



Raport anual
privind implementarea metodologiei privind prevenirea și combaterea
hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

Declarația Universală a Drepturilor Omului statuează în art.1 că - *toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi. Ele sunt înzestrate cu rațiune și conștiință și trebuie să se comporte unele față de altele în spiritul fraternității.*

Conform art. 1 alin.(3) din Constituția României, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, reprezintă valori supreme și sunt garantate.

Art. 72 - Dreptul la demnitate - din Codul civil stabilește că:

(1) *Orice persoană are dreptul la respectarea demnității sale.*

(2) *Este interzisă orice atingere adusă onoarei și reputației unei persoane, fără consimțământul acesteia [...].*

Art. 41 din Constituție, referitor la Munca și protecția socială a muncii, prevede în alin. (2) că *“salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, (...), precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.”*

Codul muncii, în art. 175 alin. (1) stabilește că *„Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă”.*

Conform legislației actuale, violența și hărțuirea la locul de muncă vizează salariații și persoanele care lucrează sau colaborează, indiferent de statutul lor contractual sau al raportului de serviciu. Sub aspectul locului, sunt avute în vedere atât acțiunile săvârșite la locul de muncă cât și cele îndeplinite în alt loc, dacă într-un fel sau altul are legătură cu activitatea desfășurată.

Referitor la contextul săvârșirii faptelor de violență și hărțuire, este de necontestat împrejurarea că, în cadrul relațiilor, inclusiv a celor de muncă, apar neînțelegeri. Gestionarea sau soluționarea acestora depinde de mai mulți factori:

-temeiul conflictului, care poate fi de natură personală ori creat ca urmare a relațiilor de muncă;

- capacitatea părților implicate de a recunoaște că există un conflict;

- dorința acestora de a-l soluționa înainte de a escalada; în majoritatea cazurilor nu există un dialog sau acolo unde există, discuțiile sunt purtate de pe diverse poziții (șef-subaltern, colegi din aceeași structură ori din alta); postul deținut, atitudinea de forță a uneia dintre părți ori caracterul privilegiat al vreunuia dintre protagoniștii conflictului sunt decisive în ceea ce privește soarta conflictului;

- implicarea colectivului și a superiorilor;

- atitudinea colegilor și a conducerii față de situația creată; din situațiile practice, se observă crearea grupurilor pro și contra și totodată, a celor cărora nu le pasă, atâta vreme cât ei se simt la adăpost; în acest context, se constată faptul că, în unele cazuri, plecând de la un conflict apărut între două sau mai multe persoane, măsurile luate au crescut progresiv, ajungându-se ca deciziile dispuse în scopul aplanării sau stingerii conflictului inițial, să vizeze o parte sau chiar întreg personalul entității angajatoare, aspect care a condus la nemulțumiri în rândul acestora; acest lucru este producător de prejudicii nu numai la nivelul salariaților, ci și la nivelul instituției angajatoare;

- modul de gestionare/soluționare a conflictului de superiori, respectiv de autorități, fie că este vorba de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, inspectoratele teritoriale de muncă sau instanțele de judecată; o soluție favorabilă sau nefavorabilă poate pune capăt conflictului, îl poate escalada ori finaliza cu îndepărtarea uneia sau alteia a părților implicate în conflict (concediere ori demisie).

Toți acești factori conduc la apariția hărțuirii sau violenței la locul de muncă, cu consecințe negative asupra stării fizice și psihice a persoanelor implicate.

În atare condiții, buna credință, obiectivitatea și efortul comun depus de angajatori, salariați și entitățile cu atribuții în acest sens, sunt decisive în asigurarea unui mediu propice desfășurării relațiilor de muncă și menținerii și îmbunătățirii sănătății și securității în muncă a lucrătorilor.

În contextul celor de mai sus, este importantă respectarea dreptului la muncă și protecție socială, prin neexcluderea directă sau indirectă a unor categorii de persoane de la drepturile, libertățile, vocația și speranța legitimă de care se bucură toți ceilalți aflați în situații similare.

Orice acțiune/inacțiune care conduce la aplicarea unui tratament discriminatoriu prin încălcarea normelor legale și interne, inclusiv a celor de statut social, de opinie sau orice alte împrejurări care au ca rezultat desconsiderarea existenței umane a individului, umilirea, stigmatizarea, persecutarea, ostracizarea, punerea în afara legii sau aplicarea unui tratament disprețuitor, sunt incompatibile cu democrația și statul de drept.

Cu luarea în considerare a celor prezentate, permiterea sau menținerea unor măsuri de natură a genera probleme de genul hărțuirii pe criterii de sex sau hărțuirii

morale nu pot conduce decât la o deteriorare a relațiilor/raporturilor de muncă cu consecințe negative, directe asupra stării de sănătate a lucrătorilor.

În scopul respectării dreptului la muncă și protecție socială, din perspectiva respectării demnității și valorii persoanei umane, a egalității în drepturi dar și pentru respectarea vieții, sănătății și integrității fizice și psihice a salariaților și nu numai, trebuie luate măsurile legale și administrative pentru:

- respectarea, promovarea și asigurarea dreptului oricărei persoane la un climat adecvat desfășurării activității, inclusiv prin reglementarea unor norme interne care să descurajeze orice comportament de natură a conduce la săvârșirea acțiunilor de violență și hărțuire la locul de muncă;

- respectarea și protejarea vieții private a persoanelor implicate, cunoscut fiind faptul că atât violența, cât și hărțuirea sunt fapte de o gravitate deosebită cu impact major asupra stării de sănătate a persoanei supuse unui asemenea tratament.

În acest sens, D.J.D.P.Suceava a elaborat - Procedura de sistem privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă - P.S. 23, Ed.1/Rev.0 din data de 27.11.2023, procedură care a fost adusă la cunoștința salariaților.

Din analiza petițiilor și sesizărilor înregistrate în anul 2024 în cadrul instituției noastre, a rezultat faptul că petenții **NU** au reclamat abuzuri, hărțuire morală și sexuală la locul de muncă săvârșite asupra lor, atât de către conducere, cât și de către colegi.

În fapt, din practica instituției, a rezultat că, în ultimul timp au apărut unele situații care într-un fel sau altul, au trezit în oameni curajul de a dezvălui conducerii instituției tratamentul la care au fost ori sunt supuși și care este de natură a le crea disconfort fizic și psihic. Se pot formula, de asemenea, demersuri la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, la organele penale dar și acțiuni la instanța de judecată.

Coordonator al planului de integritate al SNA 2021-2025,

Mihaela RACU

