi sau imagini cu tentă sexuală, avansuri sexuale nedorite, remarci despre corpul sau vestimentația unei persoane, pipăieli, săruturi
Online	poate include amenințări, insulte, comentarii abuzive, hărțuire cibernetică (<i>cyber bullying</i> și <i>cyber stalking</i>), discursuri instigatoare la ură, și trimiterea de imagini obscene
Practici și condiții de muncă abuzive	reținerea de documente de călătorie sau alte documente personale, termene limită nerezonabile, restricționarea accesului la resurse pentru efectuarea sarcinilor de lucru
Domestică	urmărire, abuz verbal sau fizic la locul de muncă de către partener, control și comportament abuziv din partea partenerului în timpul telemuncii/muncii de la domiciliu

Figura 1. Formele hărțuirii și ale violenței în lumea muncii

Cine este protejat

Convenția OIM nr. 190 recunoaște dreptul tuturor persoanelor la un mediu de muncă fără violență și hărțuire. **Toți lucrătorii sunt protejați**, indiferent de statutul lor contractual (de exemplu, nu doar angajații, ci și funcționarii publici, lucrătorii temporari prin agenții de muncă, lucrătorii independenți liber profesioniști, lucrătorii care activează prin intermediul platformelor digitale, lucrătorii subcontractați), persoanele aflate în formare, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii a căror angajare a încetat, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, atribuțiile sau responsabilitățile unui angajator.⁷

Nimeni nu este trecut cu vederea. Convenția OIM nr. 190 protejează inclusiv **persoanele care lucrează în economia informală**, cum ar fi vânzătorii stradalii, comercianții din piețe sau colectorii de deșeuri, lucrătorii casnici, îngrijitorii sociali și lucrătorii care își desfășoară activitatea la domiciliu (categorii de lucrători care, în mod tradițional, beneficiază de o protecție juridică redusă sau fragmentată). Convenția se aplică tuturor sectoarelor de activitate: sectorului public și celui privat, activităților din mediul urban și din cel rural, economiei formale și informale.⁸

Unde apar violența și hărțuirea?

Violența și hărțuirea pot apărea în **relațiile între colegi de același nivel ierarhic** (relații orizontale) și între **superiori și**

subordonați, în ambele sensuri (relații verticale). Convenția recunoaște că violența și hărțuirea pot fi **exercitate de către terți**, precum clienți, pacienți, furnizori sau colaboratori. Acest lucru este important pentru lucrătorii și lucrătoarele din sectoare precum sănătatea, ospitalitatea, divertismentul, comerțul, educația, transporturile și alte servicii orientate către clienți și public. Indiferent de sursă, fiecare incident, chiar și unul izolat, poate contribui la crearea unui climat de muncă nesigur și ostil.

Convenția OIM nr. 190 nu se limitează la violența și hărțuirea care se petrec în spațiul fizic al locului de muncă. Acestea pot avea loc și în următoarele circumstanțe:⁹



în timpul pauzelor, al meselor sau în spațiile sanitare și vestiare;



în călătorii sau deplasări de serviciu;



în cadrul activităților de formare profesională sau la evenimente sociale legate de muncă;



în comunicările legate de muncă, inclusiv în mediul online;



în spațiile de cazare oferite de angajator;



în timpul deplasării către și de la locul de muncă.

Cum apare și de ce persistă violența și hărțuirea

Stereotipurile de gen adesea influențează violența și hărțuirea. Acestea cresc vulnerabilitatea unor persoane, pot normaliza comportamentele abuzive și pot descuraja raportarea lor. Percepțiile asupra hărțuirii variază, iar femeile sunt adesea etichetate drept „prea sensibile”, „plângăcioase” sau „isterice”, ceea ce mută responsabilitatea de la agresor la victimă¹⁰ și perpetuează o cultură organizațională tolerantă față de abuz. În aceste condiții, multe victime aleg să nu vorbească, de teamă că nu vor fi crezute sau că vor fi învinovățite. Stereotipurile afectează și modul în care sunt percepute cazurile în care victimele sunt bărbați, acestea fiind adesea ignorate sau trivializate din cauza ideii că „bărbații trebuie să fie puternici”, mai ales în sectoare masculinizate (de exemplu, construcții sau transport). Acest lucru duce la subraportare și la lipsa recunoașterii impactului real al hărțuirii asupra tuturor angajaților, indiferent de gen.¹¹

Raportul inegal de putere poate facilita violența și hărțuirea în lumea muncii. Acesta apare în relații ierarhice în care o persoană are mai multă autoritate, control sau influență (de exemplu, în relația manager-angajat sau director-reprezentant sindical) și își folosește poziția în mod abuziv sau manipulator.

Cazuri mediatizate în ultimii ani au arătat concret modul în care raporturile de putere pot duce la mușamalizarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii.¹²

Discriminarea pe criterii de identitate personală poate fi strâns legată de violența și hărțuirea în lumea muncii. Criteriile protejate de identitate includ sexul, genul, orientarea sexuală, rasa, etnia, naționalitatea, trăsăturile genetice, dizabilitatea, vârsta, starea de sănătate, credințele proprii sau statutul socio-economic. Cei care se confruntă cu o formă de discriminare sunt de aproape trei ori mai susceptibili să experimenteze violență și hărțuire la locul de muncă.¹³ De multe ori, aceste forme de discriminare se pot intersecta (fenomen cunoscut ca *discriminare intersecțională*), ceea ce conduce la creșterea vulnerabilității la violență și hărțuire și la dificultăți suplimentare în accesarea mecanismelor de protecție.

Lipsa de respect față de colegi și cei din jur stă la baza violenței și a hărțuirii. Această lipsă de respect se poate traduce prin **microagresiuni** aparent ne semnificative (Figura 2). Deși pot apărea inofensive la început, aceste comportamente pot contribui treptat la degradarea relațiilor de muncă și la crearea unui mediu propice în care violența și hărțuirea la locul de muncă devin posibile și chiar normalizate.

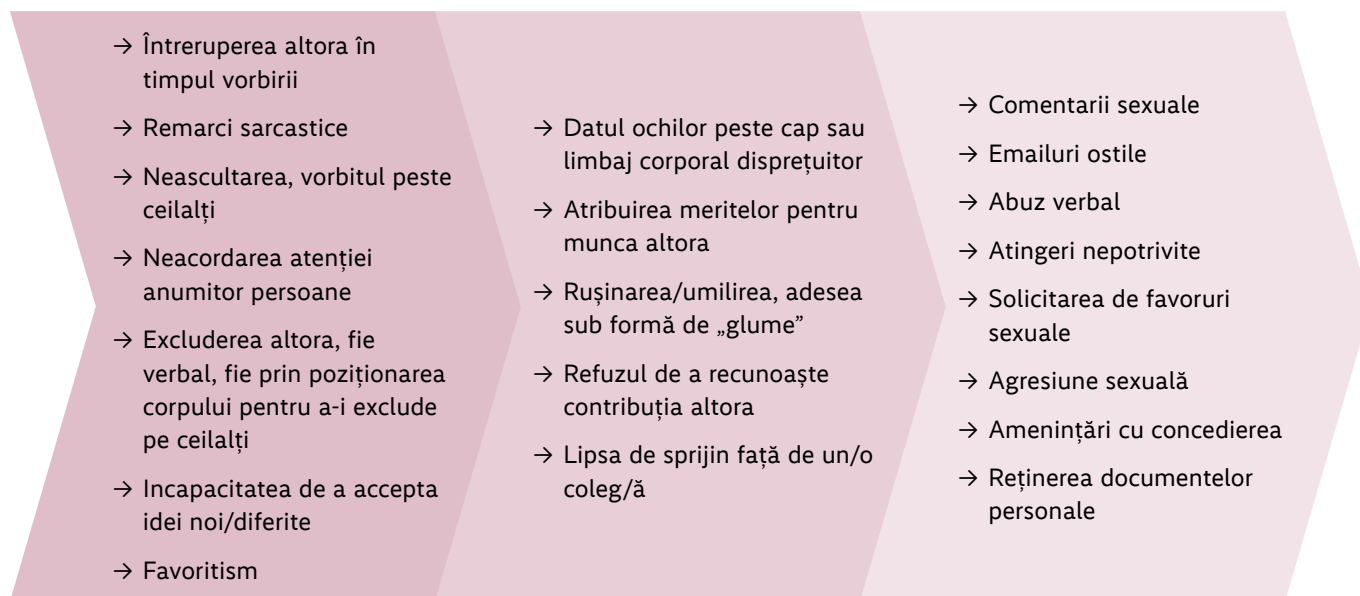


Figura 2. Spectrul lipsei de respect. De la microagresiuni la hărțuire și violență¹⁴

Impactul violenței domestice în lumea muncii

Convenția OIM nr. 190 recunoaște impactul violenței domestice în lumea muncii. Violența domestică se referă la orice formă de violență fizică, sexuală, psihologică, socială sau economică ce are loc în

cadrul familiei sau între parteneri. În România, aproape una din două femei au fost afectate, de-a lungul vieții, de o formă de violență din partea partenerului, o cifră semnificativ mai mare decât media europeană, unde una din trei femei la nivel european raportând astfel de experiențe.¹⁵

Violența domestică poate deveni violență la locul de muncă

O femeie aflată în proces de divorț își reclamase soțul pentru amenințări, menționând inclusiv că acesta deține o armă, însă sesizarea nu a fost soluționată la timp. La câteva zile după plângere, bărbatul s-a prezentat la locul de muncă al acesteia, un coafor din București, și a comis un atac armat, soldat cu victime multiple, inclusiv în rândul colegilor și al clienților.¹⁶

Așa cum ilustrează cazul de mai sus, violența domestică nu rămâne limitată la sfera privată, ci se extinde în mod direct sau indirect în lumea muncii. Lucrătorii și lucrătoarele care se confruntă cu violența domestică pot pierde locul de muncă sau veniturile din cauza absențelor frecvente, a pierderii concentrării sau a scăderii motivației. Aceste fenomene afectează direct și mediul de

muncă, influențând ocuparea forței de muncă, productivitatea, sănătatea și siguranța tuturor lucrătorilor. 17,6% dintre femeile din UE aflate în relații de cuplu au fost nevoite să-și ia liber de la muncă sau de la studii din cauza violenței partenerului, în timp ce 30% au fost afectate prin incapacitatea de a-și îndeplini sarcinile de zi cu zi, inclusiv cele legate de creșterea copiilor.¹⁷

Resurse utile pentru victimele violenței domestice

0800 500 333 Linia telefonică națională gratuită disponibilă non-stop victimelor violenței domestice, ale traficului de persoane sau ale discriminării de gen.

Aplicația Bright Sky oferă acces gratuit pentru victimele violenței domestice la informații despre cum să recunoști abuzul, la asistență și servicii de sprijin disponibile la nivel național.

1.2. Cine este cel mai expus riscului

Anumite categorii de lucrători sunt mai afectate de violență și de hărțuire în lumea muncii. Factorii precum stereotipurile de gen, raporturile inegale de putere și criteriile de identitate personală joacă un rol determinant în creșterea riscului expunerii la violență și hărțuire. Mai jos sunt prezentate cele mai vulnerabile categorii de lucrători.¹⁸

→ **Femeile** sunt printre cele mai expuse riscului violenței și hărțuirii din cauza stereotipurilor, a inegalităților de gen și a relațiilor de putere dezechilibrate din societate și din lumea muncii. Acest context favorizează în mod particular hărțuirea sexuală.

- **Femeile gravide** sau cele care se întorc din concediul de maternitate sau de creștere a copilului se confruntă frecvent cu discriminare și hărțuire, inclusiv izolare, abuzuri verbale, psihologice și fizice, dificultăți în obținerea unor aranjamente de muncă care să permită concilierea vieții profesionale cu cea de familie sau concedierea nejustificată.

- **Femeile tinere** sunt și mai vulnerabile deoarece, pe lângă inegalitățile de gen, ele sunt mai des în poziții precare sau la început de carieră, depind mai mult de evaluările superiorilor și pot ezita să raporteze abuzuri de teama consecințelor. Stereotipurile legate de vârstă și gen le pot face mai ușor ținte ale hărțuirii sexuale, iar lipsa de informații și lipsa de îndreptare în mecanismele de protecție sau de reprezentare sindicală le poate limita capacitatea de a reacționa.

→ **Lucrătorii cu dizabilități** se pot confrunta cu izolare socială, prejudecăți, ridicularizare și monitorizare excesivă la locul de muncă sau blamarea nejustificată pentru anumite greșeli.

→ **Lucrătorii LGBTI+** pot fi expuși la multiple forme de violență și hărțuire, precum și la un mediu de muncă ostil și discriminatoriu, care se poate manifesta inclusiv prin izolare. Pentru mulți, poate reprezenta o amenințare reală divulgarea orientării sau a identității lor sexuale de către colegii care au atitudini homofobe sau transfobe.

- **Lucrătorii din grupuri etnice minoritare** se pot confrunta cu violență fizică sau verbală, comentarii și glume rasiste, marginalizare sau limitarea accesului la oportunitățile de muncă, precum și cu disciplinarea nedreaptă din partea colegilor sau a supervisorilor.

- **Avertizorii de integritate** se pot confrunta cu risc ridicat de hărțuire, deoarece acțiunile lor perturbă status quo-ul și amenință structurile de putere sau interesele financiare ale unei organizații. Hărțuirea devine un mecanism de „autoapărare” al sistemului vizat.¹⁹

- **Lucrătorii migranți**, a căror prezență este în creștere în ultimii ani în România, se pot confrunta cu riscuri mai mari de a suferi acte de violență și hărțuire din cauza unor factori specifici precum barierele lingvistice, lipsa de informare privind drepturile lor și dependența de angajator, ceea ce îi face mai puțin predispuși să le raporteze.

Povestea Mariei, Cluj-Napoca, 25 ani, studentă și angajată part-time

Maria a vrut să se angajeze la o patiserie și a trebuit să treacă printr-un interviu practic.



Acolo, am fost atinsă de cel puțin cinci ori de colegii bărbați, unul dintre ei fiind patronul. Era un loc relativ mic și foloseau asta ca să pună mâna pe talia mea, sau mai jos, ca să treacă.” S-a simțit foarte incomod, dar nu a știut cum să reacționeze. „M-am comportat de parcă nu s-a întâmplat.” În plus, ea a văzut că și alte femei angajate acolo erau tratate la fel.²⁰

2. Prevederi legale și abordarea violenței și a hărțuirii prin prisma Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206

2.1. De ce vorbim astăzi despre violență și hărțuire în lumea muncii?

Interesul pentru fenomenele violenței și ale hărțuirii în lumea muncii reflectă o evoluție a modului în care este înțeles dreptul muncii. În mod tradițional, dreptul muncii s-a concentrat asupra dimensiunilor economice ale raportului de muncă – salariu, timp de muncă, stabilitate în muncă. În ultima vreme, s-a produs însă o extindere a sferei de protecție a lucrătorilor către aspecte ce țin de **demnitatea persoanei, sănătatea mintală, egalitatea de șanse și calitatea mediului de lucru**.²¹ În acest context, violența și hărțuirea nu mai sunt percepute ca simple disfuncționalități sau conflicte interpersonale izolate, ci drept fenomene sistemice, care afectează în mod direct exercitarea dreptului la muncă, precum și respectarea altor drepturi fundamentale, precum dreptul la sănătate.

Această schimbare de perspectivă este rezultatul mai multor evoluții la nivel internațional și european, precum:

- dezvoltarea drepturilor omului și integrarea lor în sfera relațiilor de muncă, acest lucru conducând la recunoașterea demnității ca element central al raportului de muncă;²²
- extinderea modului în care înțelegem conceptele de sănătate și securitate în muncă, prin includerea dimensiunii psihosociale (stres, sănătate mintală), evidențiind faptul că riscurile profesionale nu sunt doar fizice, ci pot deriva și din comportamente, relații de putere sau cultura organizațională;
- evoluțiile din domeniul egalității de șanse și al combaterii discriminării, care au arătat că violența și hărțuirea afectează în mod disproporționat anumite categorii de lucrători, în special femeile, dar și alte grupuri vulnerabile.²³

Definirea la nivel internațional a violenței și a hărțuirii prin Convenția OIM nr. 190 marchează o schimbare de paradigmă, acest act recunoscându-le ca parte a unui spectru de comportamente inacceptabile și legându-le de organizarea muncii, raporturile de putere și inegalitățile structurale.

Violența și hărțuirea în lumea muncii sunt incompatibile cu munca decentă, care presupune desfășurarea activității în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate.²⁴

Problematica violenței și a hărțuirii este strâns legată și de funcționarea dialogului social. Dialogul social²⁵ are un rol specific în identificarea riscurilor, definirea măsurilor de prevenire și asigurarea aplicării efective a normelor.²⁶ Instrumentele clasice ale dialogului social oferă cadrul necesar pentru integrarea unor politici și proceduri privind prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii. **Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea OIM nr. 206 subliniază rolul dialogului social și al negocierii colective în prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii**, stabilind obligația statelor de a consulta organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor și de a promova participarea acestora la elaborarea și implementarea politicilor relevante.²⁷ Această abordare reflectă o înțelegere modernă a dreptului muncii, în care protecția este asigurată prin mecanisme participative, capabile să răspundă specificului fiecărui sector sau loc de muncă.

2.2. Contextul legal național

Cadrul legal național privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în lumea muncii este construit dintr-un ansamblu de reglementări care, deși adoptate în momente diferite și cu finalități distincte, urmăresc protejarea demnității, a sănătății și a securității lucrătorilor. Acest set de legi reflectă evoluția conceptului analizat: de la o abordare punctuală, centrată pe sancționarea unor fapte, către o abordare integrată, care include prevenirea, protecția și mecanismele de intervenție.

- **Constituția României** consacră dreptul la muncă și protecția socială a muncii, precum și principiul demnității umane și al egalității în drepturi.²⁸
- **Codul muncii** reprezintă principalul instrument de reglementare a relațiilor de muncă, consacrând obligația angajatorului de a asigura condiții de muncă adecvate, respectarea demnității în muncă și protecția sănătății și a securității salariaților.²⁹ Codul muncii conține principii de bază care permit integrarea acestor fenomene în sfera obligațiilor angajatorului, inclusiv cu referire la interzicerea discriminării și la obligația generală de protecție a salariatului.³⁰

- **Legislația în materia egalității de șanse și a nediscriminării**, în special prin Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și Normele metodologice de aplicare sau prin OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, oferă un cadru juridic privind hărțuirea sexuală și hărțuirea bazate pe criterii de discriminare.³¹
- **Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă** instituie obligația angajatorului de a preveni riscurile profesionale și de a asigura un mediu de muncă sigur pentru toți lucrătorii.³²
- **Legislația penală și civilă** oferă instrumente de sancționare și reparare a prejudiciilor cauzate de violență sau hărțuire.³³

Cadrul normativ existent și directivele UE

La nivel european, noțiunea de hărțuire este consacrată în principal în cadrul directivelor privind egalitatea de tratament, precum Directiva 2000/43/CE,³⁴ Directiva 2000/78/CE³⁵ și Directiva 2006/54/CE.³⁶ Acestea definesc hărțuirea ca o formă de discriminare, constând într-un comportament nedorit, legat de un criteriu protejat de identitate, care are ca efect sau scop afectarea demnității unei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.³⁷

Legislația română a realizat, în linii generale, o transpunere corectă a acestor directive, în special prin dispozițiile din OG nr. 137/2000³⁸ și Legea nr. 202/2002,³⁹ care preiau definițiile europene și consacră hărțuirea și hărțuirea sexuală ca forme de discriminare. Această transpunere a permis dezvoltarea unor reguli de sancționare și a unor mecanisme instituționale specifice, în special prin activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Directivele europene privind egalitatea de tratament stabilesc un nivel minim de protecție, obligând statele

membre să sancționeze hărțuirea în măsura în care aceasta este legată de un criteriu protejat de identitate, dar fără a interzice și fără a limita posibilitatea statelor de a reglementa mai larg fenomenul.⁴⁰

Totuși, cadrul juridic național a limitat în practică înțelegerea hărțuirii, tratând-o în principal ca pe o formă de discriminare. Deși aliniată directivelor europene, această abordare nu acoperă pe deplin fenomenul, excluzând situații care nu țin de un criteriu de discriminare, dar afectează similar demnitatea și sănătatea lucrătorilor și a lucrătoarelor.

Convenția OIM nr. 190 completează cadrul european, oferind o definiție mai largă și mai cuprinzătoare a violenței și hărțuirii, care reflectă realitatea relațiilor de muncă contemporane și necesitatea unei protecții efective a lucrătorilor.⁴¹

Mecanisme instituționale și accesul la protecție în cazurile de violență și hărțuire

Protecția reală a lucrătorilor și lucrătoarelor este condiționată de modul în care legile și normele sunt interpretate, implementate, monitorizate și aplicate în practică.

În prezent, responsabilitățile sunt împărțite între mai multe instituții – în principal, între Inspekția Teritorială a Muncii (ITM), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) și instanțele judecătorești. Fiecare dintre aceste instituții are un rol specific, dar limitat:

- ITM verifică respectarea legislației muncii și a normelor de securitate și sănătate în muncă;
- CNCD analizează faptele de discriminare și hărțuire discriminatorie;
- instanțele de judecată soluționează conflictele de muncă și acordă reparații juridice.

Criteriu	ITM	CNCD	Instanța
Tip procedură	Administrativă/Inspecție	Administrativă	Judiciară
Obiect principal	Legislația muncii și SSM	Discriminare și hărțuire pe criteriu discriminatoriu	Conflicte de muncă
Sanctiuni	Impunerea unor măsuri de remediere, amenzi contravenționale	Amenzi contravenționale	Despăgubiri civile, repunerea în drepturi
Acordă despăgubiri?	Nu	Nu	Da
Durată procedură	Relativ rapidă	De obicei între 6 luni și 2 ani	Mai îndelungată
Reprezentare/ Costuri	Nu este necesară reprezentarea prin avocat; procedura este gratuită	Nu este necesară reprezentarea prin avocat; procedura este gratuită	Reprezentarea prin avocat nu este obligatorie, dar este, în practică, adesea necesară; implică costuri (onorariu avocat, taxe judiciare de timbru, eventuale expertize)
Excludere reciprocă?	Nu	Nu	Nu

Tabel 1. Competențele instituțiilor abilitate în materie de violență și hărțuire

Mecanismele existente sunt, în mare măsură, activate prin sesizări individuale, în timp ce prevenirea, esențială în cazul violenței și al hărțuirii, rămâne insuficient dezvoltată.

Deși cadrul normativ existent oferă instrumente de protecție împotriva violenței și a hărțuirii, eficiența acestora depinde de capacitatea instituțională

de implementare. Complexitatea fenomenului, care implică dimensiuni juridice, psihologice și organizaționale, presupune competențe interdisciplinare și resurse adecvate. În practică, procedurile administrative și judiciare pot fi percepute ca fiind de durată sau dificil de parcurs, iar nivelul de informare și accesul la mecanisme de sprijin pot influența gradul de raportare a acestor situații.

2.3. Abordarea violenței și hărțuirii în lumea muncii prin prisma Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206

Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea OIM nr. 206 impun o abordare **incluzivă, integrată și sensibilă la dimensiunea de gen** privind violența și hărțuirea în lumea muncii.



Potrivit Convenției OIM nr. 190 și Recomandării OIM nr. 206, angajatorii au obligația să ia măsuri adecvate pentru a preveni violența și hărțuirea în mediul de muncă, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe gen:

- să adopte și să pună în aplicare, după consultări cu lucrătorii și reprezentanții acestora, o politică coerentă la locul de muncă privind violența și hărțuirea;
- să ia în considerare violența și hărțuirea, precum și riscurile psihosociale asociate, în gestionarea securității și sănătății la locul de muncă;

→ să identifice și să evalueze riscurile de violență și hărțuire, cu participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, și să ia măsuri pentru prevenirea și controlul acestora;

→ să furnizeze lucrătorilor informații și instrumente de formare, în formate accesibile, cu privire la riscurile identificate și la măsurile de prevenire și protecție asociate.

3. Violența și hărțuirea ca probleme de sănătate și securitate în muncă

Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea OIM nr. 206 subliniază că prevenirea violenței și a hărțuirii în lumea muncii necesită o abordare integrată și sensibilă la dimensiunea de gen, inclusiv prin legislația și politicile de securitate și sănătate în muncă (SSM).⁴² Aceste fenomene nu țin doar de relațiile dintre persoane, ci reprezintă riscuri profesionale, deoarece au efecte reale asupra

sănătății fizice și mintale a tuturor lucrătorilor. Prin caracterul său preventiv, cadrul SSM oferă un punct de referință eficient pentru abordarea cauzelor structurale ale violenței și ale hărțuirii. Acest cadru permite intervenții timpurii și sistemice și mobilizează actorii din lumea muncii, inclusiv sindicatele, pentru a contribui la crearea unor medii de lucru sigure și lipsite de violență și hărțuire.

Importanța integrării perspectivei de gen în SSM

Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea OIM nr. 206 impun o abordare incluzivă și sensibilă la gen, dat fiind că femeile sunt afectate disproporționat de violență și hărțuire, iar riscurile și formele acestor comportamente diferă (de exemplu, violență de gen, hărțuire sexuală). În mod tradițional, aceste riscuri au fost excluse din domeniul SSM, accentul fiind pus pe riscuri fizice, precum expunerea la substanțe toxice sau accidente legate de utilaje, asociate în principal sectoarelor dominate de bărbați. În schimb, hărțuirea sexuală și riscurile psihosociale care afectează în mod disproporționat femeile nu au fost tratate ca riscuri profesionale.

Persistă însă percepția că violența și hărțuirea de gen nu sunt o problemă de SSM. Această opinie e alimentată de mai mulți factori: convingerea că violența și hărțuirea de gen țin de sfera privată, accentul pus pe legislația anti-discriminare și pe plângeri individuale sau stereotipurile legate de rolurile de gen. Situația este agravată de resursele limitate ale instituțiilor de control și de concentrarea acestora asupra riscurilor fizice, precum și de dificultățile în abordarea riscurilor emergente din lumea muncii.

De aceea, integrarea violenței și hărțuirii în SSM necesită măsuri deliberate și sensibile la gen, care să le trateze ca riscuri profesionale. Accentul trebuie mutat de la abordări reactive la prevenție, prin politici, practici și mecanisme de supraveghere care protejează toți lucrătorii și toate lucrătoarele de violența de gen și hărțuirea sexuală.⁴³

Relația dintre violență sau hărțuire și riscurile psihosociale este bidirecțională: pe de o parte, factorii individuali, sociali și organizaționali pot genera violență și hărțuire; pe de altă parte, aceste comportamente amplifică riscurile psihosociale, creând un cerc vicios. Mediile de muncă stresante cresc probabilitatea apariției hărțuirii, iar persoanele hărțuite devin mai vulnerabile la stres și la alte probleme de sănătate.

În economia actuală, riscurile psihosociale sunt din ce în ce mai răspândite și au efecte profunde asupra sănătății mentale și fizice. Ele sunt legate de factori precum organizarea și intensificarea muncii, supravegherea digitală sau dificultățile de a echilibra viața profesională și cea personală. În acest context, prevenirea și gestionarea violenței, a hărțuirii și a riscurilor psihosociale asociate devin esențiale, iar sistemele de SSM joacă un rol crucial în reducerea cauzelor ocupaționale ale tulburărilor fizice și mentale și în protejarea sănătății și siguranței tuturor lucrătorilor.⁴⁴

Povestea Mariei, 44 ani: Când hărțuirea devine boală

Maria lucra la o patiserie



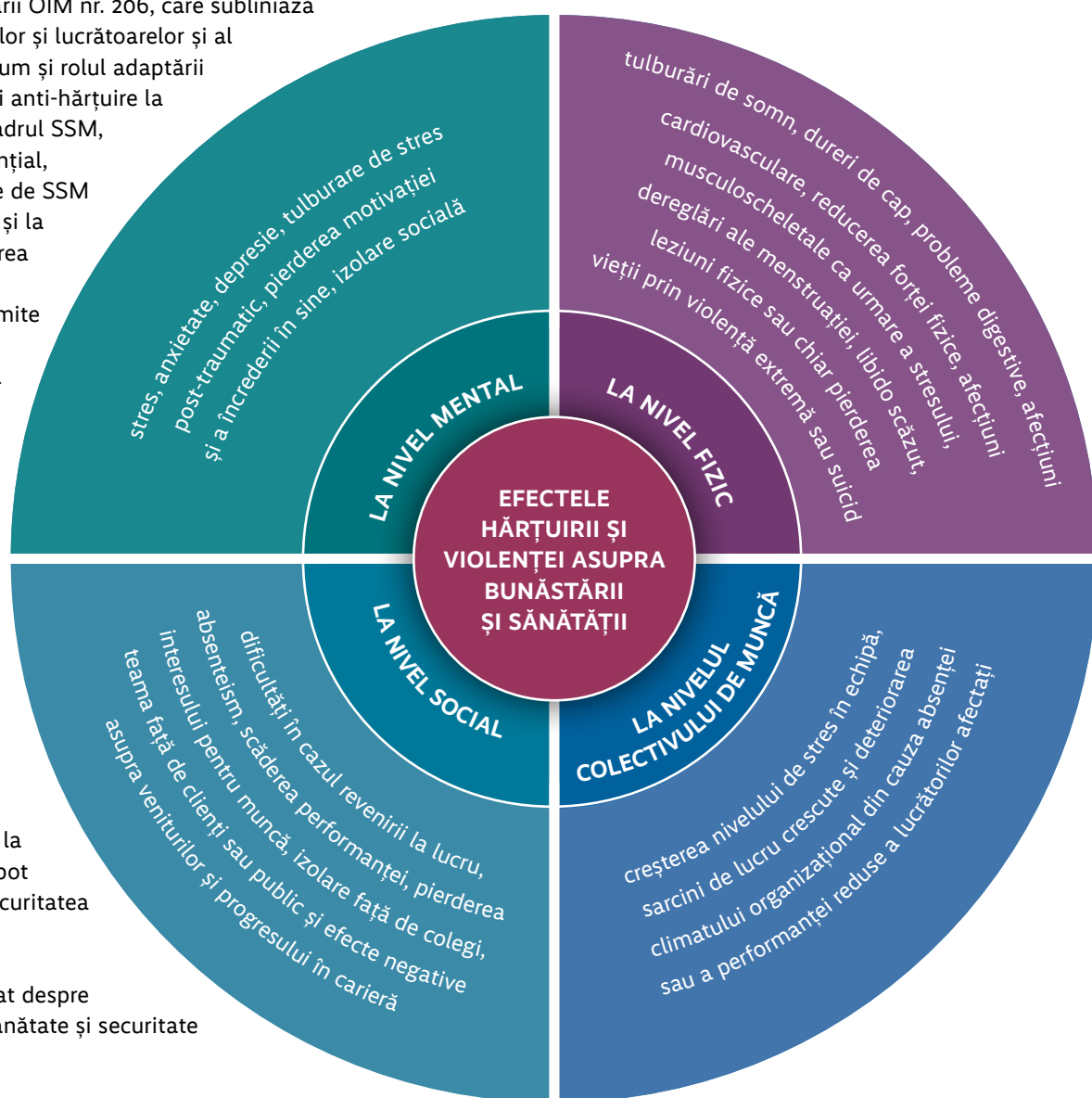
Încă de la început am semnalat lipsa de colegialitate și abaterile, dar situația a degenerat treptat, mai ales în 2023, când am fost izolată, umilită, ținta unor acuzații false și a unor agresiuni verbale și fizice. Deși am făcut numeroase sesizări, instituția nu a reacționat, iar presiunea asupra mea a crescut până la nivel instituțional: am fost exclusă informal, bunurile mi-au fost mutate fără informare, iar comisiile păreau întoarse împotriva mea. Epuizată, am apelat la sindicat, CNCD și instanță, apoi mi-am dat demisia, rămânând aproape fără sprijin și cu sentimentul unei stigmatizări profesionale. Experiența a lăsat urme adânci: încă somatizez lipsa de demnitate trăită, depind de medicație începută atunci, iar impactul emoțional și financiar continuă să apese, chiar dacă familia mea este acum mai liniștită.”

Cadrul SSM facilitează și dialogul social, și mecanismele participative, în acord cu standardele Convenției OIM nr. 190 și ale Recomandării OIM nr. 206, care subliniază rolul consultării lucrătorilor și lucrătoarelor și al reprezentanților lor, precum și rolul adaptării măsurilor anti-violență și anti-hărțuire la contextul specific.⁴⁵ În cadrul SSM, sindicatele au un rol esențial, participând în comitetele de SSM la identificarea riscurilor și la elaborarea și monitorizarea măsurilor de prevenire. Această implicare le permite lucrătorilor să-și asume un rol activ în prevenirea violenței și a hărțuirii, integrând experiența lor directă în deciziile privind abordarea acestor fenomene.

Convenția OIM nr. 190 recunoaște trei drepturi fundamentale ale tuturor lucrătorilor, în conformitate cu standardele internaționale de SSM:

- dreptul de a participa la luarea deciziilor care pot afecta sănătatea și securitatea la locul de muncă;
- dreptul de a fi informat despre aspectele legate de sănătate și securitate în muncă;
- dreptul de a refuza munca care ar putea reprezenta un risc serios și iminent pentru propria sănătate sau securitate sau pentru cea a altor persoane.

Figura 3. Efectele hărțuirii și violenței asupra bunăstării și sănătății



3.1. Impactul asupra sănătății și a securității lucrătorilor

Pentru lucrători și lucrătoare, violența și hărțuirea în lumea muncii au efecte profunde asupra sănătății psihologice, fizice și sexuale, afectându-le totodată demnitatea și mediul social și familial.

Pentru angajatori, consecințele violenței și hărțuirii includ fluctuația de personal, absenteismul, utilizarea concediilor medicale, costurile pe termen lung generate de incapacitate temporară sau invaliditate, riscul crescut de erori și accidente, scăderea moralului și a productivității, precum și cheltuieli juridice sau pierderi de reputație.

Violența și hărțuirea ca riscuri profesionale

Violența și hărțuirea la locul de muncă constituie riscuri profesionale, întrucât afectează direct sănătatea fizică și psihică a lucrătorilor și a lucrătoarelor și le compromit capacitatea de a-și desfășura activitatea în condiții sigure și eficiente. Conform principiilor SSM și ale Convenției OIM nr. 190, orice factor care poate provoca vătămare, boală sau stres este considerat un risc profesional, iar violența și hărțuirea, inclusiv cea bazată pe gen, se încadrează în această categorie.

Aceste fenomene nu reprezintă doar exemple de comportamente neadecvate, ci au efecte psihosociale și fizice concrete și contribuie la crearea unui mediu de muncă nesigur și nesănătos, afectând atât victimele directe, cât și colectivul sau funcționarea organizației în sine. Prin urmare, ele trebuie recunoscute ca riscuri profesionale și incluse în evaluarea și prevenirea riscurilor, ca parte integrantă a managementului SSM.

Pentru stat, violența și hărțuirea implică costuri prin servicii publice precum ajutor de șomaj, asistență socială și medicală, reconversie profesională, cheltuieli judiciare și consiliere, precum și pierderi economice cauzate de productivitatea redusă și absența forței de muncă, care au un efect negativ asupra PIB-ului. Se estimează că violența și hărțuirea pot contribui la pierderi între 1% și 3,5% din PIB.⁴⁶

3.2. Elemente esențiale pentru un mediu de lucru lipsit de violență și hărțuire

Politica anti-violență și hărțuire

Politicile la locul de muncă trebuie să fie negociate între sindicate și angajatori și nu impuse unilateral de angajator.

O politică eficientă la locul de muncă pentru prevenirea și eliminarea violenței și hărțuirii trebuie să fie clară, cuprinzătoare și incluzivă, în linie cu principiile Convenției OIM nr. 190 și ale Recomandării OIM nr. 206. Elementele esențiale includ:

- o declarație fermă de toleranță zero față de violență și hărțuire;
- o definiție clară și extinsă a violenței și a hărțuirii, care recunoaște că riscurile nu se limitează la spațiul fizic de muncă;

- aplicabilitate pentru toți lucrătorii, cu atenție specială pentru grupurile vulnerabile;
- abordarea explicită a violenței și a hărțuirii de gen, a hărțuirii sexuale și a impactului violenței domestice;
- măsuri concrete de prevenire, gestionare și sancționare, inclusiv:
 - proceduri clare de depunere și investigare a plângerilor;
 - garanții de confidențialitate;
 - protecția împotriva victimizării pentru victime, martori și avertizori.
- instruire și conștientizare pentru toți angajații, inclusiv pentru manageri și supraveghetori;
- mecanisme de monitorizare și evaluare continuă a eficienței politicii;
- integrarea unei perspective de gen și a unor măsuri incluzive, care reflectă nevoile diferitelor grupuri;
- actualizarea periodică a politicii, pentru a răspunde schimbărilor din lumea muncii;
- implicarea activă a femeilor și a altor grupuri vulnerabile în elaborarea și implementarea măsurilor.

Elemente esențiale pentru integrarea violenței domestice în politicile privind violența și hărțuirea la locul de muncă

Elemente obligatorii:

- definirea clară a violenței domestice și recunoașterea impactului acesteia asupra vieții profesionale;
- stabilirea responsabilității angajatorului;
- măsuri de sprijin, inclusiv concediu (plătit sau neplătit) pentru victime, aranjamente flexibile de muncă, protecție temporară împotriva concedierii;
- integrarea violenței domestice în evaluarea riscurilor la locul de muncă;
- stabilirea unor mecanisme de trimitere către servicii publice de sprijin.

Măsuri recomandate:

- elaborarea unor planuri de siguranță și măsuri de securitate;
- ajustări la locul de muncă, de comun acord (transfer, modificarea sarcinilor, a programului sau a datelor de contact);
- sprijin suplimentar (financiar, locuință, îngrijire copii, consiliere psihologică, acces la servicii specializate);
- sesiuni de instruire și conștientizare privind violența domestică pentru lucrători și lucrătoare;
- formarea unor persoane de sprijin la nivelul colectivului de muncă.⁴⁷

Identificarea, evaluarea și prevenirea riscurilor

Identificarea riscurilor

Pentru că violența și hărțuirea pot fi percepute diferit de la o persoană la alta, identificarea riscurilor trebuie să țină cont atât de date concrete, cât și de experiențele și percepțiile lucrătorilor. Percepția asupra riscurilor poate varia în funcție de experiențe personale, poziția în organizație, gen, vârstă, etnie, dizabilitate, statut migrator sau alte vulnerabilități. Metodele pot include:

- analiza mediului fizic, a structurii organizaționale, a organizării muncii și a condițiilor de muncă, pentru a detecta zone și condiții de risc;
- sondaje și chestionare anonime pentru lucrători și lucrătoare, pentru a surprinde experiențe și percepții;
- evaluarea experiențelor de violență domestică și a altor forme de violență în afara locului de muncă, inclusiv în timpul deplasărilor;
- discuții participative și *focus group*-uri care implică direct femeile și grupurile vulnerabile;
- trasee de siguranță și audituri participative, pentru identificarea și maparea zonelor cu risc crescut;
- triangularea datelor din multiple surse (lucrători, sindicat, audit, rapoarte) pentru o imagine completă a riscurilor.

Povestea Arinei, 39 ani: Între tăcere, rușine și lipsa de sprijin



În urmă cu un an și patru luni, într-o delegație, la o cină într-un restaurant în care colegii consumau alcool, am rămas singură la masă cu un superior, crezând că vrea să discutăm ceva profesional. Discuția a devenit rapid personală, iar el a încercat să mă sărute de față cu ceilalți. M-am ferit și am refuzat, dar momentul m-a luat prin surprindere și m-a făcut să mă simt rușinată și expusă. După incident, am evitat situația și nu am spus nimănui de la muncă, convinsă că nu aș avea sprijin din partea departamentului de HR sau a șefului meu. Chiar și acum mă simt incomfortabil în prezența acestui superior, sunt atentă să evit orice interacțiune și, deși știu că nu asta e soluția, nu am avut curajul să reacționez atunci, iar acum simt că este prea târziu.”

Evaluarea riscurilor

Evaluarea riscurilor de violență și hărțuire este esențială pentru prevenirea acestora și pentru îmbunătățirea securității și a sănătății în muncă. Conform R206, aceasta trebuie să ia în considerare în mod special următoarele categorii de riscuri:

1. Organizarea muncii și condițiile de lucru

Această categorie include factori legați de modul în care este organizată activitatea și de contextul de muncă, precum:

- munca în izolare sau fără martori (de exemplu, lucru la domiciliu, în spații izolate sau în ture de noapte);
- expunerea lucrătorilor și lucrătoarelor care lucrează online (de exemplu, în mass-media), inclusiv riscuri de *cyberbullying* și hărțuire digitală;
- deplasarea către și de la locul de muncă, în special pe timp de noapte sau în zone izolate;
- munca precară și informală, asociată cu vulnerabilitate economică crescută;
- structurile ierarhice rigide, care pot favoriza abuzul de putere.

2. Interacțiunea cu terți

Lucrătorii și lucrătoarele care intră în contact direct cu publicul sau cu clienții sunt expuși unui risc crescut de violență și hărțuire. Acest risc este frecvent în sectoare precum retail-ul, serviciile, turismul, sănătatea sau transportul.

3. Discriminarea și dezechilibrele de putere

Riscurile sunt amplificate de inegalitățile de gen și de alte forme de discriminare:

- violența și hărțuirea sunt mai frecvente în sectoarele dominate de bărbați, unde pot fi folosite pentru a descuraja accesul femeilor sau pentru a menține structuri de putere („cultură macho”);
- în sectoarele feminizate (de exemplu, în sănătate sau asistență socială), riscul crește atunci când pozițiile de conducere sunt deținute de bărbați, ceea ce poate crește riscul de abuz de putere, inclusiv sexual;
- segregarea ocupațională, diferențele salariale, discriminarea intersecțională și politicile de sănătate inadecvate cresc vulnerabilitatea lucrătorilor și a lucrătoarelor.

4. Violența domestică

- Violența domestică poate avea efecte directe sau indirecte asupra siguranței la locul de muncă;
- persoanele afectate pot fi urmărite la locul de muncă, punând în pericol și colegii sau activitatea profesională;
- riscul este amplificat în contextul telemuncii, unde limitele dintre viața privată și cea profesională sunt reduse.

Stresul legat de muncă și riscurile psihosociale

Stresul la locul de muncă este strâns legat de riscurile psihosociale generate de organizarea muncii, management, condițiile de lucru și relațiile profesionale. Acestea pot crește riscul de violență și hărțuire și sunt la rândul lor agravate de astfel de comportamente, afectând sănătatea fizică și mentală și contribuind la epuizare profesională. Principalele categorii de riscuri psihosociale includ:⁴⁸

- **sarcinile de muncă:** volum excesiv de lucru, obiective nerealiste, atribuții nealiniate competențelor;
- **controlul asupra muncii:** autonomie redusă în luarea deciziilor, insecuritate profesională;
- **organizarea muncii:** sarcini repetitive sau sub/suprasolicitante, muncă solitară, spații de lucru inadecvate sau cu risc crescut de violență și hărțuire, fără ca acestea să fie abordate;
- **timpul de lucru:** ore suplimentare involuntare, pauze insuficiente;
- **claritatea rolului:** lipsa unor responsabilități și atribuții clar definite;
- **relațiile la locul de muncă:** conflictualitate, critică excesivă, lipsa sprijinului și a comunicării;
- **leadership și management:** stiluri de conducere defectuoase sau abuzive;
- **deficiențe organizaționale:** aplicarea incoerentă a regulilor interne, lipsa încrederii în proceduri, decizii percepute ca nedrepte, absența măsurilor de prevenire a violenței și a hărțuirii;
- **managementul schimbării:** restructurări și reorganizări frecvente, schimbări tehnologice rapide, externalizare și fluctuație mare de personal, creșterea muncii temporare;
- **mediul fizic de muncă:** echipamente sau facilități necorespunzătoare, expunere la factori de risc;
- **cultura organizațională:** toleranță față de violență și hărțuire;
- **dezvoltarea lucrătorilor:** lipsa formării, a informării și a oportunităților de dezvoltare profesională.

Prevenirea riscurilor

După identificarea riscurilor, acestea trebuie evaluate și abordate. Angajatorii și lucrătorii trebuie să colaboreze pentru a stabili și aplica măsuri de prevenire. Aceste măsuri trebuie să țină cont de dimensiunea de gen. Lucrătorii și lucrătoarele ar trebui implicați în elaborarea măsurilor și reprezentați în comitetele de securitate și sănătate în muncă.

Strategiile eficiente de prevenire pot include:

- modificarea spațiului fizic: de exemplu, instalarea de încuietori, alarme, camere de supraveghere, proceduri de înregistrare a vizitatorilor;
- schimbarea mediului sau a organizării muncii: gestionarea adecvată a volumului de muncă, instruire pentru a performa la locul de muncă;
- abordarea relațiilor de putere: formare, sprijin și mentorat pentru ca managerii să fie lideri pozitivi și să aplice bune practici de management;
- dezvoltarea unor mecanisme eficiente de raportare, de plângere și de soluționare a conflictelor.

Informarea și instruirea lucrătorilor

Odată ce politica anti-violență și hărțuire și măsurile de prevenire (Tabel 2) au fost stabilite, ele trebuie comunicate eficient lucrătorilor și lucrătoarelor. Instruirea trebuie să fie periodică și sensibilă la gen, evidențiind modul în care femeile pot fi expuse în mod diferit la riscuri și felul în care acestea pot fi abordate.

Toți lucrătorii, managerii și supraveghetorii trebuie să fie pregătiți și informați cu privire la:

- natura și efectele violenței și ale hărțuirii la locul de muncă;
- rolurile și responsabilitățile fiecăruia în prevenirea și gestionarea acestor situații;
- măsurile preventive și bunele practici pentru reducerea riscului;
- procedurile de raportare și investigare a incidentelor;
- sancțiunile aplicabile și sprijinul acordat victimelor sau supraviețuitorilor.

Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea OIM nr. 206 prevăd implicarea femeilor în dezvoltarea materialelor de instruire și informare.

Sector / context de muncă	Riscuri principale	Măsuri de prevenire și răspuns
Contact direct cu publicul (sănătate, educație, comerț, transport)	Agresiuni din partea clienților/beneficiarilor, situații conflictuale frecvente	Proceduri clare de gestionare a incidentelor; personal suficient; sisteme de alarmă; supraveghere video; formare în gestionarea conflictelor
Muncă în izolare/ture de noapte (securitate, curierat, hoteluri, curățenie)	Risc crescut de violență și hărțuire	Iluminat adecvat; transport sigur; verificări periodice; sisteme de comunicare rapidă; reducerea muncii complet izolate
Sectoare dominate de bărbați (construcții, industrie, transport)	Hărțuire, excludere, cultură organizațională tolerantă la abuz	Politici stricte anti-hărțuire; formare privind egalitatea de șanse; mecanisme sigure de raportare; instruire continuă
Muncă pe platforme digitale/forme atipice de angajare	Hărțuire online; protecție instituțională limitată	Reguli clare de conduită online; canale accesibile de raportare; responsabilizarea platformelor

Tabelul 2. Măsuri adaptate riscurilor specifice anumitor sectoare

În toate sectoarele, măsurile trebuie să țină cont de factorii de gen, relațiile inegale de putere și factorii de discriminare, care pot crește riscul de violență și hărțuire. Implicarea lucrătorilor, a lucrătoarelor și a sindicatelor este esențială pentru a identifica corect aceste riscuri și pentru a dezvolta soluții adaptate și eficiente.

Protecție

Mecanisme interne de raportare a plângerilor

Pentru a combate eficient violența și hărțuirea, mecanismele interne de raportare trebuie să respecte următoarele principii:

→ accesibilitate și ușurință în utilizare: proceduri simple, transparente, previzibile, clare, cu etape și termene bine

definite, cunoscute de toți lucrătorii, inclusiv lucrători migranți care pot avea nevoie de materiale accesibile în altă limbă decât limba română;

→ confidențialitate: protejarea identității victimelor, a martorilor și a avertizorilor;

→ lipsa represaliilor: lucrătorii pot raporta fără teama de consecințe negative.

Mecanismele de raportare pot include canale multiple, precum raportare directă către o persoană responsabilă, către o comisie desemnată, prin email, telefon sau platforme dedicate. Lucrătorii și lucrătoarele trebuie informați despre aceste mecanisme și instruiți cu privire la modul de utilizare a acestora, astfel încât să poată raporta în siguranță orice situație de violență sau hărțuire.

Bariere în calea raportării hărțuirii și a violenței

Violența și hărțuirea pot apărea chiar și în locuri de muncă în care există politici și proceduri bine dezvoltate. Diferența o face modul în care aceste mecanisme sunt puse în practică și, mai ales, reacția celor din jur față de comportamentele inacceptabile. Existența formală a regulilor nu este suficientă în absența unui climat organizațional care să încurajeze raportarea. Un element esențial al acestui climat este **siguranța psihologică**: încrederea că o persoană poate raporta fără teama de represalii, umilință sau stigmatizare, fie din partea colegilor, a angajatorului, a sindicatelor sau a autorităților. În practică, multe persoane își evaluează riscurile înainte de a vorbi: impactul asupra locului de muncă, a carierei, a reputației sau a relațiilor profesionale. De multe ori, tăcerea devine o formă de autoprotecție.

În absența acestei siguranțe, pot apărea situații de **victimizare**. Victimizarea înseamnă tratamentul negativ sau consecințele nefavorabile suferite de o persoană ca urmare a faptului că a depus o plângere, a semnalat o faptă ilegală sau și-a exercitat un drept legal (de exemplu, în cazuri de discriminare sau hărțuire). Victimizarea include orice formă de represalii și poate amplifica efectele violenței și hărțuirii dacă nu este prevenită și sancționată.

Mecanisme de gestionare a plângerilor raportate

După depunerea unei plângeri, aceasta trebuie gestionată rapid, imparțial și cu respectarea confidențialității, printr-o procedură clară și centrată pe nevoile victimei, care să implice:

→ audierea tuturor părților implicate;

→ colectarea dovezilor în mod obiectiv;

→ respectarea confidențialității și a demnității persoanelor implicate;

→ comunicarea rezultatului investigației tuturor părților, împreună cu măsurile dispuse;

→ protejarea reclamantilor și a martorilor împotriva represaliilor, a intimidării sau a victimizării;

→ asigurarea accesului la sprijin (consiliere, asistență sindicală sau juridică).

Măsuri de protecție

Conform Convenției OIM nr. 190 și Recomandării OIM nr. 206, angajatorii au obligația să ia toate măsurile necesare pentru a asigura protecția victimelor violenței și ale hărțuirii, precum și a persoanelor care fac plângeri sau a martorilor. Angajatorii trebuie să protejeze dreptul la viață privată al persoanelor implicate și să asigure confidențialitatea procedurilor referitoare la aplicarea legislației privind violența și hărțuirea la locul de muncă.

Pentru a preveni continuarea situației de risc, angajatorul poate adopta măsuri temporare, precum: modificarea locului sau a programului de muncă (de exemplu, telemunca, acolo unde este posibil); schimbarea

sarcinilor sau a echipei; separarea persoanelor implicate. Aceste măsuri trebuie să fie în interesul și cu acordul victimei, fără a o dezavantaja și fără a-i fi afectată cariera sau responsabilitățile profesionale.

În situații de risc iminent sau grav, lucrătorii au dreptul să se retragă din situația de muncă periculoasă. Dacă nu este posibilă reorganizarea muncii sau desfășurarea activității în siguranță, angajatorul ar putea acorda zile libere plătite victimelor violenței și ale hărțuirii. Condițiile și durata acestora ar putea fi stabilite prin regulamentul intern sau prin contract colectiv de muncă.

Soluționarea plângerilor

Politica anti-hărțuire trebuie să cuprindă sancțiuni pentru cei cu comportament violent sau de hărțuire. Acolo unde violența și hărțuirea rămân nesancționate,

ele tind să se normalizeze și să crească în frecvență și gravitate, cu costuri tot mai mari pentru colectiv, dar și pentru locul de muncă respectiv.

Procedura de gestionare a plângerilor se finalizează printr-un raport final, care include concluziile investigației și măsurile propuse. În cazul în care o persoană este găsită vinovată de hărțuire, se pot aplica sancțiuni proporționale în funcție de gravitatea și amploarea faptelor, conform legislației naționale aplicabile.⁴⁹

Sancțiunile pot include avertismente, sancțiuni disciplinare, retrogradări sau, în cazuri grave, încetarea raporturilor de muncă. Angajatorul sau conducătorul instituției poate fi, de asemenea, sancționat pentru lipsa de acțiune sau neaplicarea măsurilor necesare, în conformitate cu legislația în vigoare. Potrivit legii, hărțuitorii și persoanele violente pot fi sancționate și contravențional sau penal.

4. Rolul sindicatelor

Convenția OIM nr. 190 recunoaște rolul esențial al organizațiilor lucrătorilor în prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii, subliniind importanța dialogului social și a negocierii colective în dezvoltarea unor politici eficiente la nivelul locului de muncă.⁵⁰ Sindicatele ocupă o poziție unică în relațiile de muncă, întrucât cunosc problemele reale din teren și pot transforma drepturile din lege în protecție concretă. Această poziție le conferă nu doar legitimitatea, ci și responsabilitatea de a interveni în prevenirea, identificarea și combaterea violenței și a hărțuirii la locul de muncă.

Sindicatele au un rol extins, care depășește intervenția punctuală în cazuri individuale și acționează pe mai multe paliere: contribuie la dezvoltarea politicilor interne și a normelor colective, participă la identificarea și evaluarea riscurilor, sprijină lucrătorii și lucrătoarele în exercitarea drepturilor lor și monitorizează modul în care angajatorii își îndeplinesc obligațiile legale. Această abordare reflectă o mutație esențială de la o logică reactivă, centrată pe sancționare, către una preventivă, participativă și sistemică.

4.1. Sindicatul ca actor de prevenire

Rolul sindicatelor în sistemele de securitate și sănătate în muncă

Prevenirea violenței și a hărțuirii în lumea muncii nu poate fi realizată eficient în absența unei integrări reale a acestor fenomene în sistemele de securitate și sănătate în muncă (SSM). În managementul SSM, sindicatele, pe lângă rolul de reprezentare, sunt participanți direcți la identificarea, evaluarea și gestionarea riscurilor profesionale, inclusiv a celor de natură psihosocială.

Din perspectiva dreptului intern, implicarea sindicatelor în domeniul SSM este deja consacrată prin mecanismele de informare, consultare și participare, inclusiv prin intermediul comitetelor de securitate și sănătate în muncă. Sindicatele pot contribui la identificarea riscurilor din mediul de muncă, inclusiv a celor care nu sunt vizibile în mod imediat, cum sunt microagresiunile, abuzul de putere sau cultura organizațională toxică. Spre deosebire de evaluările realizate exclusiv de angajator sau de experți externi, implicarea reprezentanților lucrătorilor permite o înțelegere mai fidelă a realităților cotidiene ale muncii.

Sindicatele au un rol esențial în diverse etape ale procesului de prevenire, în acord cu standardele Convenției

OIM nr. 190 și ale Recomandării OIM nr. 206, prin:

- identificarea riscurilor de violență și hărțuire prin colectarea de informații de la membri;
- analizarea situațiilor recurente și semnalarea unor practici sau contexte de muncă problematice;
- evaluarea acestor riscuri, asigurându-se că dimensiunea psihosocială este luată în considerare și că sunt analizate aspecte precum organizarea muncii, relațiile ierarhice sau interacțiunea cu terți;
- definirea măsurilor de prevenire (de exemplu, stabilirea unor politici de toleranță zero, dezvoltarea unor proceduri accesibile de raportare, organizarea de sesiuni de formare pentru lucrători și manageri sau introducerea unor măsuri specifice pentru grupurile vulnerabile).

Negocierea și monitorizarea contractului colectiv de muncă

Convenția OIM nr. 190 subliniază rolul negocierii colective în dezvoltarea și implementarea politicilor privind prevenirea violenței și hărțuirii în lumea muncii,⁵¹ într-o abordare integrată, incluzivă și sensibilă la dimensiunea de gen, așa cum este detaliată în Recomandarea OIM nr. 206 și în Capitolul 3 al acestui ghid.

Negocierea colectivă reprezintă unul dintre cele mai eficiente instrumente prin care sindicatele pot transforma obligațiile legale generale în reguli concrete, adaptate specificului fiecărui sector sau unități. Contractul colectiv de muncă (CCM) permite depășirea nivelului minim de protecție împotriva violenței și a hărțuirii stabilit prin lege, prin integrarea standardelor C190 și R206 în politici și proceduri aplicabile direct la locul de muncă.

Intervenția sindicală în negocierea CCM trebuie să urmărească trei obiective principale:

1. instituirea unor obligații concrete pentru angajatori privind prevenirea și gestionarea cazurilor de violență și hărțuire, aliniate la standardele C190 și R206 (vezi Capitolul 3);
2. asigurarea unor proceduri transparente și accesibile pentru lucrători și lucrătoarele;

3. garantarea unor mecanisme de protecție pentru toți lucrătorii, inclusiv împotriva represaliilor.

Negocierea colectivă trebuie să vizeze perspectiva de gen și să trateze violența și hărțuirea, inclusiv cea bazată pe gen și hărțuirea sexuală, ca probleme structurale ale relațiilor de muncă, care afectează întregul colectiv de lucrători, nu doar anumite categorii. Astfel, în absența unor astfel de prevederi, există

riscul ca obligațiile angajatorului să rămână la nivel declarativ, fără impact real asupra mediului de muncă.

De asemenea, în acord cu standardele C190 și R206, violența și hărțuirea trebuie recunoscute și integrate ca riscuri profesionale în cadrul prevederilor privind securitatea și sănătatea în muncă din CCM, inclusiv prin includerea acestora în evaluarea riscurilor, în măsurile de prevenire și în mecanismele de monitorizare.

Exemple orientative de astfel de revendicări

- acordarea de concediu plătit pentru victimele violenței și hărțuirii, inclusiv în cazurile de violență domestică;
- posibilitatea unor aranjamente flexibile de muncă (program adaptat, telemuncă, modificarea temporară a sarcinilor) pentru protejarea victimelor;
- măsuri de relocare temporară sau definitivă la locul de muncă, atunci când este necesară protejarea persoanei afectate;
- integrarea violenței domestice în evaluarea riscurilor profesionale, ca parte a obligațiilor SSM;
- instituirea unor mecanisme independente sau imparțiale de soluționare a plângerilor, accesibile și sigure pentru lucrători;
- crearea unor comisii comune sindicat-angajator pentru prevenirea, monitorizarea și gestionarea situațiilor de violență și hărțuire;
- asigurarea accesului la servicii de sprijin precum consilierea psihologică și asistența socială sau juridică;
- dezvoltarea unor politici interne clare (coduri de conduită/coduri de bune practici) privind prevenirea violenței și a hărțuirii;
- implementarea unor măsuri de securitate adaptate riscurilor specifice, precum iluminatul adecvat, transportul sigur pentru lucrătorii în ture sau măsurile de protecție în spațiile de lucru;
- organizarea de programe de formare și conștientizare, inclusiv cu privire la violența de gen și riscurile psihosociale;
- înființarea unor linii de suport (*helpline*) sau a unor puncte de contact dedicate pentru raportarea și gestionarea situațiilor de risc.

Aceste revendicări trebuie adaptate specificului sectorului și al unității, precum și profilului de risc identificat, în strânsă legătură cu analiza riscurilor psihosociale.

Monitorizarea aplicării CCM este la fel de importantă, întrucât prin sesizări, solicitări de informații și utilizarea mecanismelor de dialog social, sindicatele pot verifica dacă procedurile funcționează și pot interveni pentru corectarea disfuncționalităților.

Evaluarea/monitorizarea regulamentului intern (RI)

Regulamentul intern reprezintă un document administrativ și normativ prin care angajatorul transpune obligațiile legale în reguli concrete aplicabile la nivelul locului de muncă. Potrivit Codului muncii,⁵² RI trebuie să cuprindă

reguli privind disciplina muncii, procedurile de soluționare a cererilor și sancțiunile disciplinare. Aceste dispoziții trebuie interpretate în corelație cu obligațiile privind protecția demnității în muncă, egalitatea de tratament și securitatea și sănătatea lucrătorilor, ceea ce implică includerea explicită a unor prevederi referitoare la violență și hărțuire.

În RI trebuie incluse reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității⁵³. El este instrumentul prin care politicile interne ale angajatorului, inclusiv politica privind prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii, sunt transpuse în reguli concrete, obligatorii pentru salariați și aplicabile direct în relațiile de muncă.

În acest sens, prevederile din regulamentul intern trebuie să fie aliniate cu politica anti-violență și

hărțuire adoptată la nivelul unității și să reflecte standardele stabilite prin Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea OIM nr. 206. Dacă politica anti-hărțuire stabilește ce își propune angajatorul, regulamentul intern stabilește *cum* se aplică aceste reguli în practică.

Sindicatele au un rol important în procesul de elaborare și revizuire a regulamentului intern. Deși acesta este adoptat de angajator, legislația prevede consultarea obligatorie a sindicatului sau a reprezentanților salariaților, oferind astfel un cadru formal pentru introducerea unor prevederi adecvate.⁵⁴

Sindicatele pot acționa în două direcții principale: evaluarea conținutului regulamentului intern și monitorizarea aplicării acestuia. Sindicatele pot analiza dacă sesizările sunt tratate în mod efektiv și imparțial, dacă termenele sunt respectate, dacă victimele sunt protejate și dacă sancțiunile sunt aplicate în mod efektiv. Sindicatele vor verifica coerența regulamentului intern cu politica anti-hărțuire și cu standardele Convenției OIM nr. 190 și Recomandării OIM nr. 206, urmărind dacă prevederile existente sunt suficiente pentru a asigura prevenirea, protecția și soluționarea efektivă a cazurilor. În lipsa acestei monitorizări, există riscul ca regulamentul intern să funcționeze doar la nivel declarativ, fără a produce o schimbare a mediului de muncă.

4.2. Sindicatul ca actor de sprijin pentru victime

Sindicatul are un rol important în sprijinirea lucrătorilor și lucrătoarelor care se confruntă cu violență și hărțuire și în promovarea culturii respectului, ceea ce de multe ori creează condițiile propice ca victimele să raporteze. Momentul în care un lucrător decide să vorbească despre o experiență de hărțuire sau violență este unul critic, marcat de vulnerabilitate, incertitudine și, adesea, teamă de consecințe. Sindicatul poate reprezenta primul punct de contact și, uneori, singura formă de sprijin accesibilă pentru victimă.

Sindicatul nu este o autoritate de anchetă și nu poate înlocui rolul angajatorului sau al instituțiilor competente, însă poate juca un rol decisiv în informarea lucrătorului, clarificarea opțiunilor disponibile și susținerea acestuia în demersurile ulterioare (Anexa 3).

În multe cazuri, lucrătorii afectați de violență sau hărțuire se confruntă cu probleme de sănătate și efecte psihologice și sociale semnificative, care le pot influența capacitatea de a acționa. Deși sindicatul nu înlocuiește serviciile specializate de consiliere, acesta poate avea un rol important în informarea și orientarea persoanei către servicii specializate și alte resurse adecvate, precum și în crearea unui spațiu sigur de exprimare.

Consiliere primară privind drepturile lucrătorilor expuși hărțuirii și violenței

Consilierea primară reprezintă primul nivel de intervenție sindicală în sprijinul unei persoane care se confruntă cu o situație de violență sau hărțuire în lumea muncii. Aceasta are loc, de regulă, în momentul în care lucrătorul alege să împărtășească experiența sa. Modul în care este gestionată această primă interacțiune poate influența decizia persoanei de a continua sau nu demersurile. Rolul sindical este de acela a asculta, clarifica și orienta, nu de a investiga sau de a formula concluzii.

Consilierea primară oferită de sindicat are rolul de a sprijini lucrătorul în înțelegerea situației și a opțiunilor disponibile, într-un cadru sigur și confidențial. Consilierea trebuie să fie centrată pe persoană, să respecte voința acesteia și să faciliteze luarea unei decizii informate, fără a substitui decizia lucrătorului.

Consilierea primară poate ajuta la evitarea unor riscuri frecvente precum minimalizarea situației, formularea unor judecăți sau presiunea asupra persoanei de a acționa într-un anumit sens.

În situațiile în care mecanismele interne nu sunt utilizate, nu sunt eficiente sau nu oferă garanții suficiente de imparțialitate, consilierea primară poate clarifica pentru lucrători faptul că au la dispoziție mai multe căi externe de soluționare (Anexa 4).

Reprezentare procedurală

Reprezentarea procedurală intervine atât în cadrul procedurilor interne (de exemplu, investigații interne sau comisii de disciplină), cât și în fața instituțiilor externe sau a instanțelor de judecată.

În cadrul procedurilor interne ale angajatorului, sindicatul poate interveni în mai multe moduri, în funcție de situație și de poziția lucrătorului (victimă, martor sau persoană vizată de acuzații). Sindicatul poate:

- asista lucrătorul în formularea unei sesizări interne, contribuind la structurarea faptelor și la identificarea probelor relevante;
- asista lucrătorul în procedurile disciplinare, pentru a asigura respectarea regulilor procedurale și drepturile lucrătorilor. De exemplu prin:
 - verificarea respectării procedurii (convocare, drept la apărare, administrarea probelor);
 - formularea de observații sau apărări în numele lucrătorului;
 - prevenirea sau contestarea unor abuzuri sau a unor sancțiuni nejustificate.

Sindicatul poate sprijini lucrătorul și **în relația cu instituțiile externe**, precum ITM sau CNCD, prin:⁵⁵

- consiliere în redactarea sesizărilor;
- sprijin în pregătirea documentației;
- însoțirea persoanei la audieri;
- comunicarea cu instituțiile competente.

În unele situații, sindicatul poate acționa și în mod direct, în interesul membrilor săi, inclusiv prin formularea de sesizări sau intervenții instituționale.

În fața instanțelor de judecată, sindicatul poate avea un rol activ în susținerea drepturilor salariaților, iar, în condițiile legii, poate introduce acțiuni în nume propriu sau în numele membrilor, exercitând calitate procesuală activă.

Rolul sindicatelor în sprijinirea lucrătorilor și a lucrătoarelor trebuie exercitat în mod strict în limitele legii și ale mandatului acordat de persoana reprezentată. Intervenția sindicală nu este una autonomă, ci derivă din voința lucrătorului și din cadrul

juridic aplicabil. Exercitarea reprezentării sindicale nu exclude dreptul lucrătorului de a acționa personal, sindicatul având un rol de sprijin și de consolidare a demersului, nu de substituie a acestuia.

Sindicatul acționează, în procedurile interne și externe, în calitate de reprezentant sau mandatar al lucrătorului, iar această calitate trebuie să fie expres asumată și, după caz, formalizată. În absența unui mandat, intervenția sindicală nu poate produce efecte juridice în numele persoanei și nu poate substitui decizia acesteia.

Sindicatelor pot facilita accesul la diverse proceduri interne. În multe situații, lucrătorii și lucrătoarele nu cunosc mecanismele privind abordarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii sau nu au încredere în acestea. Sindicatul poate contribui la clarificarea pașilor procedurali, la explicarea opțiunilor și la orientarea persoanei către mecanismul adecvat, intern sau extern, în funcție de specificul cazului.

Sindicatelor pot sprijini lucrătorul sau lucrătoarea în formularea unei sesizări sau plângeri, prin structurarea faptelor, identificarea elementelor relevante și evitarea unor formulări generale sau ambigue, care ar putea diminua eficiența demersului.

Rolul sindicatului

Sindicatul nu decide, dar poate face diferența în rezultat

- ajută la redactarea sesizării
- explică procedura și pașii
- sprijină alegerea mecanismului (intern/extern)
- monitorizează respectarea termenelor
- urmărește imparțialitatea procedurii
- sprijină colectarea probelor
- intervine în dialogul cu angajatorul
- susține lucrătorul pe parcurs

Riscuri în gestionarea plângerilor

O plângere prost gestionată poate compromite întregul caz

- sesizări redactate vag sau incomplet
- lipsa probelor
- presiuni informale asupra victimei
- proceduri întârziate sau blocate
- lipsa confidențialității

Figura 4. Ce poate face concret sindicatul într-o plângere?

În etapa de gestionare a plângerii, sindicatelor pot monitoriza modul în care angajatorul își îndeplinește obligațiile. Aceasta presupune, de exemplu, verificarea respectării termenelor, a imparțialității procedurii și a măsurilor de protecție a persoanei afectate. În cazul în care sunt identificate disfuncționalități, sindicatul poate interveni prin mecanisme de dialog social sau poate sprijini persoana în accesarea unor căi externe de soluționare.

Sindicatul poate contribui la documentarea cazului, cu acordul persoanei implicate. Aceasta poate include colectarea de informații, identificarea martorilor sau centralizarea probelor, în vederea susținerii sesizării. Aceste demersuri trebuie să fie realizate cu respectarea confidențialității și fără a afecta procedurile oficiale.

Relația cu instituțiile publice

Principalele instituții relevante în acest domeniu sunt Inspekția Muncii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și instanțele judecătorești. Fiecare dintre acestea are competențe distincte, iar eficiența intervenției depinde de alegerea și utilizarea corectă a acestora.

Sindicatele pot orienta lucrătorul către instituția potrivită și pot facilita interacțiunea cu aceasta. Sindicatul poate sprijini lucrătorul în pregătirea documentației, în înțelegerea procedurii și, după caz, în participarea la audieri sau alte etape procedurale.

Aceleași fapte pot face obiectul unor sesizări către mai multe instituții. Sindicatele pot facilita coordonarea acestor demersuri, astfel încât să nu se contrazică sau să se afecteze reciproc, asigurând o strategie coerentă de acțiune.

4.3. Sprijin adecvat versus practici de evitat

Sprijinul sindical se desfășoară într-un spațiu sensibil, în care se intersectează drepturi precum demnitatea în muncă, dreptul la apărare, protecția datelor și confidențialitatea informațiilor. Orice intervenție trebuie să țină cont de acest echilibru, evitând atât pasivitatea, cât și acțiunile excesive sau nefundamentate. Identificarea și evitarea acestor riscuri contribuie la consolidarea unei intervenții profesionale și credibile.

Ce înseamnă sprijin adecvat

Sprijinul acordat de sindicat în situațiile de violență și hărțuire trebuie să fie de bună-credință și adecvat din punct de vedere juridic și procedural. Acesta implică o intervenție care răspunde nevoilor reale ale persoanei afectate, fără a depăși limitele rolului sindical și fără a genera riscuri suplimentare nici pentru persoana afectată, nici pentru cea care ajută.

Sprijin adecvat	Practici de evitat
intervenție centrată pe persoană, respectând voința și ritmul acesteia	intervenția fără mandat sau fără acordul expres al persoanei
informare corectă privind drepturile și opțiunile disponibile	consiliere bazată pe presupuneri, convingeri personale sau pe experiențe anterioare nevalidate
alegerea unor demersuri adaptate la natura situației și proporționale cu gravitatea situației	minimalizarea situației sau escaladarea inutilă a conflictului; intervenții excesive sau premature
coordonarea coerentă a pașilor procedurali	intervenții neorganizate sau contradictorii
respectarea limitelor rolului sindical (fără a substitui instituțiile competente)	„anchete” paralele, colectarea declarațiilor sau asumarea rolului de a stabili vinovății
susținerea deciziei informate a persoanei	presiuni asupra persoanei pentru a acționa într-un anumit sens
comunicare responsabilă și realistă	promisiuni nerealiste privind rezultatul demersurilor
gestionarea atentă a situațiilor sensibile	intervenții directe necoordonate cu angajatorul sau alte părți
abordare echilibrată în caz de conflict de interese	favorizarea unei părți sau implicare părtinitoare

Figura 5. Sprijin adecvat vs practici de evitat

Confidențialitatea informațiilor

Gestionarea cazurilor de violență și hărțuire implică prelucrarea unor informații sensibile, referitoare la viața personală, sănătatea sau situația profesională a lucrătorului. Respectarea confidențialității și a regulilor privind protecția datelor reprezintă o obligație legală pentru protejarea persoanei afectate,

o condiție esențială pentru menținerea încrederii în intervenția sindicală. Divulgarea informațiilor către terți, inclusiv către angajator sau alte instituții, poate fi realizată doar cu acordul expres al persoanei, cu excepția situațiilor în care legea prevede altfel. Nerespectarea confidențialității poate descuraja raportarea și poate expune persoana la riscuri suplimentare, inclusiv la represalii.⁵⁶

Reguli esențiale de confidențialitate

- **Nu divulga fără acord.** Obține permisiunea explicită înainte de a transmite orice informație legată de caz.
- **Colectezi doar ce este necesar.** Limitează informațiile la strictul necesar pentru gestionarea cazului.
- **Protejezi documentele.** Asigură securitatea datelor împotriva accesului neautorizat.
- **Explici utilizarea datelor.** Informează persoana despre modul în care vor fi folosite informațiile.
- **Limitezi accesul la caz.** Doar persoanele implicate și autorizate au acces la informații.
- **Eviți discuțiile informale.** Nu discuta cazul în afara cadrului profesional.

Concluzii

Implementarea Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206 oferă sindicatelor pârghiile necesare pentru a redefini standardele de demnitate în lumea muncii. Puterea sindicală poate fi exercitată prioritar prin integrarea violenței și a hărțuirii în politicile privind securitatea și sănătatea în muncă, iar negocierea colectivă rămâne instrumentul esențial prin care pot fi impuse clauze și obligații suplimentare față de standardele minime prevăzute de lege, inclusiv măsuri specifice de protecție și proceduri de sprijin în contractele colective de muncă.

Sindicatul deține un rol strategic și ca factor de influență activ în raport cu autoritățile, promovând dialogul social pentru a asigura implementarea prevederilor OIM în legislație și politici publice, precum și monitorizarea aplicării efective a acestora și semnalarea situațiilor de aplicare defectuoasă a legii. Acest rol implică acțiuni de *advocacy* pentru alocarea resurselor necesare formării specializate a inspectorilor ITM și a magistraților, astfel încât aceștia să poată gestiona adecvat cazurile de violență și hărțuire.

Totodată, este esențială impunerea unei colectări periodice de date la nivel național care să depășească statistica simplă a cazurilor raportate, oferind o imagine clară asupra amplitudinii reale a fenomenului și a disfuncționalităților în aplicarea legii. O astfel de monitorizare permite evaluarea corectă a politicilor implementate și garantează că drumul către o lume a muncii sigură se bazează pe soluții verificate și resurse direcționate strategic.

Drumul către o lume a muncii fără violență și hărțuire reprezintă un efort colectiv. Prin asumarea rolurilor de monitor și negociator, sindicatele pot deveni garantul unui mediu de lucru bazat pe respect. Nu este vorba doar despre respectarea unor norme juridice, ci și despre capacitatea partenerilor sociali de a transforma drepturile în protecție reală și despre construirea unei culturi a solidarității, în care demnitatea fiecărui lucrător și a fiecărei lucrătoare este protejată prin acțiuni concrete.

Anexe

Anexa 1. Pași pentru prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în lumea muncii pentru reprezentanții sindicali

1. Politica și regulamentul intern

- ☐ Negociezi și te implici în elaborarea politicii, cât și a regulamentului intern privind violența și hărțuirea, inclusiv violența de gen și hărțuirea sexuală.
- ☐ Te asiguri că politica anti-hărțuire (care va fi ulterior transpusă în regulamentul intern) include:
 - ☐ Toleranță zero pentru violență și hărțuire, inclusiv violența de gen și hărțuirea sexuală.
 - ☐ Definiții clare și comprehensive (de exemplu, includerea spațiilor conexe muncii, nu doar a spațiului întreprinderii, aplicabilitate pentru toți lucrătorii, în special pentru grupurile vulnerabile).
 - ☐ Abordarea explicită a violenței și hărțuirii de gen, a hărțuirii sexuale și a impactului violenței domestice.
 - ☐ Măsuri concrete de prevenire, gestionare și sancționare.
 - ☐ Instruire și conștientizare pentru toți angajații, inclusiv manageri și supraveghetori.
 - ☐ Mecanisme de monitorizare și evaluare continuă a eficienței politicii.
 - ☐ Integrarea unei perspective de gen și a unor măsuri incluzive, care reflectă nevoile diferitelor grupuri.
 - ☐ Actualizarea periodică a politicii, pentru a răspunde schimbărilor din lumea muncii.
- ☐ Te asiguri că regulamentul intern include prevederi clare despre modul în care sunt aplicate elementele din politica internă.
- ☐ Te asiguri că femeile și alte grupuri vulnerabile sunt implicate activ în elaborarea și implementarea măsurilor prevăzute în politica și regulamentul intern.

2. Integrarea în politicile de securitate și sănătate în muncă (SSM)

- ☐ Te asiguri că violența și hărțuirea – inclusiv violența de gen, hărțuirea sexuală și violența domestică – sunt incluse în evaluările SSM.
- ☐ Participi și contribui la evaluarea și identificarea riscurilor (legate de organizarea muncii, relații de putere, cultura organizațională, riscuri psihosociale, violența domestică, interacțiuni cu terți sau alte riscuri specifice sectorului de activitate) din mediul de muncă.
- ☐ Colectezi informații de la lucrători despre riscuri de violență și hărțuire (temeri, situații recurente, practici problematice).
- ☐ Analizezi situațiile recurente și semnalezi practici sau contexte de muncă problematice.
- ☐ Susții participarea lucrătorilor, inclusiv a grupurilor vulnerabile, în procesul de identificare a riscurilor și a măsurilor de prevenire, în procesele de informare, formare și instruire.

3. Negocierea și monitorizarea contractului colectiv de muncă (CCM)

- ☐ Negociezi clauze clare în CCM cum ar fi:
 - ☐ Definirea violenței, a hărțuirii – inclusiv a violenței de gen și a hărțuirii sexuală – și a violenței domestice.
 - ☐ Măsuri de prevenire a violenței și a hărțuirii.
 - ☐ Politici și proceduri de abordare a violenței și a hărțuirii.
 - ☐ Informarea și formarea lucrătorilor privind aceste prevederi și cu referire la abordarea violenței și a hărțuirii.
 - ☐ Monitorizarea și evaluarea violenței și a hărțuirii.
 - ☐ Promovarea non-discriminării și a egalității de gen.
- ☐ Te asiguri că prevederile sunt concrete, operaționale și aplicate.

4. Măsuri de prevenire și protecție

- ☐ Contribui la dezvoltarea unor măsuri concrete de prevenire, inclusiv a unor măsuri de abordare a violenței domestice în lumea muncii.
- ☐ Susții mecanisme funcționale de raportare și soluționare.
- ☐ Te asiguri că victimele și martorii sunt protejați împotriva represaliilor.

5. Informare și formare

- ☐ Te asiguri că lucrătorii cunosc politica internă anti-hărțuire, regulamentul intern, procedurile și mecanismele interne de raportare a plângerilor, cât și căile externe de soluționare (ITM, CNCD, instanțele judecătorești).
- ☐ Te asiguri că angajatorul alocă resursele necesare (personal desemnat, buget) pentru informarea și formarea tuturor lucrătorilor privind prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii – inclusiv a violenței de gen și a hărțuirii sexuale – și abordarea violenței domestice.
- ☐ Susții sesiuni de formare pentru lucrători și management.

6. Implementare și monitorizare

- ☐ Verifici dacă politica internă, regulamentul intern sau prevederile din SSM și CCM sunt aplicate în practică.
- ☐ Monitorizezi modul în care sunt gestionate sesizările.
- ☐ Identifici lacune și propui îmbunătățiri.

7. Sprijin și acțiune pentru victime

- ☐ Preiei sesizarea (formal sau informal).
- ☐ Clarifici faptele și informațiile relevante.
- ☐ Informezi lucrătorul despre opțiunile disponibile (interne și externe).
- ☐ Sprijini formularea unei sesizări către angajator (dacă este cazul).

- ☐ Însoțești lucrătorul în proceduri interne (la cerere).
- ☐ Monitorizezi respectarea procedurilor și a termenelor de către angajator.
- ☐ Sprijini accesul la mecanisme externe (ITM, CNCD, instanțe judecătorești).
- ☐ Asiguri coerența demersurilor (dacă sunt multiple).
- ☐ Acționezi doar în baza mandatului lucrătorului.

Anexa 2. Practica judiciară europeană

Deciziile instanțelor europene precum Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) și Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) pot fi un sprijin important pentru sindicate. Standardele Convenției OIM 190 pot fi valorificate împreună cu aceste surse europene. Sindicatele pot utiliza jurisprudența europeană în argumentația juridică și în toate demersurile sindicale, de la negociere colectivă și dialog social până la sesizarea autorităților sau acțiuni în instanță, aceasta fiind obligatorie pentru instanțele naționale și relevantă pentru interpretarea și aplicarea dreptului intern. Mai jos sunt redată câteva exemple notabile:

Cazul 1. C303/06 Coleman c. Attridge Law

Reclamanta, angajată a unei firme de avocatură, era mama unui copil cu dizabilitate severă. Ea a susținut că a fost supusă unui tratament nefavorabil la locul de muncă (remarci depreciative, lipsă de flexibilitate și presiuni profesionale), nu din cauza unei caracteristici proprii, ci din cauza situației copilului său. Angajatorul a contestat aplicabilitatea normelor privind discriminarea, argumentând că aceasta nu aparține categoriei protejate.

CJUE a stabilit că protecția împotriva discriminării nu se limitează la persoanele care dețin ele însele o caracteristică protejată, ci se extinde și la cele care sunt tratate nefavorabil în legătură cu o persoană care are acea caracteristică. Astfel, a fost consacrat conceptul de discriminare prin asociere.

Util pentru sindicate:

- este un argument puternic în cazuri de marginalizare.
- poate fi invocat atunci când lucrătorii sunt penalizați pentru situații familiale (copii, îngrijire, boală).
- confirmă că nu este necesar ca lucrătorul să aparțină direct unui grup protejat pentru a beneficia de protecție.

Cazul 2. Bărbulescu c. România⁵⁷

Un angajat a fost concediat după ce angajatorul a monitorizat comunicațiile sale electronice (mesaje transmise printr-un cont profesional). Angajatorul a susținut că monitorizarea era justificată în scop profesional, însă angajatul a invocat încălcarea dreptului la viață privată și a corespondenței.

CEDO a stabilit că autoritățile naționale nu au asigurat un echilibru corect între dreptul angajatorului de a controla activitatea și dreptul angajatului la viață privată. Instanța a subliniat că monitorizarea trebuie să respecte anumite condiții: informarea prealabilă a salariatului, proporționalitatea măsurii și existența unor garanții adecvate.

Util pentru sindicate:

- poate fi invocat în situații de hărțuire prin supraveghere constantă.
- confirmă că angajatorul nu are un drept nelimitat de control.

Cazul 3. I.B. c. Grecia⁵⁸

Reclamantul a fost concediat după ce colegii au aflat că este infectat cu HIV și au exercitat presiuni asupra angajatorului pentru îndepărtarea sa. Angajatorul a cedat acestor presiuni, justificând decizia prin menținerea unui climat de lucru „armonios”.

CEDO a constatat că a avut loc o discriminare gravă, subliniind că protecția demnității și a drepturilor fundamentale ale persoanei prevalează asupra reacțiilor subiective ale colegilor. Instanța a respins ideea că prejudecățile colective pot justifica o măsură defavorabilă.

Util pentru sindicate

- pentru cazuri de stigmatizare, excludere sau marginalizare.
- poate fi invocat în situații de hărțuire „de grup”.
- arată că așa-numitul „climat organizațional” nu poate justifica discriminarea.

Anexa 3. Cum creai un spațiu sigur pentru lucrători în care aceștia să vorbească despre hărțuire?

Prima discuție cu lucrătorul/oarea care raportează, formal sau informal, un comportament de hărțuire la locul de muncă este decisivă. Modul de interacțiune din primele minute, empatic, lipsit de judecată și respectuos, poate încuraja persoana să vorbească sau să se retragă și să evite orice discuție despre cele întâmplate. Mai jos sunt 11 principii pentru a gestiona prima discuție ca reprezentanți sindicali:

1. **Ascultați activ și cu respect plângerea.** Toate plângerile trebuie tratate cu seriozitate, indiferent de natura sau intensitatea aparentă a situației. Arată că luați în considerare ceea ce vă este comunicat și că sunteți disponibili să ascultați fără prejudecăți.
2. **Notați faptele atent, cu acordul persoanei care reclamă hărțuirea.** Notați doar declarațiile exacte între ghilimele. Sugerați reclamantului să își păstreze notițe detaliate și orice dovezi materiale, cum ar fi e-mailuri sau mesaje.
3. **Fiți empatici („Înțeleg”), nu compătimitori („Sunt de acord”).** Nu judecați și nu luați partea nimănui. Nu oferiți opinii personale și nu speculați asupra faptelor. Folosiți formulări empactice ca: „Înțeleg că a fost dificil”, „Are sens să te simți așa”.
4. **Respectați confidențialitatea și asigurați transparența.** Clarificați faptul că, pentru a gestiona situația în mod adecvat, anumite persoane vor trebui informate, în conformitate cu principiul „necesității de a cunoaște”. De asemenea, asigurați-vă că ambele părți vor fi tratate corect și că persoana acuzată are dreptul de a-și prezenta punctul de vedere.
5. **Limitați accesul la caz.** Oferiți acces la informațiile cazului doar persoanelor autorizate și asigurați-vă că datele sensibile sunt bine securizate.
6. **Oferiți informații clare despre opțiunile disponibile.** Nu oferiți sfaturi directe, ci explicați reclamantului/ei ce opțiuni are și cum pot fi ele accesate (de exemplu, consiliere, procedură formală/informală, sprijin din partea sindicatului). Povestiți și despre ce urmează să se întâmple în proces – durata estimată, pașii implicați și cine va fi implicat.
7. **Asigurați protecția împotriva răzbunărilor.** Clarificați faptul că nu vor fi tolerate represalii împotriva celor care raportează hărțuirea (sau a martorilor) și că angajatorul are responsabilitatea de a proteja toate părțile implicate.
8. **Nu faceți promisiuni pe care nu le puteți respecta.** Fiți sinceri cu privire la ceea ce puteți face. Nu garantați un anumit rezultat, ci asigurați persoana că problema va fi tratată conform politicilor și procedurilor în vigoare și că sindicatul poate oferi sprijin.
9. **Oferiți informații despre termenele de soluționare.** Informați reclamantul/a despre termenele de soluționare prevăzute în Regulamentul intern/ CCM/ dispozițiile legale și oferiți-i informații cu privire la evoluțiile dosarului în cazul în care sunteți mandatați să reprezentați/sprijiniți lucrătorul/lucrătoarea.
10. **Verificați dacă este necesară vreo măsură de protecție.** De exemplu, dacă reclamantul/a se simte nesigur(ă) sau amenințat(ă), analizați posibile cereri pentru măsuri de protecție precum modificarea locului sau a programului de muncă (de exemplu, telemunca, acolo unde este posibil), schimbarea sarcinilor sau a echipei și separarea persoanelor implicate.
11. **Cereți sprijin dacă nu sunteți siguri cum să procedați.** Consultați alte resurse desemnate în sindicat pentru a vă asigura că gestionați cazul în mod adecvat.

Anexa 4. Căi de soluționare externă în caz de hărțuire

Principalele mecanisme externe sunt reprezentate de intervenția Inspecției Muncii, a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și a instanțelor judecătorești. Acestea nu se exclud reciproc, ci pot fi utilizate alternativ sau chiar concomitent, în funcție de natura situației și de obiectivele urmărite de persoana afectată.

Înțelegerea acestor diferențe este esențială pentru a putea orienta lucrătorii și lucrătoarele către opțiunea adecvată, în funcție de caz. Alegerea mecanismului potrivit depinde de mai mulți factori, precum natura faptei, scopul urmărit (sanctiune, stoparea comportamentului, despăgubiri) și disponibilitatea persoanei de a parcurge o procedură administrativă sau judiciară.

1. **Petiție către Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM):** Sesizarea Inspecției Muncii se face în special în situațiile în care sunt încălcate obligațiile angajatorului privind condițiile de muncă, sănătatea și securitatea în muncă sau respectarea drepturilor salariaților. ITM poate efectua controale, poate constata nereguli și poate aplica sancțiuni contravenționale, însă nu soluționează în mod direct conflictul dintre părți și nu acordă despăgubiri. Lucrătorul poate depune o petiție în scris prin platforma Inspecției Muncii sau email (găsești contactul pentru fiecare județ pe www.inspectiamuncii.ro/contact). Ca aceasta să fie înregistrată oficial, lucrătorul trebuie să păstreze numărul de înregistrare.

Model de petiție către ITM: <http://www.itmbucuresti.ro/Model%20orientativ%20depunere%20sesizari.pdf>

2. **Sesizare către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD):** În cazul în care situația implică o formă de discriminare sau hărțuire legată de un criteriu protejat (de exemplu, rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată), sesizarea CNCD reprezintă o opțiune adecvată. Această instituție poate constata existența discriminării și poate aplica sancțiuni, în cadrul unei proceduri administrative relativ accesibile. CNCD nu acordă despăgubiri, acestea putând fi obținute doar pe cale judiciară. Lucrătorul poate depune o petiție pe site-ul CNCD, fără a fi necesară reprezentarea de către avocat. Termenul legal pentru sesizare este de 1 an de la data incidentului.

Model de petiție către CNCD: <https://www.cncd.ro/depune-o-petitie/>

3. **Acțiune în instanță:** În paralel cu celelalte căi de soluționare, lucrătorul are dreptul de a se adresa instanței de judecată. Printr-o acțiune în instanță, lucrătorul poate solicita:

- constatarea caracterului ilegal al comportamentului hărțuitor.
- tragerea la răspundere a angajatorului (în cazul lipsei de reacție sau al unui răspuns neadecvat).
- acordarea de despăgubiri pentru prejudiciul moral sau material suferit.

Instanțele de judecată oferă cea mai completă formă de protecție, întrucât pot analiza integral situația juridică și pot dispune măsuri reparatorii, inclusiv acordarea de despăgubiri. Procedura este însă mai complexă și de durată, dar și costisitoare, ceea ce poate constitui un obstacol pentru unele persoane.

Dacă lucrătorul/lucrătoarea nu are posibilitatea de a suporta costurile judiciare, poate solicita ajutor public judiciar, în baza *OUG nr. 51/2008 privind ajutorul public judiciar în materie civilă*. Ajutorul acesta poate acoperi total sau parțial taxele de timbru, onorariile avocatului și alte cheltuieli de judecată.

Model de cerere pentru ajutorul public judiciar: <https://singur-in-instanta.ro/Model-Cerere-ajutor-public-plata-onorariu-avocat-experttraducator-interpret-executor>

4. **Plângere penală:** Anumite forme de hărțuire pot constitui infracțiuni, conform Codului Penal. Este vorba în special despre:

- hărțuirea sexuală – pretinderea repetată de favoruri sexuale într-un context profesional, dacă victima este intimidată sau pusă într-o situație umilitoare.

→ urmărirea obsesivă sau supravegherea nejustificată ce creează o stare de temere.

→ alte fapte cu caracter agresiv, inclusiv amenințări sau atingeri fizice neconsimțite, în funcție de gravitate.

Plângerea penală se depune la secția de poliție sau la parchetul de pe lângă judecătoria competentă, în termen de cel mult 3 luni de la data incidentului. După depunerea plângerii, autoritățile pot deschide o cercetare penală, iar victima are dreptul să solicite informații privind stadiul investigației și măsuri de protecție, dacă este necesar.

Este recomandat ca lucrătorul/lucrătoarea să păstreze dovezi ale faptei (de exemplu, mesaje, martori, înregistrări), iar, dacă este posibil, să consulte un avocat sau o organizație specializată care oferă sprijin juridic.

Model de plângere penală: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2024/08/Anexa-3-Model-de-plangere-penala.pdf>

Anexa 5. Reformarea sindicatelor pentru eliminarea violenței și a hărțuirii din lumea muncii

Prevederile Convenției OIM nr. 190 și ale Recomandării OIM nr. 206 vizează direct și activitatea sindicatelor. Acestea au responsabilitatea de a menține un mediu

de lucru sigur, implementând măsuri concrete precum evaluarea riscurilor, politici interne de prevenție și programe de instruire sau sensibilizare a membrilor.

Domeniu de reformă	Ce presupune	Exemple de acțiuni concrete
Integrarea Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206 în activitatea sindicală	Tratarea violenței și hărțuirii ca temă transversală, nu punctuală	→ includerea explicită a temei violenței și hărțuirii în strategiile sindicale → integrarea Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206 în toate domeniile de activitate (negociere colectivă, SSM, formare, dialog social) → tratarea violenței și a hărțuirii ca problemă structurală, nu ca situație punctuală → corelarea acțiunilor sindicale cu prevenirea riscurilor psihosociale
Revizuirea cadrului intern al organizației sindicale	Adaptarea regulilor interne la standardele C190	→ adaptarea statutelor și regulamentelor interne pentru a integra principiile Convenției OIM nr. 190 → introducerea unor reguli interne privind prevenirea și sancționarea violenței și a hărțuirii → instituirea unor mecanisme interne de raportare și gestionare a cazurilor → asigurarea confidențialității și a protecției persoanelor implicate
Schimbarea culturii organizaționale	Crearea unui mediu sigur și de încredere	→ promovarea toleranței zero față de violență și hărțuire → încurajarea raportării și sprijinirea victimelor → combaterea stigmatizării și a blamării victimelor → dezvoltarea unui climat de încredere și siguranță
Integrarea perspectivei de gen în organizația sindicală	Recunoașterea caracterului structural al fenomenului	→ recunoașterea impactului disproporționat al violenței și hărțuirii asupra femeilor → includerea perspectivei de gen în toate politicile și activitățile sindicale → dezvoltarea de instrumente interne pentru identificarea și abordarea discriminării și a violenței de gen → integrarea dimensiunii de gen în formarea liderilor sindicali
Reprezentarea echitabilă și participarea în structurile de decizie	Corectarea dezechilibrelor de putere din interiorul sindicatelor	→ promovarea parității de gen sau a unor mecanisme de reprezentare echilibrată → introducerea unor măsuri pentru creșterea participării femeilor în funcții de conducere → eliminarea barierelor informale care limitează accesul femeilor la poziții de decizie → asigurarea unui mediu intern sigur și incluziv pentru participare

Domeniu de reformă	Ce presupune	Exemple de acțiuni concrete
Consolidarea capacității femeilor în cadrul sindicatelor	Creșterea participării reale, nu doar formale	→ dezvoltarea programelor de <i>leadership</i> pentru femei → mentorat și sprijin pentru implicarea activă în structurile sindicale → crearea unor spații sigure pentru exprimarea experiențelor și a problemelor → susținerea participării femeilor în negocieri colective și structuri de dialog social
Implicarea bărbaților în promovarea egalității	Schimbarea culturii organizaționale	→ conștientizarea rolului bărbaților în prevenirea violenței și a hărțuirii → implicarea activă a acestora în promovarea egalității de gen → combaterea stereotipurilor și a culturii organizaționale tolerante față de abuz
Crearea unor mecanisme interne de sprijin în cazuri de violență și hărțuire	Capacitatea de intervenție a sindicatului în situații de violență și hărțuire	→ desemnarea unor persoane sau structuri responsabile la nivelul sindicatului pentru gestionarea cazurilor de violență și hărțuire și sprijinirea persoanelor afectate de aceste fenomene → dezvoltarea unor proceduri interne de intervenție în situații de violență și hărțuire semnalate de membri → asigurarea consilierii primare pentru membrii afectați de violență și hărțuire → orientarea către servicii externe specializate
Dezvoltarea competențelor liderilor sindicali	Profesionalizarea intervenției sindicale	→ formare juridică (dreptul muncii, SSM, egalitate de șanse) → dezvoltarea abilităților de comunicare și consiliere → instruire privind gestionarea cazurilor sensibile → înțelegerea mecanismelor instituționale și procedurale
Monitorizarea și responsabilizarea internă	Evaluarea internă a modului de acțiune	→ colectarea de date (în mod confidențial) privind cazurile și intervențiile → îmbunătățirea continuă a mecanismelor interne → asumarea responsabilității organizaționale

Note bibliografice

- 1 Legea nr. 69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii.
- 2 La momentul redactării acestui ghid (aprilie 2026) se află în lucru mai multe proiecte de lege: Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, PLX82/2026, https://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?nr=82&an=2026; Proiect de lege pentru completarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, PLX83/2026, https://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?nr=83&an=2026.
- 3 International Labour Organization and Lloyd's Register Foundation. 2022. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey (Geneva: ILO, 2022), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf.
- 4 European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), Eurostat, and European Institute for Gender Equality (EIGE). EU Gender-Based Violence Survey: Key Results (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024), <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eu-gender-based-violence-survey-key-results>.
- 5 Prevederile C190 fac parte din dreptul intern și se aplică potrivit art. 11 și 20 din Constituția României, având prioritate față de dispozițiile contrare din legislația națională.
- 6 Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Lege pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii (București, 2023), https://mmuncii.gov.ro/wp-content/uploads/2025/10/Lege_ratificare_Conventie_190_2019_OIM_03072023.pdf
- 7 Convenția OIM nr. 190, art. 2(1).
- 8 IndustriALL Global Union, Facilitator Guide, 33.
- 9 Convenția OIM nr. 190, art. 3.
- 10 În acest ghid este folosit termenul juridic de victimă, însă multe persoane care se confruntă cu violența și hărțuirea preferă termenul de învingătoare.
- 11 International Labour Organization and Lloyd's Register Foundation, Experiences of Violence and Harassment at Work, p. 43
- 12 Vezi cazul documentat de Recorder, „Pacea e mai înaltă decât dreptatea. Filosofia unui abuzator de la vârful unei instituții publice,” <https://recorder.ro/pacea-e-mai-inalta-decat-dreptatea-filosofia-unui-abuzator-de-la-varful-unei-institutii-publice/>
- 13 International Labour Organization and Lloyd's Register Foundation, Experiences of Violence and Harassment at Work, p. 35
- 14 Adaptat după Arteaga, Jorge și Emily May. I've Got Your Back: The Indispensable Guide to Stopping Harassment When You See It. New York: Abrams, 2022.
- 15 FRA, Eurostat, and EIGE, „Sexual Harassment at Work,” p. 23.
- 16 România Liberă, „Crima de la Perla: Polițistul care și-a împușcat soția, trimis în judecată. Citiți aici rechizitoriul,” accesat în 13 aprilie, 2026, <https://romanialibera.ro/special/crima-de-la-perla-politistul-care-si-a-impuscat-sotia-trimis-in-judecata-cititi-aici-rechizitoriul-262034/>.
- 17 FRA, Eurostat, and EIGE, „Sexual Harassment at Work,” tabelul nr. 18.
- 18 IndustriALL Global Union and partner global unions, Violence and Harassment in the World of Work: Facilitator Guide (2021), 27, https://www.industriall-union.org/wp-content/uploads/images/C190/TOOLKIT/facilitator_guide_en_web.pdf.
- 19 Asociația pentru Apărarea Drepturilor Omului în România – Comitetul Helsinki (APADOR-CH), Raport privind protecția avertizorilor de integritate (2021), https://apador.org/wp-content/uploads/2021/10/raport_avertizori.pdf.
- 20 Poveste raportată de GenStiri, 26 martie 2026, pe Instagram.
- 21 A se vedea evoluția conceptului de „drepturi sociale fundamentale” în cadrul Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 1 (demnitatea umană), art. 31 (condiții de muncă echitabile și corecte).
- 22 Carta socială europeană (revizuită), art. 26 – dreptul la demnitate în muncă.
- 23 European Institute for Gender Equality, Gender-based violence in the world of work, rapoarte tematice: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence>.
- 24 Organizația Internațională a Muncii, Decent Work Agenda, 1999.
- 25 Legea dialogului social nr. 367/2022: art. 1 pct. 2: „dialog social – toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială”.
- 26 Directiva 2002/14/CE privind informarea și consultarea lucrătorilor.
- 27 Convenția OIM nr. 190, art. 4 și art. 11 (rolul dialogului social și al partenerilor sociali).
- 28 Constituția României, art. 1 alin. (3), art. 16, art. 41 și art. 47.
- 29 Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, art. 39 alin. (1) lit. e), art. 40 alin. (2) lit. d), art. 175.
- 30 Ibidem; a se vedea și principiul protecției salariatului în jurisprudența constantă a instanțelor naționale.
- 31 OG nr. 137/2000, art. 2 și art. 15; Legea nr. 202/2002, art. 10 și art. 11, Hotărârea nr. 262/2019 din 24 aprilie 2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019, https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Hot_262-24042019_anes.pdf, art. 5.
- 32 Legea nr. 319/2006, art. 6 și art. 7.
- 33 Legea nr. 286/2009 – Codul penal; Legea nr. 287/2009 – Codul civil (răspunderea civilă delictuală).
- 34 Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.
- 35 Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.
- 36 Directiva 2006/54/CE 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.
- 37 Directiva 2000/78/CE, art. 2 alin. (3); Directiva 2006/54/CE, art. 2 alin. (1) lit. c); Directiva 2000/43/CE, art. 2 alin. (3).
- 38 OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
- 39 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- 40 Definițiile din directive sunt formulate suficient de flexibil pentru a permite extinderea protecției, nu limitarea acesteia. Astfel, dacă legislația națională include și alte forme de violență și hărțuire care nu țin strict de discriminare, acest lucru nu contravine dreptului UE, ci reflectă o evoluție firească a standardelor de protecție, în acord cu tendințele internaționale.
- 41 Depășirea ideii că hărțuirea este doar o formă de discriminare nu reprezintă o abatere de la dreptul Uniunii Europene, ci mai degrabă o adaptare necesară a cadrului național la complexitatea fenomenului și la standardele internaționale actuale.
- 42 C190, art. 9, 11, 12; R206, para. 2, 6, 7.
- 43 International Labour Organization, Preventing and Addressing Violence and Harassment in the World of Work through Occupational Safety and Health Measures (2024), 17, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_908897.pdf.
- 44 ILO, Preventing and Addressing Violence and Harassment, 4, 6.

- 45 Convenția OIM nr. 190, art. 9, 11; Recomandarea OIM nr. 206, para. 3, 7.
- 46 World Benchmarking Alliance, „Investor statement on violence and harassment in supply chains,” 30 ianuarie 2025, <https://archive.worldbenchmarkingalliance.org/impact/investor-statement-on-violence-and-harassment/>.
- 47 IndustriALL Global Union, Facilitator Guide, 52.
- 48 IndustriALL Global Union, Facilitator Guide, 26.
- 49 Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>; Legea nr. 286/2009 – Codul penal, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/109855>; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 – Codul administrativ, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/255242>; Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 – prevenirea și sancționarea discriminării, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/101140>; Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărârea nr. 970 din 12 octombrie 2023, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 939 din 17 octombrie 2023, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/275396>.
- 50 Convenția OIM nr. 190, art. 4 alin. (2), art. 9 și art. 11 – rolul dialogului social și al organizațiilor lucrătorilor.
- 51 Convenția OIM nr. 190, art. 11.
- 52 Codul muncii, art. 246.
- 53 Codul muncii, art. 242.
- 54 Codul muncii, art. 241.
- 55 Legea dialogului social nr. 367/2022, art. 28.
- 56 Este important ca datele personale să fie gestionate corect, în acord cu regulile stabilite de Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR). Asta înseamnă, pe scurt, că ele trebuie folosite doar pentru scopul pentru care au fost colectate, trebuie păstrate doar acele date care sunt cu adevărat necesare și e nevoie ca ele să fie protejate corespunzător.
- 57 CEDO, cauza Bărbulescu c. România, cererea nr. 61496/08, Hotărârea Marii Camere din 5 septembrie 2017.
- 58 CEDO, cauza I.B. c. Grecia, cererea nr. 552/10, Hotărârea din 3 octombrie 2013.

Despre autoare

Cristina Casian este expertă în legislația muncii și protecția socială, cu experiență în analiza și elaborarea politicilor publice din acest domeniu. În prezent, este expert în monitorizarea dialogului social în cadrul Blocului Național Sindical și cadru didactic asociat la Școala Națională de Studii Politice și Administrative, unde susține seminarii în domeniul dreptului muncii și al spațiului social european. Este formator în cadrul Institutului Național pentru Pregătirea și Perfecționarea Avocaților (INPPA) și susține cursuri în cadrul mai multor programe de formare profesională, cu focus pe dreptul muncii și dialog social. A activat anterior în calitate de consilier parlamentar, implicându-se direct în procesul legislativ și în formularea inițiativelor din domeniul muncii. Este autoare și coautoare a unor lucrări de specialitate și studii în domeniul dreptului muncii și al securității și sănătății în muncă, iar preocupările sale academice și profesionale vizează dezvoltarea unui cadru juridic echilibrat și adaptat realităților sociale contemporane.

Bianca Drotleff este expertă în modele de afaceri sustenabile și egalitate de gen. A susținut activ campania națională „Angajatori pentru Respect”, inițiată de Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen – A.L.E.G., încă de la început. Este absolventă a unui Master în Mediu și Dezvoltare la Universitatea Leeds, precum și licențiată în Afaceri Internaționale și Management.

Georgiana Epure este expertă în drepturile omului și egalitate de gen. În calitate de președintă a Asociației pentru Libertate și Egalitate de Gen – A.L.E.G., a inițiat și coordonat campania națională „Angajatori pentru Respect”, care a condus la ratificarea Convenției OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea în 2024. A lucrat cu organizații non-guvernamentale internaționale de renume din domeniul drepturilor omului și este absolventa unui Master în Relații Internaționale și Politică de la Universitatea din Cambridge.

Eliminarea violenței și a hărțuirii din lumea muncii

Violența și hărțuirea în lumea muncii nu sunt incidente izolate, ci realități care afectează un număr semnificativ de lucrători și lucrătoare, cu impact asupra sănătății, siguranței, demnității și carierei lor profesionale. În același timp, aceste fenomene afectează climatul la locul de muncă și funcționarea organizațiilor.

În 2024, România a ratificat Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 (Convenția OIM nr. 190) privind violența și hărțuirea din lumea muncii și a declanșat un proces de aliniere a legislației naționale la standardele stabilite de aceasta.

Acest ghid are ca scop să informeze membrii sindicatelor despre violența și hărțuirea la locul de muncă, să explice importanța Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM nr. 206, mai ales pentru femei, lucrători migranți și alte grupuri vulnerabile, să încurajeze integrarea noilor norme și prevederi în procesele de negociere colectivă și în contractele colective de muncă și, nu în ultimul rând, să consolideze sindicatele prin membri mai informați și mai activi.

Acest ghid pentru sindicate pornește de la premisa că prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii necesită implicarea activă a lucrătorilor și a organizațiilor lor și că astfel de comportamente nocive nu mai pot fi tolerate în lumea muncii.