

Ghid pentru prevenirea hărțuirii
sexuale la locul de muncă
UEFISCDI, decembrie 2022



CALIPER
Gender Equality in STEM Research



uefiscdi

AUTORI: ELENA SIMION

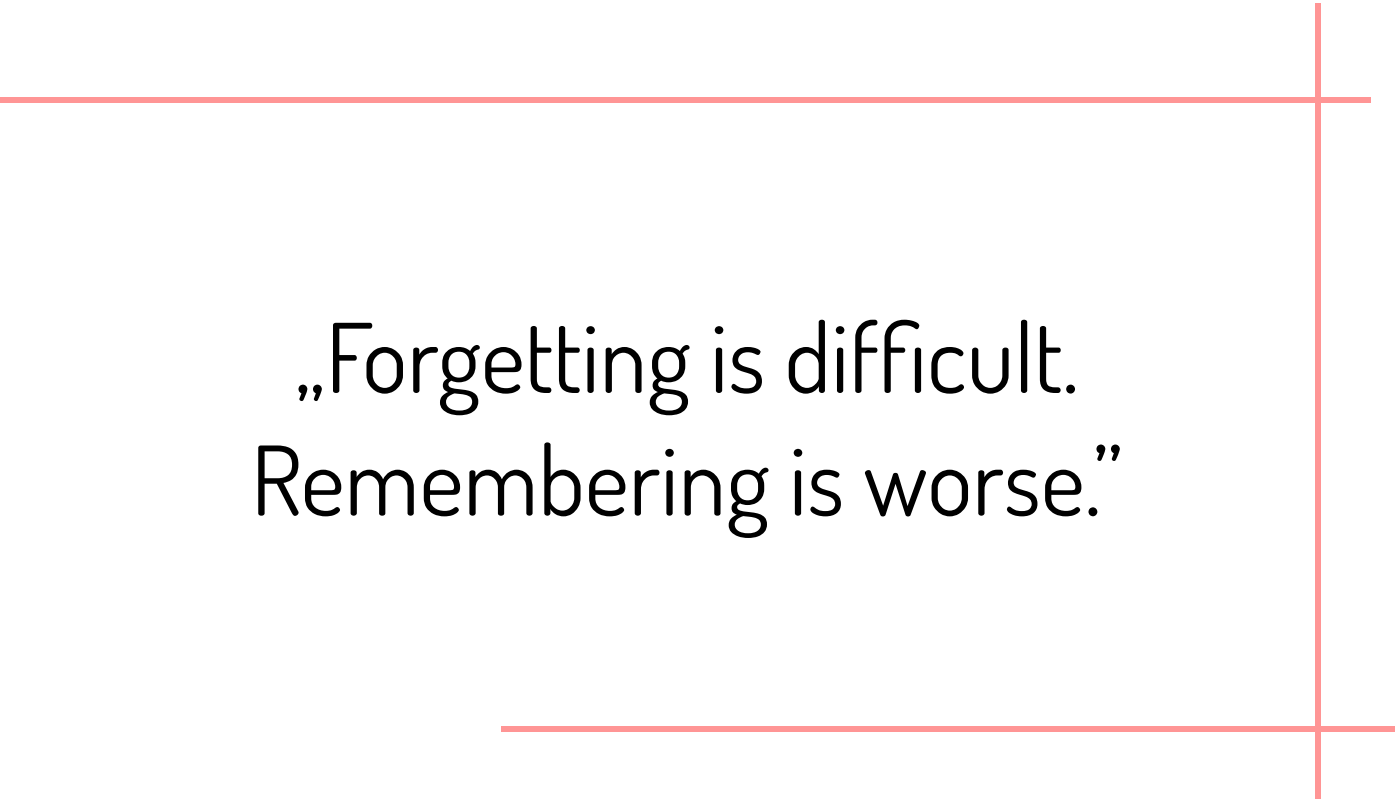
OANA IONESCU

ALEXANDRU DINU

MARIUS MITROI

ADRIAN CURAJ

EDITOR GRAFICĂ - ADRIAN BULZ



„Forgetting is difficult.
Remembering is worse.”

Cuprins

INTRODUCERE	9
SCOP / DISCLAIMER	11
CADRUL LEGAL NATIONAL	13
CADRUL INTERN UEFISCDI	15
Codul de Etică	15
Regulamentul de Ordine Interioară	16
DEFINIȚII	17
HĂRȚUIREA CA FORMĂ DE DISCRIMINARE	24
Tipurile de hărțuire	26
Caracteristicile comportamentului de tip hărțuire	30
Hărțuirea sexuală	32
Cum să previi discriminarea sau hărțuirea sexuală	37
MECANISM INTERN DE RAPORTARE ÎN UEFISCDI	38
PROPUNERE DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A MECANISMULUI INTERN DE RAPORTARE	39
Etapile investigației	40
Comisia de investigare	41
Rolurile comisiei	41
Stabilirea sancțiunilor disciplinare	42
Elaborarea politicii interne împotriva represaliilor	43
Cum să procedezi când îți se aduce la cunoștință un caz de discriminare sau hărțuire	44
Pe cine poți contacta în aceste situații?	45
Când trebuie să acționezi?	46
Ce se întâmplă dacă o plângere nu a putut fi dovedită prin fapte?	46
MONITORIZARE ȘI EVALUARE	48
ORGANIZAȚII DE SPRIJIN	49
BIBLIOGRAFIE	50

INTRODUCERE

Discriminarea de gen și hărțuirea sexuală sunt, din păcate, fenomene încă puternic prezente în societatea românească. Astfel, în contextul unei climat permisiv în legătură cu violența de gen, hărțuirea sexuală rămâne un subiect insuficient adresat, inclusiv în comunitatea de cercetare și inovare.

Partener în proiectul european CALIPER (www.caliper-project.eu) UEFISCDI a fost prima instituție publică ce și-a asumat public elaborarea și implementarea unui Plan de Egalitate de Gen și a adoptat o politică de zero toleranță față de orice manifestare din spectrul hărțuirii sexuale. Acest ghid este un prim pas dintr-o serie mai largă de demersuri menite să creeze un spațiu sigur pentru angajatele și angajații săi. În acest context, ghidul este un instrument care își propune să explice conceptele asociate hărțuirii sexuale, pentru a putea face eventualele abateri ușor recognoscibile și să prezinte mecanismele de raportare disponibile.

Considerate mult timp subiecte tabu, hărțuirea și discriminarea nu au putut fi analizate la scară largă pentru că au existat (și există încă) bariere culturale și de mentalitate care opun o puternică rezistență acestor tipuri de investigații. În ultima perioadă însă, opinia publică a devenit conștientă de amploarea acestor situații și a început să exercite presiune asupra autorităților și decidenților pentru a modifica politicile existente și a apăra mai bine dreptul la demnitate individuală.

Primele rezultate sunt vizibile în mediul economic prin companii multinaționale care au întărit și actualizat politicile interne privind discriminarea și hărțuirea (ex. Accenture, Google, World Bank Group)¹²³. Și domeniul cercetării și inovării se aliază acestui demers prin adoptarea de măsuri suplimentare sau prin crearea de departamente interne care să gestioneze mai bine problematica hărțuirii și discriminării (Office of Ethics and Business Conduct în cadrul World Bank; Gender Equality Office în cadrul Science PO, care a format o unitate⁴ ce se ocupă exclusiv de cazuri de hărțuire sexuală și este alcătuită dintr-un psiholog, un avocat și 2 ofițeri pentru egalitate de gen).

Uniunea Europeană sprijina activ egalitatea de gen prin adoptarea de măsuri anti-discriminare și anti-hărțuire precum și prin finanțarea programelor care urmăresc creșterea vizibilității acestor probleme și găsirea de metode prin care poate fi rezolvate. Una dintre măsuri o constituie obligativitatea adoptării unui Plan de Egalitate de Gen pentru organizațiile care depun proiecte în cadrul programului Orizont Europa. Planul de Egalitate de Gen include și o componentă care abordează problema violenței de gen în general și a hărțuirii sexuale în particular. Problemele care au legătura cu violența de gen sunt de obicei trecute sub tăcere și rareori ajung în atenția opiniei publice sau a autorităților, de aceea subiectul este de multe ori subestimat sau desconsiderat.

Prin implementarea acestor Planuri de Egalitate de Gen organizațiile de cercetare și universitățile fac un pas înainte și suplimentează politicile de personal care adresează protejarea demnității individuale cu măsuri adiționale cum ar fi: formarea unor structuri sau comitete interne care gestionează exclusiv probleme legate de violența de gen, crearea de mecanisme de raportare mai solide care asigură atât anonimatul cât și protejarea celor care raportează cazuri de violență; asigurarea sprijinului psihologic sau protejarea victimelor.

¹Accenture - Policy 1000 - Speaking Up and Zero Tolerance for Retaliation, www.accenture.com

²Google - Policy on harassment, discrimination, retaliation, standards of conduct, and workplace concerns (US), www.services.google.com

³WBG Action Plan for Preventing and Addressing Sexual Harassment, <https://www.worldbank.org/en/news/statement/2021/10/06/world-bank-group-statement-on-sexual-harassment>

⁴<https://www.sciencespo.fr/students/en/news/10-measures-advance-gender-equality-university>

SCOP/DISCLAIMER

UEFISCDI este o organizație în care diversitatea este apreciată, iar incluziunea este unul din principiile importante care stau la baza comunicării și interacțiunii dintre colegii noștri. Valorile etice ale UEFISCDI descurajează orice formă de discriminare. Fiecare dintre angajații UEFISCDI are responsabilitatea morală de a susține principiile colegialității, ale incluziunii și ale respectului reciproc, creând astfel un mediu de lucru corect, echitabil și incluziv.

Materialul prezent este structurat sub forma unui Ghid care nu are caracter obligatoriu din punct de vedere juridic. Are un caracter general, informații din material putând fi preluate și folosite de instituții din sectorul public și privat (inclusiv ministere, agenții și departamente, autorități guvernamentale regionale sau locale), companii, ONG-uri, asociații profesionale, organisme de voluntariat, sindicate, organizații patronale, instituții academice, publice și private, agenții de ocupare a forței de muncă și instituții de formare profesională.

Scopul acestui Ghid este de a oferi îndrumări și recomandări de acțiune pentru angajatori, angajați, manageri, colaboratori și consultanți din diverse instituții, care au responsabilități sau roluri legate în activitatea profesională legate de prevenirea și / sau răspunsul rapid și eficient în cazuri de discriminare și de violența de gen (inclusiv hărțuire sexuală) la locul de muncă.

În plus, acest ghid ar putea fi folosit ca instrument pentru a crește gradul de conștientizare și educație prevenirea discriminarea și hărțuirea (inclusiv sexuală) la locul de muncă.



CADRUL LEGAL NATIONAL

Elaborarea acestui Ghid se bazează pe standardele naționale și internaționale care reglementează activitatea profesională și pe prevederile legislative aflate în vigoare în România, care sunt:

- Legea 202 / 2002 - privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în 2013 include articole care definesc hărțuirea psihologică și cea stradală.
- Codul Penal, capitolul VI - Infrațiuni contra libertății persoanei, articolul 208 – Hărțuirea – specifică sancțiunile care se aplică în cazuri de hărțuire;
- Legea 167 / 2020 – completează Legea 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum Art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați - și introduce conceptul de hărțuire morală la locul de muncă;
- OUG 137/2000 este ordonanța de urgență privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, unde hărțuirea este prezentată ca o formă de discriminare și intră sub incidența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
- Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), 1979, adoptată în România în 1980 și ratificată în 1982;
- Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul), în 2016;
- Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, în 2008;

La nivel național, există un organism instituțional – Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, care are misiunea de a “promova principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex și de a preveni și combate violența domestică prin implementarea unor măsuri, politici și programe adaptate nevoilor victimelor⁵”. În cadrul acestei Agenții există o linie telefonică gratuită, ce funcționează non-stop, cu număr unic la nivel național destinat victimelor violenței domestice, discriminării pe criteriul de sex și traficului de persoane.

(HELPLINE: 0800-500-333).

⁵www.anes.gov.ro

CADRUL INTERN UEFISCDI

Angajații și colaboratorii UEFISCDI sunt informați cu privire la prevederile cuprinse în Codul de Etică și în Regulamentul de Ordine Interioară în momentul începerii colaborării formalizate în cadrul instituției. Documentele precizează regulile și normele care guvernează activitatea din interiorul instituției, relațiile și comportamentele dintre colegi dar și sancțiunile care se aplică în momentul nerespectării acestor reguli.

Codul de Etică

Codul de Etică al UEFISCDI conține principiile care guvernează conduita și relațiile dintre angajații instituției. Acesta enumără acțiunile și comportamentele considerate abateri și menționează clar că vor fi sancționate conform legislației în vigoare. Astfel articolul 7 specifică faptul că “orice formă de discriminare este interzisă”, și politica de nediscriminare “acoperă toate domeniile de activitate”. Iar articolul 11 garantează că UEFISCDI “respectă drepturile omului și asigură drepturi egale tuturor angajaților și colaboratorilor pe baza principiilor nediscriminării și echității, egalității de șanse și tratament [...] urmărind eliminarea conflictului de interese, depășirea și/sau soluționarea stărilor tensionate, prevenirea și combaterea oricăror forme de corupție, favoritism, protecția față de abuzuri, precum și față de acțiuni de denigrare, calomnie, razbunare”.

Regulamentul de Ordine Interioară

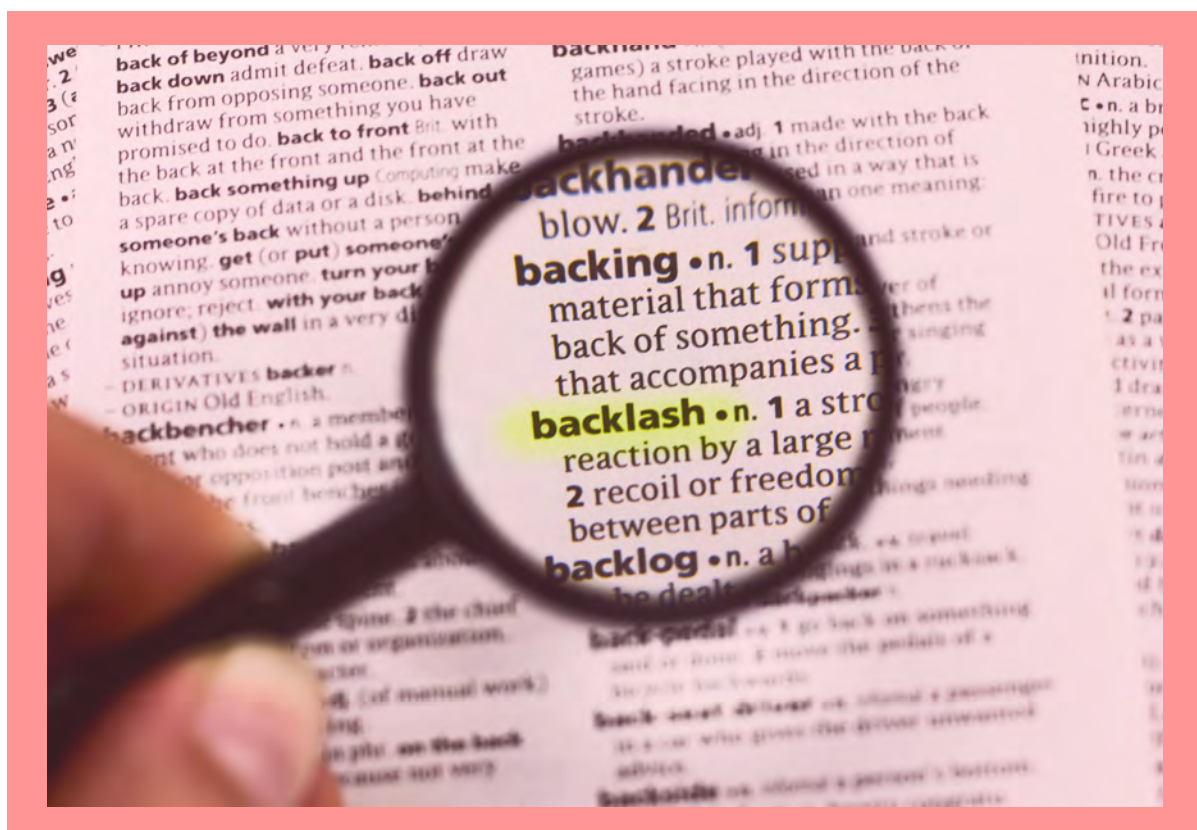
Este documentul care precizează regulile ce se aplică în conduita, comportamentul, modul de organizare și administrare a activității angajaților instituției. Include drepturile angajaților și obligațiile instituției dar și sancțiuni și pedepse pentru încălcarea regulilor cuprinse în Regulament. De exemplu, articolul 65 interzice “concedierea angajaților pe baza unor criterii legate de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală”.

Capitolul XI precizează regulile privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității. Acesta acoperă toată plaja de situații care pot conduce la discriminarea sau hărțuirea angajaților, precizând obligațiile instituției pentru asigurarea unui climat de siguranță și respectare a demnității precum și sancțiunile care se aplică în cazul nerespectării acestor reguli. Capitolul trebuie actualizat prin includerea explicită a prevederilor legate de prevenirea și combaterea hărțuirii morale conform legii 167/2020, dar chiar și fără o explicație suplimentară, construcția capitolului XI acoperă și acest tip de situații.

UEFISCDI, prin documentele interne care reglementează activitatea profesională, asigură respectarea dreptului individual la demnitate, consolidând în același timp un mediu de lucru sigur și integru pentru angajații și colaboratorii săi.

DEFINIȚII

Pentru a înțelege, în termenii acestui Ghid, ce înseamnă discriminarea și hărțuirea la locul de muncă (în special hărțuirea sexuală la locul de muncă) este necesară detalierea următoarelor definiții.



Discriminare

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare. Criteriile stabilite de legislația românească sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice⁶. (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării).

⁶<https://www.cncd.ro/ce-este-discriminarea/>

Locul de muncă

Prin locul de muncă se înțelege locul fizic de tip încăpere sau spațiu deschis, mobil sau staționar, unde angajații își desfășoară activitatea sau sunt prezenți în mod frecvent pentru activități profesionale sau de afaceri (inclusiv toate încăperile, spațiile deschise, spațiile exterioare și zonele învecinate care constituie părți ale locului de muncă sau sunt legate de acesta). Telemunca este acea formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Definiția de mai sus descrie conceptul larg care acoperă “locul de muncă” și care nu include doar spațiile fizice în care se desfășoară activitatea profesională timp de opt ore pe zi, (de ex. cladiri de birouri sau întreprinderi), ci include, de asemenea, toate locațiile în care se desfășoară activități ce au legătură cu mediul profesional și sunt desfășurate ca urmare a relațiilor contractuale de muncă. Astfel de locații pot fi: spații unde au loc funcții sociale legate de muncă, conferințe și sesiuni de formare, călătoriile oficiale de afaceri, întâlniri de prânz sau cină de afaceri, campanii promoționale organizate pentru un client sau parteneri, conversații telefonice și comunicații prin mijloace electronice. Prin urmare, locul de muncă include nu numai încăperea fizică în care se desfășoară programul de lucru, ci de asemenea, toate orele de lucru în afara celor opt de birou în care angajatul prestează activități ce au legătură cu munca sa.

Hărțuire

Prin hărțuire se înțelege orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu. Hărțuirea implică frecvent un abuz de putere în care țintele pot întâmpina dificultăți în a se apăra.

Conform legii 202/ 2002, hărțuirea este definită ca acea situație în care apare “un comportament nedorit, cu conotație sexuală, exprimată fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”. Există mai multe feluri de hărțuire, dintre acestea, hărțuirea sexuală fiind încadrată la infracțiunile pedepsite de Codul Penal.

Hărțuirea la locul de muncă

Hărțuirea la locul de muncă reprezintă orice acțiune nedorită și jignitoare, act repetat și nerezonabil, adresat unui angajat/ă sau unui grup de angajați/te care îi/le cauzează dificultăți în îndeplinirea atribuțiilor la locul de muncă sau îi poate determina să simtă că lucrează într-un mediu de lucru ostil. Acest lucru poate provoca, printre altele, riscuri pentru sănătatea și siguranța celui angajat.

Prin hărțuirea sexuală la locul de muncă se înțelege orice conduită nedorită de natură sexuală, (de tip verbal, comportament fizic sau gesturi), cerere de favoruri sexuale, sau oricare alt comportament de natură sexuală care face destinatarul să se simtă umilit, jignit și/sau intimidat, și care transformă mediul de lucru într-unul intimidant, ostil sau neadecvat. Cu alte cuvinte, hărțuirea sexuală este:

- Abuz de comportament de natură sexuală;
- Cerere de favouri sexuale;
- Declarație verbală, acțiune fizică sau gesturi care descriu un act sexual;
- Acțiuni nedorite de natură sexuală când:
 - o Destinatarul se simte umilit, jignit și/sau intimidat de acest tip de comportament
 - o Destinatarul a explicat categoric că acel tip de comportament este nedorit
 - o Făptașul ar fi trebuit să anticipeze în mod rezonabil că cealaltă persoană va fi ofensată, umilită, jignită și / sau intimidată de respectivul comportament.

Codul Penal din România definește hărțuirea sexuală este ca fiind "pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare". Pedepsa este închisoarea de la 3 luni la un an sau amendă.

Comportament neadecvat

Prin comportament neadecvat se înțelege orice comportament care nu este solicitat sau invitat de către destinatar, iar destinatarul comportamentului îl consideră nedorit sau lipsit de respect.

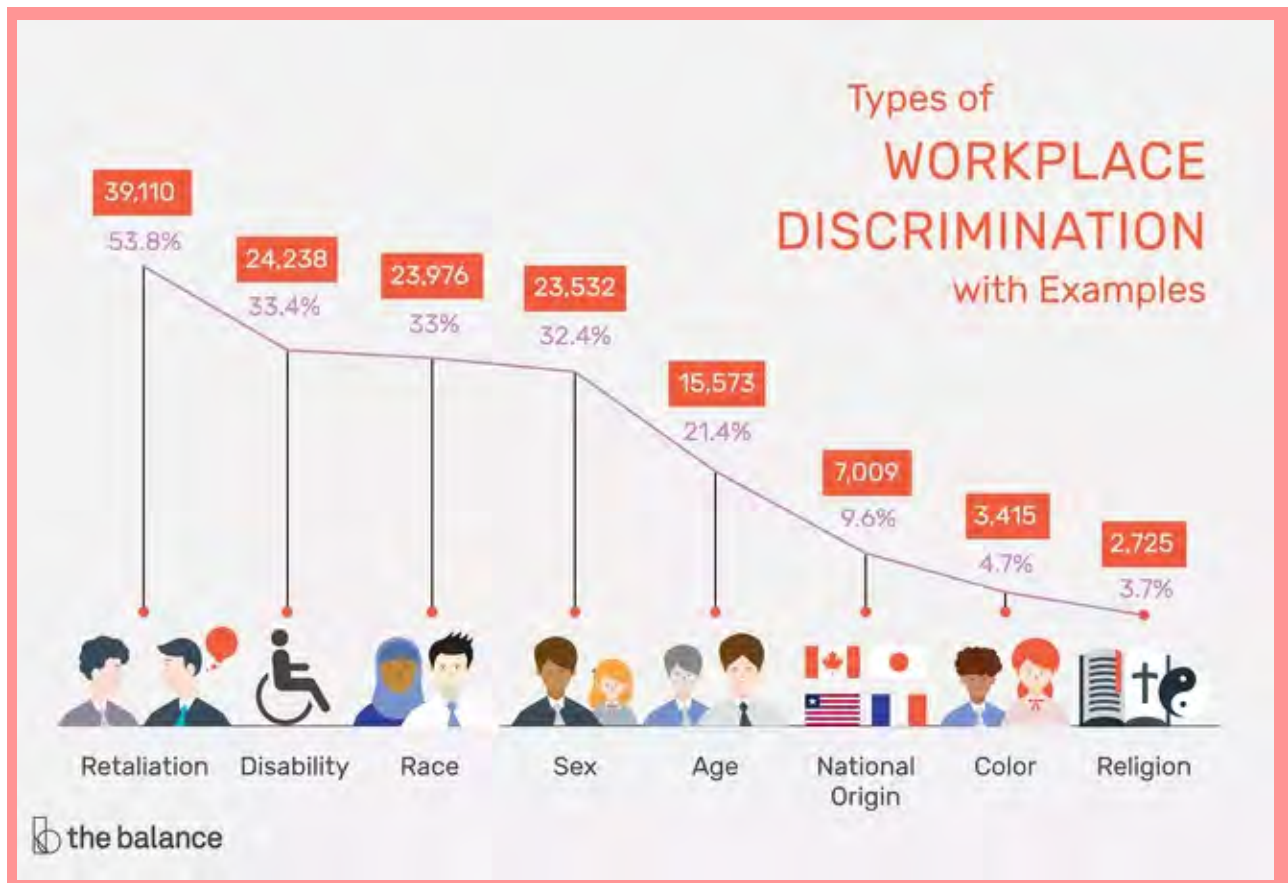
Hărțuirea sexuală se poate întâmpla oricui, atât femeile cât și bărbații putând deveni victime sau autori ai unui comportament considerat nepolitic, umilitor sau intimidant. Pentru mulți este dificil de identificat linia care desparte comportamentul rezonabil de cel neadecvat. Cu toate acestea, în cazuri de plângere de hărțuire sexuală rezonabilitatea unui comportament trebuie stabilită pentru rezolvarea problemei. Astfel, trebuie clarificat cât mai exact dacă comportamentul celui acuzat face victima să se simtă ofensată, rușinată sau speriată. Se fac teste obiective care stabilesc dacă persoana acuzată ar fi putut anticipa că respectivul comportament poate avea un efect umilitor și / sau intimidant. Pentru stabilirea rezonabilității trebuie luat în considerare contextul în care comportamentul "are loc", ca și frecvența apariției, starea emoțională și / sau psihică a participanților dar și multe alte particularități ale organizației, mediului de lucru sau domeniului de activitate.

Trebuie clarificat următorul aspect: în cazuri de plângere de hărțuire sexuală, este important modul în care comportamentul este perceput și trăit de către destinatar, nu intenția din spatele comportamentului.



HARTUIREA CA FORMĂ DE DISCRIMINARE

Discriminarea apare atunci când o persoană, pe diverse criterii, este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă. Tratamentul respectiv conduce la crearea unui mediu ostil sau jignitor pentru adresant. Hărțuirea este o formă de discriminare și se poate întâmpla oricui, indiferent de gen, vârstă, rasă, etc.



<https://www.thebalancecareers.com/types-of-employment-discrimination-with-examples-2060914#citation-12>

În 2020, Comisia pentru Șanse Egale în Muncă din SUA (EEOC), a publicat un top al acuzațiilor de discriminare la locul de muncă depuse oficial către agentie, în anul 2019. Astfel, criteriile care au stat la baza acuzațiilor de discriminare au fost:

Represalii ca urmare a unei plângeri depuse: 39.111 (53,8% din totalul acuzațiilor depuse)
Sex: 23.532 (32,4%)
Rasă: 23.976 (33%)
Dizabilitate: 24.238 (33,4%)
Vârsta: 15.573 (21,4%)
Naționalitate: 7.009 (9,6%)
Culoare: 3.415 (4,7%)
Religie: 2.725 (3,7%)
Respectarea legii privind plata echitabilă între femei și bărbați: 1.117 (1,5%)
Alte criterii: 209 (0,3%)

Tipurile de hărțuire

Hărțuirea este un comportament nedorit (fizic, verbal sau non-verbal) unde o persoană cu statut privilegiat creează un mediu intimidant, ostil sau abuziv pentru alte persoane sau generează o situație unde suportarea unei astfel de conduite este o condiție de angajare / demitere. Hărțuirea poate fi un incident grav sau o serie de incidente mai puțin grave. Hărțuirea poate lua mai multe forme de manifestare cu grade diferite de agresiune, pornind de la glume derogatorii, ridiculizări și mergând până la formele extrem de violente cum sunt amenințările, sau agresiunea fizică.

Hărțuirea la locul de muncă	Hărțuirea morală la locul de munca
Cyberbullying sau cyberstalking	Hărțuirea sexuală

1. Hărțuirea la locul de muncă

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

2. Hărțuirea morală la locul de muncă

Este caracterizată printr-o purtare ofensatoare, manifestată printr-un comportament repetat ostil, prin cuvinte și acte care sunt în detrimentul fizic și psihologic al unei persoane și care creează un mediu negativ pentru adresant cu scopul de a-i discredita activitatea sau de a-l izola din punct de vedere social.

3. Cyberbullying sau cyberstalking

Cyberbullyingul înseamnă bullying prin folosirea tehnologiilor digitale. Se poate întâmpla pe rețelele de socializare, pe platformele de schimb de mesaje, platformele de jocuri și pe telefoanele mobile. Este vorba despre un comportament repetat ce are scopul de a-i speria, înfuria sau umili pe cei vizați. Printre exemple se numără: răspândirea minciunilor sau postarea de fotografii jenante ale cuiva pe rețelele de socializare; transmiterea de mesaje supărătoare sau de amenințări prin platformele de schimb de mesaje; copierea identității unei persoane și transmiterea în numele acesteia de mesaje răuvoitoare cuiva.

4. Hărțuirea sexuală

Se referă la orice formă de comportament sexual nedorit, care este ofensator, umilitor și intimidant, fiind un act ilegal. Hărțuirea sexuală afectează victima în multe moduri și poate fi scrisă, verbală, fizică și se poate întâmpla în mediul fizic sau online (email, social media ș.a.)



Caracteristicile comportamentului de tip hărțuire

Hărțuirea fizică poate fi:

conduită lipsită de respect, insensibilă, afișarea de stereotipuri bazate pe caracteristici personale prin care cineva se simte scos în evidență sau disprețuit din cauza identității proprii

comportament abuziv, amenințător sau intimidant

contact fizic nedorit

contact corporal nejustificat cu o altă persoană (inclusiv blocarea mișcării normale sau invadarea spațiului personal al unei persoane, cu scopul de a intimida sau periclita activitatea acesteia).

afișarea sau trimiterea de imagini jignitoare, cum ar fi postere, videoclipuri, fotografii, desene animate, screensavere, e-mailuri sau desene care sunt derogatorii sau ofensatoare pentru o persoană

Hărțuirea verbală poate fi:

limbaj vulgar și grosolan care vizează o anumită persoană

glume, farse sau comentarii derogatorii sau insensibile

insulte și epitete

ridiculizări sau comentarii înjositoare

aluzii și amenințări voalate

comentarii jignitoare despre aspectul fizic sau alte caracteristici fizice ale unei persoane
(inclusiv comentarii despre obiecte vestimentare sau religioase)

excluderea deliberată sau izolarea continuă a unei persoane din activitățile sociale
sau de muncă (inclusiv vorbirea într-o limbă pe care alții nu o înțeleg cu intenția de
excludere sau izolare a acelei persoane)

Hărțuirea sexuală

Există relații de putere inegale în multe niveluri ale societății, însă ele tind să apară cel mai mult la locul de muncă, unde pozițiile ierarhice sunt ocupate atât de femei cât și de bărbați. Cele mai multe organizații își încurajează angajații să socializeze și să formeze relații atât profesionale cât și de prietenie la locul de muncă, cu condiția ca aceste relații să nu interfereze cu performanța profesională individuală ori de echipă sau să afecteze mediul de lucru pentru ceilalți angajați.

Însă atât femeile cât și bărbații se pot confrunta cu hărțuirea sexuală la locul de muncă. Statistic însă, femeile tind să fie mai vulnerabile la hărțuirea bărbaților, deoarece în comparație cu bărbații, mai multe femei dețin locuri de muncă mai puțin plătite, cu autoritate inferioară și cu statut mai scăzut. În același timp, chiar și femeile aflate în poziții de autoritate nu sunt ferite de hărțuirea sexuală sau devin victime ale comportamentelor neadecvate legate de gen.

1. Hărțuirea sexuală fizică

Include contactul corporal nejustificat sau nedorit, într-o manieră sexuală, (ex: sărutul, îmbrățișarea, atingerea, pipăitul, masajul, etc). Poate include avansuri sexuale nedorite și solicitări de favoruri sexuale ca și condiție explicită sau implicită de angajare sau ocupare a unei funcții sau de obținere a unor beneficii de angajare.

2. Hărțuirea sexuală verbală

Include comentarii nedorite, remarci sexuale discriminatorii care sunt ofensatoare sau inacceptabile la adresa destinatarului, care îi provoacă disconfort sau umilință și/sau care interferează cu performanța la locul de muncă. Pot fi despre viața privată, aspectul sau părți ale corpului, pot fi de forma unei glume și / sau a unor aluzii sexuale sugestive.

3. Hărțuirea sexuală prin gesturi

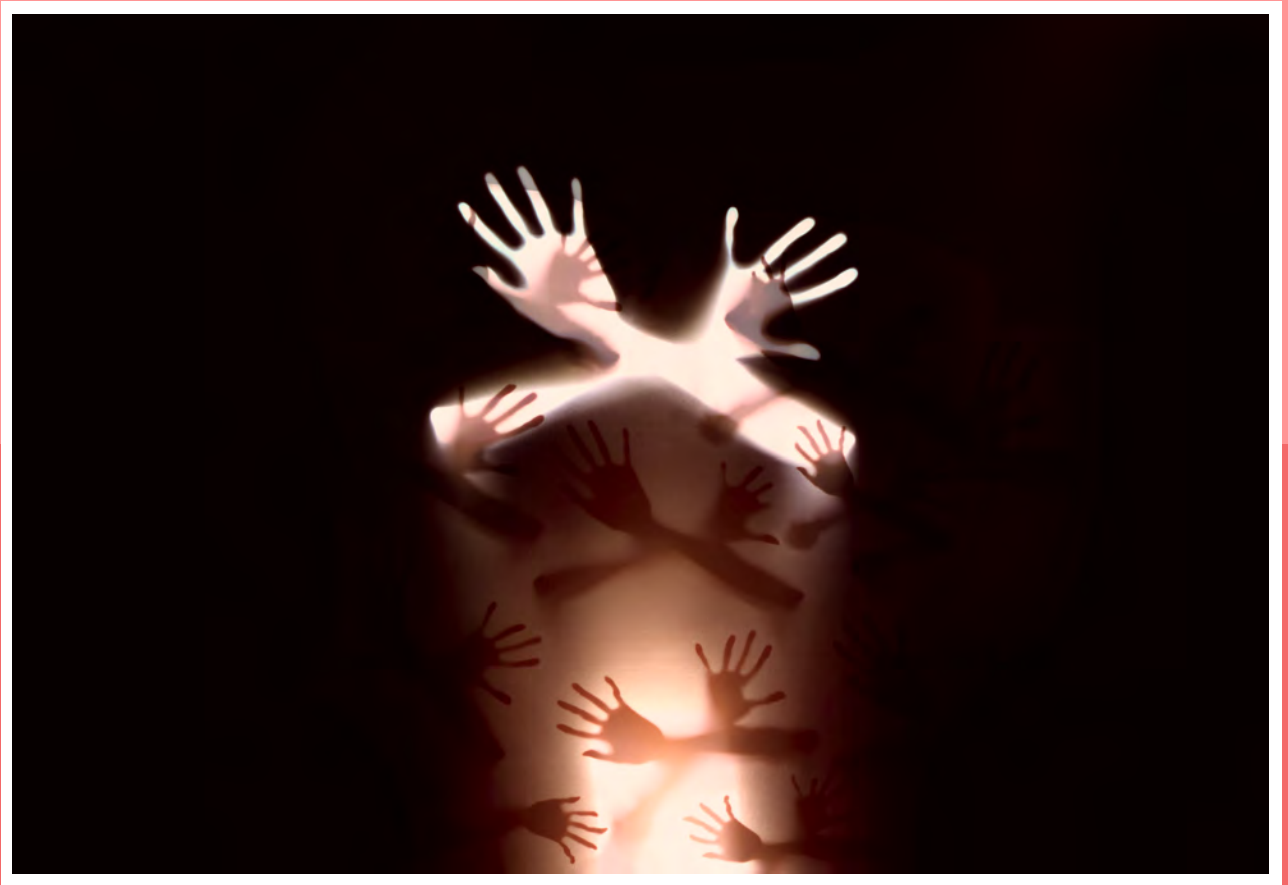
Include limbaj corporal și/sau gesturi cu conținut sexual explicit, făcute în mod repetat, care jignesc sau sunt neacceptabile pentru destinatar.

4. Hărțuirea sexuală exprimată în scris sau grafic

Include afișarea sau trimiterea de imagini jignitoare, cum ar fi postere, videoclipuri, fotografii, desene animate, screensavere, e-mailuri, desene care sunt de natură obscenă sau cu conținut sexual explicit, care jignesc sau ofensează destinatarul.

5. Hărțuirea sexuală psihologică/emoțională

Constă în propuneri insistente și/sau solicitări sau invitații nedorite de a ieși la întâlniri, insulte, batjocuri sau insinuări de natură sexuală.



Ce **NU** este hărțuirea sexuală?

Principalul element al comportamentului ce este catalogat drept hărțuire sexuală îl reprezintă natura "nedorită" a acestuia. Alt element important îl reprezintă caracterul ofensator al comportamentului, caracter ce poate fi anticipat în mod rezonabil de oricine.

Interacțiunea care se bazează pe consimțământul reciproc nu este hărțuire sexuală. De asemenea, hărțuirea sexuală nu se referă la complimente ocazionale care sunt acceptabile și adecvate din punct de vedere social și cultural.

Cum să previi discriminarea sau hărțuirea sexuală

Cel mai eficient mod de a descuraja cazurile de discriminare și hărțuire sexuală este prin stabilirea unui mecanism intern de prevenție. Acesta include următoarele măsuri (fără a se limita strict la ele):

1. Comunicare: prezentarea conceptelor legate de discriminare și hărțuire prin sesiuni de comunicare organizate cu sprijinul organizațiilor din domeniu.
2. Educare: organizarea de programe interne de conștientizare și informare, discuții sau interviuri cu invitați cu experiență și expertiză în domeniu, evenimente.
3. Formare: organizarea de sesiuni de formare pentru angajați și manageri prin care aceștia pot să deprindă cunoștințe legate de recunoașterea cazurilor de discriminare și hărțuire și ce măsuri se pot lua în aceste situații.
4. Politici interne: încurajarea organizațiilor să dezvolte angajamente pentru implementarea măsurilor anti-discriminare și anti-hărțuire (inclusiv sexuală) la locul de muncă prin elaborarea și actualizarea documentelor de ordine internă (politici interne, regulamente de ordine interioară, coduri etice, etc).

Bineînțeles, toate măsurile sunt importante, însă în acest set, un rol esențial îl are comunicarea. Organizațiile trebuie să implementeze acele programe prin care managerii și angajații sunt educați cu privire la comportamentele asociate cu discriminarea și hărțuirea sexuală, să conștientizeze impactul lor asupra celorlalți, și să ia măsurile și acțiunile necesare pentru a se crea acel mediu de lucru productiv, echitabil și sigur.

MECANISM INTERN DE RAPORTARE ÎN UEFISCDI

În cadrul UEFISCDI, comportamentele de tip discriminatoriu (care includ și hărțuirea sexuală) sunt sancționate prin Regulamentul de Ordine Interioară și Codul de Etică respectând normele legislației în vigoare.

În cazul producerii unor astfel de incidente, în funcție de gravitatea lor, sancțiunile aplicate pot fi de tipul:

Avertisment scris

Retrogradarea din funcție

Reducerea salariului de bază

Desfacerea disciplinară a contractului de muncă

Măsurile se aplică doar după ce s-a efectuat o anchetă internă asupra incidentului, anchetă condusă de o Comisie de etică alcătuită prin decizia managementului. Comisia are rolul de a analiza problema apărută și de a stabili și aplica sancțiunile necesare, în conformitate cu precizările legislative.

PROPUNERE DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A MECANISMULUI INTERN DE RAPORTARE ÎN UEFISCDI

În cazul înregistrării unei plângeri de discriminare sau hărțuire sexuală, documentul acesta propune aplicarea următoarei proceduri de investigare și raportare, procedura care se bazează pe respectarea a trei principii directe:

1. Părțile vor fi înștiințate cu privire la plângerile sau acuzațiile aduse împotriva lor, precum și cu privire la procesul demarat pentru rezolvarea acestor probleme.
2. Părțile vor avea posibilitatea de a fi audiate și de a oferi varianta proprie privind cazul / plângerea sau acuza adusă.
3. Factorii de decizie care vor asculta părțile implicate se obligă să acționeze onest și imparțial.

În momentul în care s-a depus o reclamație formală privind un caz de discriminare sau hărțuire, se demarează o investigație internă pentru lămurirea situației și procesarea reclamațiilor în termen corespunzător. Procedura de investigare trebuie să conțină și posibilitatea de a face recurs, permițând astfel părților nemulțumite de rezultatele investigației să facă recurs către autoritățile superioare.

Etapele investigației

Urmărind principiile echității procedurale, o procedură formală de raportare a cazurilor de hărțuire sau discriminare sexuală ar trebui să includă următorii pași:

1. Stabilirea unei comisii care să ancheteze cazul.
2. Contactarea părților implicate, în mod separat.
3. O întâlnire privată cu reclamantul, urmată de susținerea acuzațiilor în scris.
4. Transmiterea integrală a acuzațiilor emise către presupusul făptuitor.
5. Oferirea oportunității presupusului făptuitor de a răspunde și de a se apăra împotriva acuzațiilor aduse.
6. În cazul în care există dispute cu privire la faptele reclamate, se investighează din nou cererea și se compară cu declarațiile martorilor (dacă există).
7. Se adună dovezi.
8. Se constată dacă plângerea are temei legal.
9. Se redactează un raport scris care documentează procesul de investigație, dovezile, constatările și recomandări pentru pașii următori.
10. Rezultatul raportului este transmis conducerii instituției.
11. Conducerea instituției va decide dacă acționează conform recomandărilor raportului sau dacă va urma un curs alternativ de acțiune.
12. Există posibilitatea de a face recurs dacă decizia conducerii instituției nu mulțumește părțile implicate.

Comisia de investigare

Este indicat ca persoanele care formează comisia de investigare să fie – pe cât posibil – în număr egal, femei și bărbați. De asemenea, din comisie trebuie să facă parte cel puțin un reprezentant al conducerii instituției, un reprezentant al angajaților și o persoană care să aibă expertiză sau experiență în a analiza cazuri de discriminare sau hărțuire. Dacă este posibil, un psiholog sau un consilier pe probleme de hărțuire este de dorit să fie inclus în componența acestei comisii.

Rolurile comisiei

- Să explice angajaților ce drepturi au în caz de discriminare sau hărțuire, astfel ca, în funcție de natura situației, să poată depune plângere în cunoștință de cauză.
- Să se asigure că nu vor exista represalii la adresa reclamantului sau a presupusului făptaș pe perioada investigației sau după finalizarea ei.
- Să se asigure că presupusul făptaș are posibilitatea de a prezenta proprie versiunea asupra faptelor întâmplate și că toți martorii implicați în caz sunt identificați pentru a se aduna dovezi concludente.
- Să se asigure că investigația și plângerile sunt analizate într-un mod care să garanteze confidențialitatea persoanelor implicate precum și a înregistrărilor și dovezilor referitoare la plângerea depusă.
- Să se asigure că se iau măsurile necesare pentru ca reclamantul și presupusul făptaș să poată continua să lucreze într-un mediu sigur pe perioada investigației. Dacă este nevoie, aceste măsuri pot include mutare temporară a unuia dintre ei într-un alt spațiu de lucru.

Stabilirea sancțiunilor disciplinare

Sancțiunile disciplinare care se aplică în aceste situații sunt, de regulă, incluse în documentele oficiale ale organizației. În cazul UEFISCDI, acestea sunt trecute în Regulamentul de Ordine Interioară și în Codul de Etică. În cazul săvârșirii unor astfel de întâmplări, forma de acțiune disciplinară va depinde de mai mulți factori printre care: gravitatea sau frecvența întâmplării, dorințele victimei și gradul de confidențialitate pe care dorește să îl aibă în legătură cu întâmplarea petrecută, dacă au existat sau nu incidente asemănătoare în trecut, etc.

Este important însă ca măsurile disciplinare să includa în sfera de acțiune și situații conexe, ca de exemplu: pedepsirea oricărei persoane (angajat sau manager) care a exercitat represalii împotriva sau a victimizat orice angajat care a făcut o plângere de discriminare sau hărțuire sexuală sau care a depus mărturie într-o anchetă de hărțuire sexuală. De asemenea, trebuie dispuse măsuri disciplinare și pentru persoanele care în mod voit, au făcut acuzații false sau rău intenționate, cu privire la cazuri de discriminare sau hărțuire sexuală.

În cazul în care reclamantul a suferit pierderi ca urmare a discriminării sau hărțuirii sexuale, cum ar fi o retrogradare, refuzul unei promovări sau o pierdere monetară rezultată din refuzul unor beneficii financiare justificate cu poziția în organizație, este necesară recuperarea tuturor drepturilor și beneficiilor pe care reclamantul era îndreptățit să le primească.

Elaborarea politicii interne împotriva represaliilor

Represaliile reprezintă o problemă serioasă, în special în cazurile în care presupusul făptaș are rang superior în ierarhia organizației. În gestionarea corectă a acestor situații este important ca fiecare organizație să fi făcut deja publică politica internă cu privire la represalii (de obicei acest document este elaborat împreună cu politica internă privind discriminarea).

În cazul unei anchete privind cazuri de discriminare sau hărțuire sexuală, organizația trebuie să asigure confidențialitatea informațiilor pe parcursul investigației și să protejeze identitățile părților implicate, în special a reclamantului și a martorilor. Ca parte a procedurilor post-anchetă, comisia care a investigat cazul trebuie să verifice periodic că reclamantul sau martorii nu a fost supuși unor acțiuni negative ca urmare a plângerii depuse. De asemenea, organizația trebuie să asigure sprijin psihologic adecvat pentru reclamant, precum și perioadă de refacere post-traumă (concediu medical).

Cum să procedezi când ți se aduce la cunoștință un caz de discriminare sau hărțuire

Secretariatul Națiunilor Unite a realizat un ghid⁷ în zece pași pentru **managerii sau persoanele din conducere** cărora li se aduce la cunoștință plângeri de hărțuire (inclusiv sexuală) sau discriminare. Documentul respectiv este un bun exemplu și pentru alte organizații.

1. Ascultă respectuos și cu atenție plângerea făcută.
2. Ia notițe detaliate ca să ai propria ta înregistrare asupra evenimentelor. Notează doar afirmațiile exacte, punându-le între ghilimele. Sugerează celui care face plângerea să păstreze cu atenție notițele personale precum și orice altă dovadă (emailuri, scrisori, etc).
3. Dă dovadă de empatie ("înțeleg") nu de simpatie ("sunt de acord"). Nu emite judecăți și nu lua partea nimănui. Nu oferi păreri sau speculații proprii despre faptele comise. Doar după ce ai adunat toate datele, vei fi în măsură să decizi care sunt pașii următori.
4. Adu la cunoștință reclamantului că i se va respecta confidențialitatea pe cât de mult este posibil, dar în același timp, explică-i în mod clar că ține de responsabilitatea ta să abordezi problema imparțial și că procedurile interne implică și informarea altor persoane cu autoritate din organizație (ca de exemplu, persoanele din departamentul responsabil cu investigațiile interne, departamentul juridic sau al resurselor umane).
5. Nu da sfaturi în mod direct. Explică-i reclamantului ce opțiuni are, și mai ales, accentuează modul în care poate folosi opțiunile existente. Este important să înțeleagă că pot primi sfaturi și sprijin de la persoane specializate în astfel de situații.
6. Asigură-te că persoana în cauză înțelege că va fi protejată împotriva represaliilor.
7. Nu face promisiuni pe care nu le poți ține.
8. Acționează rapid!
9. Verifică dacă persoana afectată are nevoie de un loc sigur. De exemplu, dacă reclamantului se simte amenințat sau că nu este în siguranță, ar putea dori să se mute într-un spațiu diferit, departe de presupusul autor al agresiunii.
10. Dacă nu ești sigur despre cum ar trebui procedat mai departe, cere sprijin și îndrumare de la superiorii ierarhici, departamentul de resurse umane sau orice altă persoană cu competențe aflată pe lista organizației tale.

⁷Guide for Managers. United Nations Secretariat: Prevention of, and Response to, Sexual Harassment in the Workplace, <https://unsceb.org/guide-managers-prevention-and-response-sexual-harassment-workplace>

Pe cine poți contacta în aceste situații?

Dacă ai fost victima unei situații de discriminare sau hărțuire sexuală, în funcție de tipul problemei, poți anunța:

Superiorul direct sau orice altă persoană din conducere
în care ai încredere

Orice reprezentant din managementul
de top al organizației în care ai încredere

Comitetul pentru Egalitate de Gen al UEFISCDI

Departamentul de Resurse Umane

Departamentul Juridic

Autorități și / sau organe polițienești

HELPLINE pentru hărțuire și violență domestică:
0800-500-333

Când trebuie să acționezi?

Imediat ce se întâmplă!

Înțelegem că fiecare situație este unică și de multe ori persoana agresată nu are curaj să denunțe fapta produsă. Cu toate acestea, dacă sunteți martori sau vi s-a întâmplat să fiți victime ale faptelor de discriminare sau hărțuire pe orice criteriu (gen, vârstă, convingere religioasă, etnie, culoare, etc), sunteți încurajați să raportați aceste manifestări către reprezentanții structurilor menționate anterior pentru ca persoanele vinovate să fie trase la răspundere și pedepsite conform legii. Tăcerea nu reprezintă o soluție, dimpotrivă poate duce la escaladarea problemei.

Ce se întâmplă dacă o plângere nu a putut fi dovedită prin fapte?

Dacă nu există probe suficiente care să determine validitatea unei plângeri de discriminare sau hărțuire, atunci comisia care a anchetat situația, în colaborare cu managementul instituției, trebuie să ia următoarele măsuri:

- Să se asigure că persoana care a depus plângerea nu va fi sancționată sau supusă unor represalii ulterioare;
- Să monitorizeze situația internă cu multă atenție;
- Să disemineze în rândul angajaților informații privind măsurile de sancționare ce pot fi luate în astfel de cazuri (în conformitate cu gravitatea plângerii depuse și fără a încălca dreptul la confidențialitate individuală)
- Să organizeze activități de informare și comunicare în rândul angajaților cu privire la discriminarea și hărțuirea sexuală

HELP



MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Este recomandat ca procedura de raportare a cazurilor de discriminare sau hărțuire sexuală să fie însoțită de măsuri care să asigure evaluarea și monitorizarea activității din interiorul organizației. Printre cele mai importante măsuri, se numără:

Instruirea angajaților și a managerilor cu privire la ceea ce înseamnă discriminarea și hărțuirea sexuală. Trebuie pus un accent deosebit pe instruirea cu privire la identificarea posibilelor cazuri de discriminare sau hărțuire și trebuie atenționați să ia în serios orice plângere de acest tip, chiar dacă a fost făcută sau nu în conformitate cu procedurile interne de raportare.

Organizația trebuie să monitorizeze respectarea de către manageri și angajați a procedurilor care descurajează discriminarea sau hărțuirea sexuală.

Organizația trebuie să se asigure că există un department / grup de lucru / persoane responsabile care să elaboreze rapoarte anuale pentru management și angajați privitoare la politica anti discriminare. Este important ca rapoartele să includă secțiuni speciale dedicate evaluării și identificării numărului de plângeri anti discriminare depuse, modurile în care au fost rezolvate precum și recomandările care decurg din analiza acestor date pentru a se revizui periodic politicile interne.

Organizația trebuie să evalueze periodic eficacitatea mecanismului existent pentru prevenirea și tratarea discriminării și hărțuirii sexuale la locul de muncă și să propună îmbunătățiri ale acestuia dacă este necesar.

ORGANIZAȚII DE SPRIJIN

Instituții publice

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați – www.anes.ro

ONG-uri

Centrul Filia – www.centrulfilia.ro

CPE (Centrul Parteneriat pentru Egalitate) – www.cpe.ro

Hollaback Romania - <https://www.facebook.com/HollabackRomania/>

Centrul de acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului (ActeDO) – <https://actedo.org/egalitate-de-gen-2/>

A.L.E.G (Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen) - <https://aleg-romania.eu/>

BIBLIOGRAFIE

Accenture - Policy 1000 - Speaking Up and Zero Tolerance for Retaliation, www.accenture.com

Google - Policy on harassment, discrimination, retaliation, standards of conduct, and workplace concerns (US), www.services.google.com

WBG Action Plan for Preventing and Addressing Sexual Harassment, <https://www.worldbank.org/en/news/statement/2021/10/06/world-bank-group-statement-on-sexual-harassment>

Sciences PO - <https://www.sciencespo.fr/students/en/news/10-measures-advance-gender-equality-university>

VANDERBILT UNIVERSITY HUMAN RESOURCES POLICIES AND PROCEDURES - <https://hr.vanderbilt.edu/policies/relationships-in-workplace.php#:~:text=B.,or%20difficulties%20in%20the%20workplace>

MIT- Relations and Responsibilities Within the MIT Community - <https://policies.mit.edu/policies-procedures/90-relations-and-responsibilities-within-mit-community/99-consensual-sexual-or>

Sexual Harassment in the Workplace - A Short Guide to the Sexual Harassment Code of Practice - <https://humanrights.gov.au/our-work/sexual-harassment-workplace-short-guide-sexual-harassment-code-practice>

