Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Parteneriat de Cooperare pentru Tineret

Spune NU discriminării bazate pe gen, hărţuirii şi abuzului sexual!#NOT ME

Ghid pentru îndrumătorii de tineret:
,,Prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă "

''Cum să spui nu! Prevenirea discriminării bazate pe gen, hărţuirii şi abuzului sexual!''

2023

Introducere

Scop și grup țintă

Ghidul este conceput pentru ca mentorii și reprezentanții angajatorilor care lucrează cu tineri angajați să înțeleagă responsabilitățile lor, dar și acțiunile pe care le pot întreprinde pentru a preveni hărțuirea sexuală la locul de muncă. De asemenea, ghidul va oferi informații despre cum să se stabilească un mediu de lucru pozitiv și cum să se prevină abuzul sexual la locul de muncă în diferite medii culturale. Ghidul se adresează în special lucrătorilor de tineret, formatorilor, consilierilor, mentorilor şi voluntarilor și altor reprezentanți ai angajatorilor pentru a putea preveni hărțuirea sexuală.

Se adresează oricărei organizații care dorește să își pregătească angajații în domeniul hărțuirii sexuale, cum ar fi companiile de software, firmele de avocatură, producătorii, spitalele, cabinetele medicale, primăriile, administrațiile locale și județene, etc.

Rezultat așteptat și impact

Rezultatul va fi un ghid detaliat pentru reprezentanții angajatorilor care lucrează cu tinerii, care îi va pregăti pentru a dobândi cunoștințe și abilități cu privire la modul de prevenire a hărțuirii sexuale la nivel organizațional, la modul de sprijinire a angajaților tineri să raporteze hărțuirea sexuală și cum să adopte acțiunile și măsurile adecvate.

Impactul concret asupra reprezentanților angajatorilor este următorul:

a) perfecționarea și dezvoltarea de competențe precum responsabilitatea socială, gândirea critică, luarea deciziilor, leadership, empatie.

b) conștientizarea importanței adoptării unei serii de comportamente, proceduri, politici, măsuri, la nivel organizațional, pentru a asigura egalitatea și echilibrul de gen, precum și egalitatea de șanse. Acest lucru va conduce la creșterea motivației, a satisfacției profesionale, a performanței profesionale și a împlinirii personale și profesionale a tinerilor angajați.

c) crearea unei atmosfere de lucru plăcute, în care tinerii angajați să se simtă în siguranță, ceea ce determină bunăstarea și mulțumirea acestora,

d) să primească sfaturi și sugestii despre cum să vorbească despre acest subiect și să dezvolte o mai mare sensibilitate între tinerii angajați.

Subiecte

Ghidul va fi structurat pe capitole, acoperind următoarele subiecte:

- Identificarea și prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- Identificarea efectelor hărțuirii sexuale la locul de muncă: cum este afectată activitatea unui individ și care sunt efectele la nivel organizațional și social.
- Crearea unui mediu de lucru pozitiv.
- Gestionarea plângerilor și garantarea desfășurării de investigații și măsuri disciplinare.
- Când hărțuirea sexuală este o infracțiune și acțiunile care trebuie întreprinse în calitate de mentor, supervizor, lider al tinerilor angajați.
- Responsabilitățile și obligațiile legale ale angajatorilor legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă.
- Mecanisme, strategii și proceduri de prevenire ale hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- Cum să încurajezi tinerii angajați să vorbească și să raporteze dacă sunt victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Fiecare capitol va cuprinde o secțiune cu aspecte teoretice, sugestii și sfaturi atractive și o secțiune de exerciții practice și de rezolvare a problemelor. Fiecare capitol va include:

- o parte cu aspecte teoretice atractive
- sugestii și sfaturi
- exerciții practice și de rezolvare a problemelor (de asemenea, studiu de caz)
- resurse pentru reprezentanții angajatorilor care sunt interesați mai mult de un anumit subiect

La final, vom pune la dispoziție resurse pentru reprezentanții angajatorilor care sunt mai interesați de un anumit subiect.

Module

Pentru a face textul să fie mai simplu de accesat și mai interconectat, am organizat subiectele menționate mai sus în 6 module care alcătuiesc nucleul acestui document și care sperăm că vă vor fi de folos.

- **Modulul 1: Asigurarea unui mediu de lucru pozitiv**
- **Modulul 2: Identificarea și prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă.** Identificarea efectelor hărțuirii sexuale la locul de muncă: cum este afectată activitatea unui individ și care sunt efectele la nivel organizațional și social.
- **Modulul 3: Mecanisme, strategii și metode de prevenire și soluționare a hărțuirii sexuale la locul de muncă** și modul de tratare a plângerilor și de asigurare a investigațiilor și a măsurilor disciplinare.
- **Modulul 4: Cum să încurajăm tinerii angajați să vorbească și să raporteze** dacă sunt victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- **Modulul 5: Responsabilitățile și obligațiile legale ale angajatorilor** legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă
- **Modulul 6: Hărțuirea sexuală ca infracțiune** și acțiunile pe care trebuie să le întreprinzi în calitate de mentor, supervizor, lider al tinerilor angajați

Cuprins

MODULUL 1: ASIGURAREA UNUI MEDIU DE LUCRU POZITIV

- Crearea unui mediu de lucru pozitiv

MODULUL 2: IDENTIFICAREA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

- Identificarea și prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă
- Identificarea efectelor hărțuirii sexuale la locul de muncă
- Cum este afectată activitatea unui individ și care sunt efectele la nivel organizațional și social

MODULUL 3: PREVENIREA ȘI SOLUȚIONAREA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

- Mecanisme, strategii și proceduri de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă
- Cum se tratează plângerile și cum se garantează investigațiile și măsurile disciplinare

MODULUL 4: ÎNCURAJAREA TINERILOR ANGAJAȚI

- Cum să-i încurajăm pe tinerii angajați să vorbească și să raporteze dacă sunt victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă

MODULUL 5: OBLIGAȚIILE LEGALE ALE ANGAJATORILOR

- Responsabilitățile și obligațiile legale ale angajatorilor în ceea ce privește hărțuirea sexuală la locul de muncă

MODULUL 6: HĂRȚUIREA SEXUALĂ CA INFRACȚIUNE

- Hărțuirea sexuală ca infracțiune și
- Măsuri pe care trebuie să le luați în calitate de mentor, supraveghetor, lider al tinerilor angajați

MODULUL 1: ASIGURAREA UNUI MEDIU DE LUCRU POZITIV

- Crearea unui mediu de lucru pozitiv

Teorie, recomandări și sfaturi:

Un mediu de lucru pozitiv are un impact semnificativ asupra bunăstării angajaților, precum și asupra prevenirii discriminării bazate pe gen. Atunci când angajații se simt în siguranță, susținuți și apreciați, este mai probabil ca aceștia să se simtă mulțumiți de locul de muncă, să aibă o sănătate mentală mai bună și o sănătate fizică sporită.
Un mediu de lucru pozitiv, care promovează respectul, incluziunea, așteptările clare și sprijinul, poate juca, de asemenea, un rol important în prevenirea discriminării bazate pe gen. Prin crearea unei culturi a respectului și a egalității, angajatorii pot contribui la eliminarea discriminării și hărțuirii bazate pe gen, orientare sexuală sau orice altă particularitate. Acest lucru poate contribui la promovarea unei culturi la locul de muncă în care toți angajații sunt tratați cu demnitate și imparțialitate și în care aceștia se simt în siguranță atunci când raportează incidente de discriminare sau hărțuire fără teamă de represalii.

În plus, un mediu de lucru pozitiv care promovează diversitatea și incluziunea poate contribui la reducerea prejudecăților inconștiente și la creșterea gradului de conștientizare în ceea ce privește fenomenul violenței bazate pe gen. Acest lucru poate determina angajații să fie mai vigilenți și mai proactivi în ceea ce privește identificarea și raportarea oricăror comportamente sau acțiuni care pot contribui la violența de gen, precum și la luarea de măsuri pentru a o preveni.

Pentru a promova un mediu de lucru pozitiv, lipsit de judecăți și prejudecăți, este important să se ia în considerare o multitudine de elemente.

Aici veți găsi o prezentare generală a diverselor elemente pe care ați putea dori să le luați în considerare pentru a crea o atmosferă pozitivă la locul de muncă!

- **Respect:** Crearea unei culturi a respectului este esențială pentru a preveni apariția violenței bazate pe gen la locul de muncă. Acest lucru înseamnă valorizarea diversității și tratarea tuturor angajaților cu demnitate și corectitudine, indiferent de sex, rasă, etnie, orientare sexuală sau orice altă caracteristică a acestora.

Liderii și managerii pot da tonul pentru un comportament respectuos la locul de muncă prin adoptarea de către aceștia a unui comportament respectuos. Aceasta înseamnă tratarea tuturor angajaților cu demnitate și corectitudine, ascultarea activă a opiniilor acestora și valorizarea contribuțiilor lor la organizație.

Angajatorii pot institui o cultură la locul de muncă care să încurajeze o comunicare deschisă și sinceră, în care toți angajații să se simtă în largul lor și să-și împărtășească gândurile, ideile și preocupările. Acest lucru poate contribui la prevenirea neînțelegerilor și a conflictelor care pot duce la incidente de violență de gen.

- **Incluziune:** Promovarea incluziunii la locul de muncă înseamnă crearea unui mediu în care toți angajații se simt bineveniți și apreciați, indiferent de sex, rasă, etnie, religie, orientare sexuală sau orice altă caracteristică personală. Acest lucru implică căutarea activă și integrarea diverselor opinii și experiențe și garantarea faptului că toată lumea are acces egal la oportunități de creștere și avansare.

Pentru a promova incluziunea, angajatorii pot adopta mai multe măsuri, cum ar fi:

Să creeze o cultură a respectului și a înțelegerii: Angajatorii pot să promoveze o cultură la locul de muncă care să valorizeze diversitatea și să încurajeze comunicarea deschisă și sinceră. Acest lucru înseamnă stimularea respectului, a empatiei și a ascultării active, precum și clarificarea faptului că toți angajații sunt bineveniți și apreciați.

Oferirea de cursuri de formare în domeniul diversității și al incluziunii: Angajatorii pot oferi angajaților lor cursuri de formare și instruire pe teme precum prejudecata inconștientă, competența culturală și comunicarea incluzivă. Acest lucru poate contribui la creșterea gradului de conștientizare și la promovarea înțelegerii diferitelor opinii și experiențe.

Asigurarea accesului egal la oportunități: Angajatorii se pot asigura că toți angajații au acces egal la oportunități de creștere și avansare, cum ar fi programe de formare, promovări

și poziții de conducere. Acest lucru înseamnă crearea unor ghiduri și de criterii clare pentru avansare și asigurarea faptului că aceste ghiduri sunt aplicate în mod corect și consecvent.

Integrarea unor abordări diverse: Angajatorii pot căuta în mod activ și integra perspective și experiențe diverse în procedurile lor de luare a deciziilor. Acest lucru poate implica crearea de echipe și de comisii diferite, solicitarea de contribuții din partea angajaților cu origini și experiențe diferite și luarea în considerare a impactului deciziilor asupra diferitelor grupuri de persoane.

- **Așteptări clare**: Pentru a preveni violența bazată pe gen, este esențial să existe un comportament adecvat la locul de muncă, cu rezultate clare și ghidări clare. Acest lucru presupune comunicarea așteptărilor privind respectul și profesionalismul și clarificarea faptului că hărțuirea și discriminarea nu vor fi tolerate. În acest scop, angajatorii ar trebui să le ofere angajaților lor un ghid clar cu privire la ceea ce constituie un comportament acceptabil la locul de muncă, inclusiv ce tipuri de limbaj, acțiuni și comportamente sunt considerate nepotrivite sau jignitoare. De asemenea, aceștia ar trebui să creeze căi clare de comunicare pentru raportarea oricăror incidente de hărțuire sau discriminare și să se asigure că angajații se simt în siguranță și sprijiniți atunci când fac acest lucru.

  În plus față de comunicarea așteptărilor, angajatorii ar trebui să se asigure că ei înșiși oferă un comportament adecvat. Acest lucru presupune să se creeze o adevărată cultură la locul de muncă, bazată pe respect, incluziune și fără hărțuire și discriminare. De asemenea, angajatorii ar trebuie să se responsabilizeze pe ei înșiși și pe angajații lor pentru respectarea acestor cerințe și ar trebui să ia măsuri rapide și adecvate ca răspuns la orice raportare de hărțuire sau discriminare.

  Instruire și educație: Oferirea de cursuri de formare și educație pe teme precum violența de gen, prejudecata subconștientă și intervenția martorilor poate contribui la creșterea gradului de conștientizare și la încurajarea angajaților să ia măsuri pentru a preveni și a aborda aceste probleme.Cu siguranță! Oferirea de formare și educație pe teme precum violența bazată pe gen, prejudecățile subconștiente și intervenția martorilor este un element important pentru crearea unui mediu de lucru pozitiv, lipsit de violență și hărțuire bazată pe gen.

  Instruirea și educația pot contribui la creșterea gradului de conștientizare în rândul angajaților cu privire la aspectele dinamice ale violenței bazate pe gen, la impactul pe care

aceasta îl poate avea asupra indivizilor și la locul de muncă,

precum și la importanța luării de măsuri pentru a preveni și aborda aceste probleme. Prin educarea angajaților cu privire la violența bazată pe gen, organizațiile pot contribui la promovarea unei culturi a respectului, empatiei și sprijinului pentru toți angajații.

În plus, instruirea și educația îi pot ajuta pe angajați să identifice prejudecățile și stereotipurile subconștiente care pot contribui la violența și hărțuirea bazate pe gen. Conștientizând aceste prejudecăți și stereotipuri, angajații pot face eforturi pentru a le depăși și pentru a crea un loc de muncă mai incluziv și mai echitabil.

SFATURI ȘI SUGESTII

De asemenea, instruirea și educația specifică pot permite angajaților să acționeze în calitate de martori. Intervenția în calitate de martor implică luarea de măsuri pentru a preveni sau a aborda incidentele de violență sau hărțuire pe bază de gen, chiar dacă persoana care acționează nu este direct implicată. Oferind angajaților abilitățile și cunoștințele necesare pentru a interveni în siguranță și în mod eficient, organizațiile pot contribui la formarea unei culturi la locul de muncă în care toată lumea este responsabilă pentru prevenirea și soluționarea violenței bazate pe gen.

- **Sprijin:** Asigurarea accesului la servicii de asistență, cum ar fi consiliere, programe de asistență pentru angajați și resurse juridice, poate constitui un element important în crearea unui mediu de lucru pozitiv. Acest lucru poate contribui la garantarea faptului că angajații care se confruntă cu violența de gen au resursele de care au nevoie pentru a căuta ajutor și a se recupera. Accesul la servicii de sprijin, cum ar fi consilierea, programele de asistență pentru angajați și resursele juridice, poate oferi angajaților o serie de opțiuni pentru a căuta ajutor și sprijin. De exemplu, serviciile de consiliere pot ajuta angajații să facă față efectelor emoționale și psihologice ale violenței de gen, în timp ce programele de asistență pentru angajați pot oferi o serie de resurse, cum ar fi consultanță financiară și juridică.

SFATURI ȘI SUGESTII

Resursele juridice se pot dovedi, de asemenea, deosebit de importante pentru angajații care au fost victime ale violenței de gen, deoarece îi ajută să își înțeleagă drepturile și opțiunile pentru a obține protecție sau justiție. Prin asigurarea accesului la resurse juridice, organizațiile pot ajuta angajații să se simtă susținuți și încurajați în eforturile lor de a aborda

violența de gen. Aproape toți angajatorii au avocați interni, este foarte bine să se folosească de cunoștințele acestora. DAR nu uitați că și acești avocați ar trebui să fie bine pregătiți și instruiți pentru a putea aborda hărțuirea sexuală din perspectiva unui supraviețuitor.

O altă sugestie este de a oferi consiliere juridică sau alte tipuri de consiliere - fie pe plan intern, fie pe plan extern, în colaborare cu organizații specializate.

Empatie: Empatia implică înțelegerea și grija față de sentimentele și experiențele altora. Atunci când angajații simt că le pasă colegilor și superiorilor lor și că sunt dispuși să le asculte temerile, este mai probabil ca aceștia să se simtă apreciați și respectați la locul de muncă. Acest lucru poate să creeze un sentiment de încredere și siguranță psihologică care poate contribui la prevenirea incidentelor de violență de gen.

Empatia îi poate ajuta, de asemenea, pe angajați să înțeleagă perspectivele și experiențele celor care sunt diferiți de ei, cum ar fi cei care provin din medii culturale diferite sau care se identifică cu un gen sau o orientare sexuală diferită. Prin promovarea empatiei și a înțelegerii, organizațiile pot să creeze un loc de muncă mai incluziv, care respectă și valorizează diversitatea.

SFATURI ȘI SUGESTII

Empatia poate avea un rol esențial în intervenția martorilor, care implică luarea de măsuri pentru a interveni în situații în care cineva riscă să se confrunte cu violența bazată pe gen. **Atunci când angajații sunt educați să recunoască semnele unei potențiale violențe și să răspundă cu empatie și sprijin,** ei pot juca un rol activ în prevenirea incidentelor și în sprijinirea celor care pot fi în pericol. **Creați o formare specifică pentru ca angajații să poată reacționa cu empatie în diferite situații.**

- **Ascultarea activă:** Ascultarea activă este un alt element important al unui mediu de lucru pozitiv care poate contribui la prevenirea violenței de gen. Ascultarea activă presupune implicarea deplină și înțelegerea a ceea ce spune cineva, fără a-l întrerupe sau judeca. Atunci când angajații simt că sunt ascultați în mod activ, este foarte probabil să se simtă ascultați și înțeleși, ceea ce poate încuraja un sentiment de încredere și respect reciproc.

Ascultarea activă se poate dovedi deosebit de importantă atunci

când vine vorba de prevenirea violenței de gen, deoarece poate ajuta la identificarea situațiilor în care cineva poate fi în pericol. Ascultând în mod activ angajații și fiind atenți la preocupările lor, superiorii și colegii pot recunoaște semnele de avertizare și pot lua măsuri pentru a interveni înainte ca o situație să se înrăutățească. În plus, ascultarea activă poate fi o parte importantă a modului în care se răspunde la incidentele de violență bazată pe gen. Atunci când o persoană relatează o situație de hărțuire sau de agresiune, este important să o ascultați fără să o judecați sau să o învinovățiți și să îi oferiți sprijin și resurse, după caz. Ascultarea activă poate contribui la crearea unui mediu sigur și de suport pentru cei care au fost victime ale violenței de gen, ceea ce poate fi esențial pentru recuperarea și vindecarea lor. În general, ascultarea activă este un factor important al unui mediu de lucru pozitiv care poate promova respectul, empatia și un sentiment de securitate și sprijin pentru toți angajații, contribuind în același timp la prevenirea incidentelor de violență de gen.

Exerciții practice și de rezolvare a problemelor

Chiar dacă ar putea fi copleșitor să vă gândiți la toate aspectele în același timp, nu vă faceți griji. Chiar și un pas mic în direcția unui loc de muncă mai favorabil este un început bun. Există o multitudine de modalități prin care angajatorii pot încuraja pozitivitatea și îmbunătăți mentalitatea angajaților. Următoarele exerciții sunt exemple de activități care pot fi desfășurate în timpul întâlnirilor de echipă sau ca parte a sesiunilor de formare. Prin practicarea regulată a acestor exerciții, angajații pot dezvolta abilitățile și atitudinile necesare pentru crearea unui mediu de lucru pozitiv.

- Pentru a încuraja empatia și pentru a-i ajuta pe angajați să înțeleagă și să se raporteze la experiențele colegilor lor, puteți crea scenarii care să le ceară angajaților să se pună în locul altora și să se gândească la cum s-ar simți ei în acea situație. Acest lucru poate contribui la dezvoltarea empatiei și la îmbunătățirea comunicării și colaborării la locul de muncă.

  O activitate ar putea fi **exercițiul de mapping al empatiei.** Fiecare persoană să scrie o situație sau un eveniment pe care l-a trăit (fără a dezvălui ce a simțit) și să îl pună în Cutia sentimentelor.

  Fiecare persoană alege o poveste din cutia sentimentelor: a pățit vreodată aceeași întâmplare? Cum s-au simțit? Dacă nu, cum s-ar simți dacă i s-ar întâmpla acea situație? Rugați-i să încerce să dea un nume acelei emoții și să-l scrie pe un post-it verde. La final, ei vor trebui să completeze Harta empatiei (vor trebui să scrie ceva ce spun de obicei, ceva ce gândesc de obicei și ceva ce fac de obicei când simt acele emoții). Ex: Când mă simt nervos, s-ar putea să mă gândesc că greșesc. Când mă simt așa, îmi cer scuze foarte des (spun) și deseori respir adânc (fac). Această activitate arată că: ne putem conecta la emoțiile celorlalți, putem avea o analiză personală asupra acelei emoții, putem avea o analiză colectivă asupra emoției în sine. Concluzie: emoțiile sunt personale, fiecare are o înțelegere personală a emoției, dar în cele din urmă suntem cu toții capabili să ne conectăm la emoții.

Exerciții de comunicare: Comunicarea este un element-cheie al unui mediu de lucru pozitiv. Puteți crea exerciții care se concentrează pe îmbunătățirea abilităților de comunicare, cum ar fi ascultarea activă, exprimarea clară și concisă și comunicarea non-verbală. Încercați acest exercițiu, numit **"Mă poți auzi":** Împărțiți angajații în perechi și rugați-i să se descrie celuilalt participant oferind cât mai multe informații. Aceștia vor avea la dispoziție 10 minute (5 pentru fiecare participant): timp de 5 minute vor fi cei care vorbesc, 5 minute vor fi cei care ascultă. La finalul celor 10 minute, rugați-i să se descrie pe ei înșiși ca și cum ar fi cealaltă persoană. Această activitate poate ajuta la înțelegerea reală a semnificației ascultării active și pasive (Active: Este un tip de ascultare atentă, în care ascultarea este un proces activ și o decizie conștientă pentru a înțelege pe deplin ceea ce vorbitorul dorește să comunice; Pasivă: Este un tip de ascultare ineficientă, în care nu acordați atenție la ceea ce dorește să comunice vorbitorul).

Puteți realiza un debriefing cu ajutorul unor întrebări, cum ar fi: "Cum v-ați simțit după activitate?", "Care credeți că a fost nivelul dumneavoastră de ascultare?", "Ați ascultat pasiv sau activ?". În cele din urmă, puteți explica importanța ascultării active la locul de muncă.

- Exerciții de team building: Exercițiile de consolidare a echipei pot contribui la promovarea unui sentiment de camaraderie și colaborare între angajați. De exemplu, puteți crea exerciții de consolidare a echipei, cum ar fi provocări pentru rezolvarea problemelor, exerciții de încredere sau sesiuni de brainstorming în grup. O astfel de activitate pe care o puteți face este să vă împărțiți grupul în echipe și să le cereți să realizeze o provocare (de exemplu, să construiască cel mai înalt turn doar cu ajutorul unor foi de hârtie). Înainte de a începe, repartizați câte un rol fiecărui membru al echipei (de exemplu: organizatorul, cel care explică, șeful, timidul, cel care gestionează timpul...). În timpul probei, fiecare persoană trebuie să își respecte rolul. La final, puteți întreba fiecare echipă dacă a recunoscut rolurile primite. Pentru a începe discuția, puteți folosi următoarele întrebări: "Ați înțeles ce rol le-a fost atribuit celorlalți? A fost dificil să vă urmați rolul? A fost dificil să colaborați cu toții? Cum v-ați construit strategia?..." Activitatea poate ajuta oamenii să înțeleagă cum să colaboreze mai bine într-o echipă, chiar și atunci când există un grup foarte eterogen. Nu

întotdeauna este ușor să îndeplinești o sarcină, totuși, dacă oamenii se simt mai degrabă ca un echipaj decât ca niște pasageri, le va fi mai ușor să se implice în echipă!

- Exerciții de diversitate și incluziune: Diversitatea și incluziunea sunt aspecte importante ale unui cadru de lucru pozitiv. Puteți crea exerciții care să promoveze diversitatea și incluziunea, cum ar fi discuții despre diferite culturi, tradiții și credințe. De asemenea, puteți discuta despre prejudecățile subconștiente și despre modul în care acestea pot afecta interacțiunile noastre cu ceilalți. O activitate pe care o puteți prezenta echipei ar putea fi **"Căutarea incluziunii":** împărțiți angajații în grupuri de 4 sau 5 persoane. Fiecare grup va primi un material de lucru cu 10 activități (puteți să inventați activitățile!) pe care trebuie să le îndeplinească într-un timp stabilit (poate fi o jumătate de oră). Înainte de a începe, atribuiți fiecărui membru al echipei un handicap (unul nu poate vorbi, unul nu poate vedea, unul nu poate folosi mâinile...). Cereți echipelor să îndeplinească toate cele 10 sarcini în cât mai puțin timp posibil, cu regula că fiecare persoană din echipă trebuie să fie inclusă. La finalul activității, efectuați o mică ședință de bilanț: "Cum s-au simțit persoanele care nu pot vorbi? Ați fost incluși? Care a fost cea mai grea parte? Ați fost capabili să îndepliniți unele dintre sarcini? Cum v-ați împărțit sarcinile?..." Această activitate îi poate ajuta pe oameni să intre pentru o vreme în pielea altora, permițându-le astfel să stimuleze empatia și aprecierea.

- Exerciții de rezolvare a conflictelor: Conflictul este o parte firească a oricărui loc de muncă, dar este foarte important să aveți mijloacele necesare pentru a aborda și rezolva conflictele într-un mod constructiv. Puteți crea exerciții care se concentrează pe rezolvarea conflictelor, cum ar fi scenarii de joc de rol în care angajații trebuie să găsească o soluție de comun acord la o problemă. Un exercițiu eficient este provocarea celor 6 pălării ale gândirii. "Cele șase pălării ale gândirii" este o tehnică de discuții în grup și de gândire individuală creată de Edward de Bono. Aceasta presupune atribuirea de "pălării" diferite fiecărui participant, fiecare pălărie reprezentând un mod diferit de gândire. Cele șase pălării sunt:

- Pălăria Albă - se concentrează pe fapte și informații obiective
- Pălăria Roșie - reprezintă emoțiile și sentimentele
- Pălăria Neagră - reprezintă gândirea critică și vigilența
- Pălăria Galbenă - se concentrează pe gândirea pozitivă și pe beneficii
- Pălăria Verde - reprezintă creativitatea și ideile noi
- Pălăria Albastră - reprezintă controlul și organizarea procesului de gândire

Scopul acestei tehnici este de a încuraja perspective și moduri de gândire diferite și de a ajuta grupul să analizeze o problemă sau o idee din mai multe unghiuri. Prin luarea în considerare a unor perspective și moduri de gândire diferite, participanții pot dobândi o înțelegere mai amplă a problemei și pot găsi soluții mai creative și mai eficiente.

Puteți încerca această activitate propunând următoarea situație și cerând grupului să o rezolve în funcție de pălăria pe care o poartă:

Scenariu: *"Compania a primit plângeri din partea unor angajate cu privire la un coleg de sex masculin care făcea comentarii și gesturi nepotrivite la adresa lor. Colegul de sex masculin a negat acuzațiile și a spus cu privire la comportamentul său că a fost interpretat greșit."*

Activitate: Angajații au misiunea de a analiza această situație folosind metoda celor 6 pălării care gândesc. Fiecare angajat își va pune o pălărie și va analiza situația din perspectiva pălăriei respective.

- Pălăria albă : Analizați faptele și datele situației. Ce se știe și ce nu se știe?
- Pălăria Roșie: Analizați-vă sentimentele și intuiția cu privire la situație. Ce simțiți în legătură cu acuzațiile și cu negarea?
- Pălăria Neagră: Identificați riscurile, dezavantajele și problemele potențiale ale situației. Care sunt potențialele consecințe ale faptului că nu abordați problema?
- Pălăria galbenă: Identificați beneficiile, oportunitățile și aspectele pozitive ale situației. Care sunt beneficiile potențiale ale abordării problemei?
- Pălăria verde: Găsiți soluții creative și alternative pentru a aborda problema. Cum poate compania să abordeze problema într-un mod care să aducă beneficii tuturor părților implicate?

- Pălăria albastră: Analizați procesul de gândire în ansamblu. Există lacune în analiză? Ce alte perspective sau considerații ar trebui luate în considerare?

Resurse:

International Labour Organization: https://www.ilo.org/global/topics/gender-equality/lang--en/index.htm

World Health Organization: https://www.who.int/health-topics/violence#tab=tab_1

UN Women: https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention

The National Sexual Violence Resource Center: https://www.nsvrc.org/

The Centers for Disease Control and Prevention: https://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/index.html

EU commission https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-gender-equality

Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/overview

On empathy *https://www.youtube.com/watch?v=KZBTYViDPlQ&pp=ygUUZW1wYXRoeSBhbmQgc2ltcGF0aHk%3D*

Empathy resources and activities *https://positivepsychology.com/empathy-worksheets/*

Active listening resources and activities *https://www.mindtools.com/az4wxv7/active-listening*

The beauty of conflict *https://www.youtube.com/watch?v=55n9pH_A0O8&t=752s&pp=ygURdGVkIHRhbGsgY29uZmxpY3Q%3D*

MODULUL 2: IDENTIFICAREA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

- Identificarea și prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- Identificarea efectelor hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- Cum este afectată activitatea unui individ și care sunt efectele la nivel organizațional și social.

Identificarea hărțuirii sexuale la locul de muncă

Hărțuirea sexuală la locul de muncă este o formă de discriminare sexuală care afectează în mod negativ cadrul de lucru, subminează egalitatea de gen la locul de muncă, creează practici neloiale în domeniul ocupării forței de muncă și are un impact negativ asupra demnității și bunăstării lucrătorilor. Aceasta creează anxietate și stres psihologic pentru victime și, dacă este ignorată, poate avea ca rezultat costuri ridicate pentru companii prin pierderea productivității, moralul scăzut al lucrătorilor, absenteismul și rotația personalului.

Termenul "loc de muncă" din cod se referă nu numai la locul specific în care se desfășoară activitatea, cum ar fi un birou sau o fabrică, ci și la locurile în care se pot desfășura activități legate de muncă. Acestea ar putea include, dar nu se limitează la:

1. Activități sociale legate de muncă, cum ar fi o recepție organizată de companie pentru personal sau clienți etc.;
2. Conferințe și sesiuni de formare;
3. Călătorii oficiale de afaceri;
4. Mese de afaceri;
5. Convorbiri telefonice în interes de serviciu; și
6. Comunicări legate de muncă prin intermediul mijloacelor electronice.

“Hărțuirea sexuală" este definită ca fiind orice comportament de natură sexuală care afectează demnitatea femeilor și a bărbaților, care este considerat nedorit, inacceptabil, nepotrivit și ofensator pentru persoana care îl suportă și care creează un mediu de lucru intimidant, ostil, instabil sau ofensator”.

Hărțuirea sexuală este comisă atunci când un angajator, un superior, un manager sau un coleg de muncă, realizează sau încearcă să influențeze procesul de recrutare, promovare, formare, disciplină, concediere, mărire de salariu sau alt beneficiu al unui membru al personalului existent sau al unui candidat la un loc de muncă, în schimbul unor favoruri sexuale. Cele mai grave forme de hărțuire sexuală sunt acte infracționale, cum ar fi agresiunea sexuală sau violul, care sunt reglementate de Codul penal.

Cum este afectată activitatea unui individ și care sunt efectele la nivel organizațional și de societate?

Hărțuirea sexuală la locul de muncă este traumatizantă. Experiența poate avea consecințe pe termen lung asupra tuturor celor implicați, inclusiv asupra victimei, a martorilor și a companiei însăși. Unele consecințe de durată ale hărțuirii sexuale sunt:

Emoții și vătămări fizice	**Victimele hărțuirii sexuale la locul de muncă pot suferi daune emoționale și fizice pe termen lung.** **Potrivit unui studiu realizat de JAMA Network, un eveniment traumatizant precum hărțuirea sexuală acționează ca un factor de stres care poate cauza diverse probleme de sănătate pe termen lung.** **Pe lângă faptul că afectează stima de sine a victimei, depresia și anxietatea sunt efecte comune asupra sănătății mintale care rezultă din hărțuirea sexuală. Aceste stări de sănătate mintală pot duce la probleme suplimentare de sănătate fizică, inclusiv hipertensiune arterială, dezechilibru hormonal sau un sistem imunitar slăbit**

Scăderea satisfacției la locul de muncă și a productivității	**Pentru victima care se recuperează în urma unei experiențe traumatizante precum hărțuirea sexuală, este posibil să existe o mulțime de afecțiuni emoționale și fizice care trebuie tratate și rezolvate înainte ca persoana să se simtă confortabil să se întoarcă la locul de muncă. Faptul de a nu permite victimei să aibă un spațiu pentru a se recupera după experiențele de hărțuire ar putea duce la întâlniri ratate, angajați neatenți și lipsă de motivație în general.** **Persoana hărțuită ar putea constata că aceste perturbări îi diminuează performanța la locul de muncă și îi împiedică cariera pe termen lung. Un sondaj realizat în 2019 de AAUW a arătat că 38% dintre femeile care au fost hărțuite au menționat acest lucru ca fiind un factor care le-a determinat să își părăsească locul de muncă, în timp ce 37% au spus că le-a afectat promovarea în carieră**
Acțiuni în justiție	**Procesele sunt complicate, mai ales atunci când implică hărțuirea sexuală la locul de muncă.** **Potrivit Comisiei pentru egalitatea de șanse la angajare din SUA (EEOC), hărțuirea este o formă de discriminare la locul de muncă care încalcă Titlul VII din Legea drepturilor civile din 1964, care interzice toate tipurile de discriminare de gen, inclusiv hărțuirea sexuală.** **În timp ce EEOC aplică această lege la nivel federal, legile locale privind ocuparea forței de muncă se aplică, de asemenea, pentru hărțuirea sexuală la locul de muncă. Victima dintr-o companie cu mai puțin de 15 angajați își poate depune plângerea în instanțele locale.** **Victima unui proces de hărțuire sexuală care are succes poate avea dreptul la o compensație financiară. În calitate de companie, s-ar putea să trebuiască să despăgubiți victimele pentru salariile pierdute din cauza incidentului de hărțuire sexuală și să le oferiți compensații pentru daunele emoționale și alte cheltuieli cauzate de incident. Dacă ați fost neglijent**

	atunci când victimele au depus o plângere de hărțuire sexuală, este posibil să trebuiască să plătiți și daune punitive.
Reputația companiei este afectată	**Datorită internetului și a rețelelor de socializare, răspândirea informațiilor către opinia publică este ușoară. Conversații relevante au loc mai frecvent, iar procesele esențiale sunt amplificate. Cu toate acestea, pentru o companie care se ocupă de o acuzație de hărțuire sexuală sau care are un istoric de hărțuire, acest tip de atenție ar fi un lucru nefavorabil.** **Un studiu din 2018 a arătat că un incident de hărțuire sexuală scade valoarea unei companii în ochii publicului, citând drept cauză a hărțuirii faptul că aceasta ar fi cultura companiei și nu personalitatea hărțuitorului. Cu toate acestea, studiul menționează, de asemenea, că soluționarea reclamației de hărțuire sexuală răscumpără reputația companiei în ochii participanților.** **Cu toate acestea, o scădere a reputației companiei poate duce la o pierdere de vânzări și la o recrutare de talente ezitante, deoarece vor fi unii care nu vor dori să se asocieze cu o**

	companie despre care s-a vehiculat că are o problemă de natură culturală în cadrul acesteia
Menținerea în funcție a angajaților redusă	**Anxietatea, bârfele și atmosfera ostilă generală provocată de un incident de hărțuire sexuală pot deveni rapid toxice.** **Această toxicitate ar putea determina multe persoane să demisioneze pentru că nu se mai simt în siguranță lucrând în compania dumneavoastră. Această schimbare de atitudine poate duce la o rată ridicată de fluctuație a personalului și la o nevoie sporită de angajare.** **Timpul și resursele necesare pentru a găsi candidați calificați pentru a ocupa posturile vacante sunt semnificative. În plus, v-ați putea confrunta cu pierderi financiare pe măsură ce proiectele se opresc din cauza faptului că nu există suficiente persoane calificate pentru a le gestiona sau finaliza.** **Acest studiu din 2007 a estimat o medie de 22.500 de dolari în pierderi de productivitate și în fluctuația de personal doar pentru fiecare angajat afectat de un caz de hărțuire sexuală**

Moralul echipei negativ și lipsă de încredere	**Hărțuirea sexuală îi afectează pe toți cei care lucrează.** **Deși victima este cea care suferă cel mai mult, martorii și chiar și observatorii vor resimți, de asemenea, impactul cazurilor de hărțuire sexuală.** **Dincolo de compasiunea pentru victimă, aceștia ar putea să se simtă, de asemenea, neliniștiți și îngrijorați că ar putea fi ei înșiși victime. Atmosfera de disconfort duce, printre altele, la un moral scăzut, stres și absenteism.** **Impactul negativ asupra moralului echipei este deosebit de grav dacă angajații consideră că instituția lor a gestionat greșit un incident de hărțuire sexuală. Respingerea acuzațiilor poate face să pară că firma aprobă hărțuirea sexuală la locul de muncă, ceea ce îi face pe angajați să se simtă nesiguri. Pe de altă parte, neinvestigarea amănunțită a reclamațiilor ar putea duce la acuzații false care sunt la fel de distructive pentru mediul de lucru.**

Exerciții practice și de rezolvare a problemelor

Am selectat câteva studii de caz. Le puteți citi și vă puteți gândi la răspunsurile la următoarele întrebări:

1. Ce a stat la baza acestui caz de hărțuire sexuală?
2. Care sunt urmările posibile pentru victimă și pentru agresor?
3. În ce măsură comportamentul victimei a fost corect?
4. Ce dovezi a reușit să strângă victima?
5. Care poate fi finalul acestui caz și eventualele soluții?

Studii de caz

1. Ambasada Poloniei din Vilnius

În 1999, secretara ambasadei Poloniei din Vilnius, A. C., a declarat că a fost hărțuită sexual de primul secretar al ambasadei, B. M. Acesta a negat. Instanțele nu au examinat această poveste deoarece Ministerul polonez de Externe s-a bazat pe imunitatea diplomatică.

Mai târziu, A. C. a fost concediată de la locul de muncă din cauza absenteismului, deși ea însăși a susținut că nu a fost lăsată să intre la serviciu. În 2010, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a decis că plângerea femeii privind concedierea sa ca fiind o încălcare a dreptului internațional în Lituania a fost respinsă.

Sursa: Istockphoto.com

2. Universitatea din Vilnius

În februarie 2004, presa a relatat că profesorul P. B., de la Universitatea din Vilnius, ar fi pretins servicii sexuale de la studenta sa L. K. Fata se întâlnise cu profesorul într-o cafenea pentru a discuta condițiile de susținere a examenului. Ea a declarat că domnul P. B. i-a spus în mod clar că fata va obține semnătura cerută dacă se va întâlni cu el seara.

După ce s-a întâlnit cu profesorul în locuința sa din Vilnius, fata a înregistrat în secret conversația. În înregistrare, se aude cum profesorul o numește pe elevă "pisică", iar fraza profesorului: "nu înțelegi că te vreau pe tine toată" se poate auzi. P. B. însuși a calificat acuzațiile fetei drept o provocare, dar a fost concediat din postul ce îl deținea.

3. Parlament

În martie 2017, un grup de fete l-a acuzat pe K. P., om de afaceri și parlamentar din Kaunas, de hărțuire sexuală, ceea ce a dus la începerea unei anchete preliminare. Procurorii au cerut Parlamentului să anuleze imunitatea juridică a parlamentarului pentru a putea înainta acuzațiile împotriva acestuia. Politicianul respinge orice vină, dar și-a cerut scuze public față de fete.

Una dintre victime, o fată care a încercat să lucreze ca asistentă a lui K. P., a declarat că a primit o propunere din partea unui membru al Parlamentului de a vizita camera sa din hotelul Parlamentului, de a inspecta dormitorul și afirmații precum că "ce distractiv ar fi să ne rostogolim prin patul din dormitor". Fata a spus că în timpul primului interviu a primit comentarii despre pieptul ei și alte aluzii deplasate.

4. La teatru

În iulie 2017, forțele de ordine au început o anchetă preliminară privind o posibilă acuzație de hărțuire sexuală împotriva lui L. M. Z., fost director al Teatrului Panevėžys. La începutul acestui an, actrița E. R. a anunțat public hărțuirea comisă de L. M. Z., iar acesta a fost demis din funcție.

Fata a declarat că, în timpul repetițiilor, directorul Teatrului Dramatic i-a menționat în mod repetat că, după premiera spectacolului, va trebui să se culce cu el, mulțumindu-i astfel pentru repetiții. Potrivit lui E. R., directorul i-a spus că va fi o vedetă doar dacă va face sex cu el, altfel va fi obligată să demisioneze. Fata a susținut că L. M. Z. a sărutat-o de mai multe ori în momentul constrângerii.

5. La cinema

Vinerea trecută, actrița J. S. a relatat pe Facebook că a fost agresată sexual de către regizorul Š. B. Într-un interviu publicat luni pe portalul de știri 15min.lt, actrița a susținut că totul s-a întâmplat în urmă cu cinci ani în studio, după selecția actorilor. Ea a spus că a băut alcool cu regizorul și că acesta a convins-o să accepte să i se supună lui. J. S. a susținut că, la întoarcerea în Lituania, intenționează să se adreseze organelor de drept în legătură cu acțiunile regizorului.

Luni, artistul și scenograful P. B. a raportat, de asemenea, despre posibila hărțuire sexuală a lui Š. B. Într-un interviu acordat site-ului nanook.lt, ea a declarat că acest lucru s-a întâmplat în urmă cu cinci ani. În înregistrarea audio publicată de site, fata a mărturisit că a participat și ea la filmările regizorului, a lucrat la casa acestuia din Molėtai în calitate de artist de film, unde, după ce a consumat alcool, Š. B. a început să o hărțuiască, a folosit și forța fizică împotriva ei, prin folosirea diferitelor obiecte.

Resurse:

https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/fullarticle/2705688

https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x

https://www.eeoc.gov/harassment

https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image

MODULUL 3: PREVENIREA ȘI SOLUȚIONAREA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

- Mecanisme, strategii și proceduri de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă
- Cum se tratează plângerile și cum se garantează investigațiile și măsurile disciplinare

Cum să prevenim hărțuirea sexuală la locul de muncă: 5 sfaturi de bază pentru angajatori

Sursa: www.jauciuosigerai.lt

1. Analizați problema

Este important să înțelegeți că așa-numitele forme mai puțin grave de hărțuire sexuală, cum ar fi glumele obscene sau privirile obscene, pot avea consecințe la fel de grave ca un caz grav de hărțuire care implică atingeri nedorite, arătarea organelor genitale sau trimiterea de propuneri sexuale explicite prin e-mail, prin poștă, prin mesaje SMS.

SFATURI ȘI SUGESTII

Este important să fiți conștienți de aceste situații (care ar putea) să se întâmple chiar și la locul de muncă. Este nevoie de deschidere și de sensibilitate pentru a le putea aborda, numi și rezolva.

2. Luați măsuri de precauție și stabiliți reguli clare

Cel mai eficient mod de a preveni hărțuirea sexuală este o politică de toleranță zero bazată pe principiile egalității de gen, demnității umane și nediscriminării. Atunci când elaborați politica, definiți clar hărțuirea sexuală, discriminarea directă și indirectă și dați exemple de acțiuni considerate indezirabile. Comunicați politica internă angajaților atât în mod formal, cât și proactiv, de exemplu prin cursuri de formare pentru recunoașterea hărțuirii sexuale.

SFATURI ȘI SUGESTII

Cu toate acestea, diferențele culturale ar putea sta la baza înțelegerii hărțuirii sexuale. Pentru a crea o politică care să fie inteligibilă și acceptabilă pentru toți angajații, este posibil să se utilizeze abordarea ascendentă: elaborarea politicii în mod participativ. Creați un grup de lucru format din angajați din diverse categorii, cu o înțelegere diferită a subiectului. Rezultatele lor vor fi mult mai conforme cu mediul de lucru și acceptabile pentru comunitate.

3. Concentrează-te pe acțiunile angajatului hărțuit

Atunci când vă ocupați de cazuri de hărțuire sexuală, asigurați-vă că vă concentrați asupra acțiunilor persoanei acuzate de hărțuire. Pentru ca angajatul să se deschidă, ascultați cu atenție povestea sa și faptele prezentate, nu întrerupeți, nu judecați, reacționați cu sensibilitate și empatie. Evaluați fiecare caz în contextul său specific, ținând cont de ierarhia relațiilor profesionale, de circumstanțele de timp și de loc și de alte detalii relevante. Oferiți asistență administrativă, juridică și medicală victimelor.

Pe baza dovezilor furnizate de victimă, inițiați o anchetă. În cazul în care nu există, oferiți explicații cu privire la modul de strângere a acestora. Pentru a asigura o evaluare imparțială și cuprinzătoare, luați în considerare separat declarațiile victimei și ale hărțuitorului.

4. Crearea unei atmosfere sigure și tolerante

Organizați cursuri de formare și discuții despre prejudecățile și stereotipurile de gen, despre egalitatea de gen, despre cum să recunoașteți hărțuirea sau hărțuirea sexuală și cum să reacționați atunci când vă confruntați cu un astfel de comportament, dumneavoastră sau cei din jur. Tipăriți și afișați postere sau alte materiale vizuale pentru a le reaminti angajaților și vizitatorilor companiei dvs. că hărțuirea sexuală nu este tolerată în acest spațiu. Dacă observați colegi care, aparent "nevinovați", depășesc limitele, nu rămâneți tăcuți și blamați public persoana care face acest lucru.

În cele din urmă, stabiliți convenții comune: de exemplu, dacă dați mâna când vă salutați la birou, conveniți să nu o faceți doar cu unul sau câțiva colegi, ci cu toată lumea.

5. Monitorizarea situației

Efectuați sondaje periodice pentru a evalua modul în care angajații se simt la locul de muncă și cum răspund la hărțuirea sexuală. Încurajați și recompensați în mod public angajații care participă activ la prevenirea hărțuirii sexuale, de exemplu, prin pregătirea și afișarea de postere în cadrul companiei sau prin alte modalități care contribuie la punerea în aplicare a acestei politici.

I. Mecanisme, strategii și proceduri de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă

Pentru a preveni hărțuirea sexuală la locul de muncă și pentru a crea un cadru de lucru sigur, este esențial să se pună în aplicare mecanisme, strategii și proceduri adecvate. Pentru a înțelege fenomenul de către persoanele responsabile, precum și pentru a crea o bună înțelegere între toți angajații, este necesar să se instituie un sistem extins și puternic. În acest sens, ne vom concentra asupra:

- educație și conștientizare în continuă creștere
- crearea de politici și proceduri specifice
- crearea de sprijin și asistență la locul de muncă.

A. Educație și conștientizare

1. Educație și formare continuă

Pentru a preveni hărțuirea sexuală la locul de muncă, este esențial să se ofere periodic instruire și educație tuturor angajaților. Aceasta ar trebui să includă definiția hărțuirii sexuale, exemple concrete de comportament inacceptabil, impactul asupra victimelor, rolul martorilor în intervenția și sprijinirea victimelor și responsabilitățile individuale în prevenirea și combaterea acesteia. Formarea ar trebui să fie asigurată periodic pentru toți angajații.

2. Educație și formare

Nu vă bazați doar pe formarea generală. Este nevoie să vă alcătuiți propria formare, personalizată în funcție de nevoile specifice ale organizației și ale angajaților, pentru a asigura o înțelegere clară și actualizată a problemei.

SFATURI ȘI SUGESTII

Prin această formare specifică, angajatorul ar putea să abordeze, de asemenea, o situație specifică de la locul de muncă - de exemplu, să se concentreze asupra problemelor de reabilitare a membrilor comunității de la locul de muncă, atunci când are loc hărțuirea sexuală.

3. Campanii de conștientizare și informare

Organizațiile ar trebui să lanseze campanii de sensibilizare care să promoveze principiile respectului, egalității și nediscriminării. Aceste campanii pot include afișe, seminarii, panouri de informare și materiale educaționale distribuite în întreaga organizație. Comunicarea consecventă și clară cu privire la politica organizației privind hărțuirea sexuală și la modalitățile de raportare disponibile trebuie să fie o prioritate.

SFATURI ȘI SUGESTII

Campania ar putea fi destinată unor categorii diferite de public țintă: gândiți-vă la utilizatorul final al mesajului de informare. Este important să se transmită un mesaj clar pentru publicul larg: nu tolerăm hărțuirea sexuală. Dar, de asemenea, ar trebui să ne adresăm supraviețuitorilor/victimelor și să le oferim informații clare despre ce trebuie să facă și ce măsuri trebuie luate la nivel individual și ce măsuri vor fi luate la nivel instituțional.

3. Promovarea egalității de gen și a diversității

O altă strategie pe care organizațiile o pot adopta se referă la promovarea egalității de gen și a diversității. Aceasta poate include punerea în aplicare a unor politici și practici de recrutare și promovare bazate pe criterii obiective și nediscriminatorii. Promovarea femeilor în poziții de conducere și crearea unui mediu de lucru în care toți angajații se simt respectați și apreciați, indiferent de sex, rasă, orientare sexuală sau alte caracteristici, pot contribui în mod semnificativ la prevenirea hărțuirii sexuale.

4. Promovarea unei culturi organizaționale sănătoase

O cultură organizațională sănătoasă și adaptată în funcție de gen este un alt element-cheie în prevenirea hărțuirii sexuale. Organizațiile ar trebui să încurajeze o atmosferă de respect, colaborare și integritate. Acest lucru poate fi realizat prin politici și practici care promovează diversitatea și incluziunea, prin implicarea managerilor și a tuturor angajaților în prevenirea hărțuirii sexuale și prin asigurarea unor canale de comunicare deschise și confidențiale.

B. Politici și proceduri

1. Politici și regulamente clare

Organizațiile trebuie să elaboreze politici și reglementări clare privind hărțuirea sexuală la locul de muncă. Acestea ar trebui să definească în mod explicit hărțuirea sexuală, să precizeze comportamentul interzis, să stabilească modalități confidențiale de raportare și să descrie procedurile de investigare și sancționare a cazurilor raportate. Politicile trebuie să fie accesibile tuturor angajaților și actualizate periodic pentru a reflecta modificările legislației și ale standardelor sociale.

2. Canal de sesizare confidențial și fără represalii

Organizațiile trebuie să ofere un canal de sesizare confidențial și sigur pentru angajații care se confruntă cu hărțuirea sexuală, unde aceștia pot raporta astfel de incidente într-un mediu fără teama de represalii. Acest canal ar trebui să fie independent de structura ierarhică și ușor de accesat, adică să ofere mai multe opțiuni, cum ar fi raportarea la un manager, la un reprezentant al resurselor umane sau la o linie telefonică externă. De asemenea, este esențial să se protejeze reclamanții de represalii și să se asigure că există un proces de investigare prompt și echitabil.

SFATURI ȘI SUGESTII

Canalul de raportare ar putea fi (dar nu trebuie să fie neapărat) legat în mod frecvent de canalele de raportare a denunțurilor. Acesta trebuie să fie în conformitate cu Directiva 2019/1937 a UE privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii.

Aruncați o privire pe ea și fiți la curent, de asemenea, cu GDPR atunci când gestionați date și informații cu caracter personal. Este necesar să respectați și legislația națională atunci când vă stabiliți propria abordare privind raportarea și gestionarea incidentelor de hărțuire sexuală.

3. Investigarea promptă și eficientă a plângerilor

Este esențial ca organizațiile să dispună de proceduri bine definite pentru investigarea plângerilor de hărțuire sexuală. Aceste proceduri trebuie să asigure o investigație promptă, echitabilă și confidențială, cu implicarea personalului specializat în tratarea cazurilor de hărțuire sexuală, inclusiv a unor terțe părți independente, dacă este necesar. Este important ca toate plângerile să fie luate în serios și să se ia măsuri adecvate pe baza rezultatelor investigației, asigurându-se că există sancțiuni pentru făptuitori și sprijin pentru victime.

SFATURI ȘI SUGESTII

Angajatorul nu are dreptul de a investiga în același mod precum poliția, deoarece autorii nu sunt obligați să coopereze. Angajatorul nu are nici măcar dreptul de a judeca și de a pronunța sentințe, deoarece nu există procese. În același timp, însă, angajatorul are obligația de a proteja victimele și de a crea un cadru de lucru sănătos.

Relația față de făptuitori este strict în cadrul relației de muncă. Prin urmare, ancheta și procedurile trebuie să respecte Codul muncii și Codul de etică din cadrul organizației/companiei.

4. Sancțiuni și măsuri de corecție

Organizațiile trebuie să stabilească sancțiuni clare și adecvate pentru angajații care sunt găsiți vinovați de hărțuire sexuală. Aceste sancțiuni pot include avertismente scrise, suspendare temporară, sancțiuni disciplinare, concediere sau chiar acțiuni în justiție, în funcție de gravitatea infracțiunii. În plus, trebuie luate măsuri corective pentru a remedia impactul asupra victimelor și pentru a preveni repetarea comportamentului inacceptabil.

C. Sprijin și asistență

1. Sprijin pentru victime

Victimele hărțuirii sexuale au nevoie de sprijin și asistență adecvată pentru a face față traumei și pentru a-și recăpăta încrederea în sine în cadrul locului de muncă. Astfel, organizațiile ar trebui să ofere sprijin și asistență adecvată victimelor hărțuirii sexuale. Aceasta poate include servicii de consiliere specializate, accesul la resurse de sprijin externe (cum ar fi grupurile de sprijin pentru supraviețuitorii hărțuirii sexuale) și facilitarea recuperării și a reintegrării victimelor în cadrul mediului de lucru. Este important ca organizațiile să ofere un sprijin continuu și să se asigure că victimele nu suferă consecințe negative ulterioare sau represalii.

2. Evaluare și perfecționare continuă

Prevenirea hărțuirii sexuale este un proces continuu și trebuie să facă obiectul unei evaluări continue și al unei perfecționări constante. Prin urmare, organizațiile ar trebui să monitorizeze și să evalueze periodic eficacitatea politicilor și procedurilor lor de prevenire a hărțuirii sexuale. Acest lucru poate fi realizat prin sondaje de satisfacție a angajaților, revizuiri periodice, analiza datelor privind incidentele raportate și modul în care au fost tratate, numărul de plângeri raportate și feedback-ul angajaților. Aceste informații pot fi utilizate pentru a identifica neajunsurile și pentru a pune în aplicare măsuri suplimentare de prevenire a hărțuirii sexuale în viitor.

3. Crearea unei culturi a transparenței și a responsabilității

Organizațiile trebuie să creeze o cultură a transparenței și a responsabilității în prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale. Aceasta poate include publicarea de statistici privind plângerile raportate, rezultatele investigațiilor și sancțiunile impuse. Transparența poate contribui la îmbunătățirea încrederii în sistem și la descurajarea potențialilor abuzatori.

4. Colaborarea cu organizațiile externe și cu alte instituții

Organizațiile ar trebui să colaboreze cu organizații externe specializate și cu instituții competente pentru a obține sprijin și îndrumare în prevenirea hărțuirii sexuale. Aceasta poate include parteneriate cu organizații de consiliere, servicii juridice sau centre de sprijin pentru supraviețuitorii hărțuirii sexuale. Colaborarea poate oferi oportunități pentru schimbul de bune practici și de expertiză în domeniu.

Studii de caz

Studiu de caz 1: Compania "H" - Implementarea unui program de prevenire a *hărțuirii sexuale și a unei culturi organizaționale sănătoase*

Compania "H", un producător de software cu peste 500 de angajați, s-a confruntat cu probleme legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă. Aceste incidente au avut un impact negativ asupra moralului angajaților și au creat un cadru de lucru tensionat. În urma acestor evenimente, compania a decis să implementeze măsuri concrete pentru a preveni hărțuirea sexuală și a promova o cultură organizațională sănătoasă.

Măsuri și strategii puse în aplicare:

a. Politici și reglementări clare : Compania "H" a elaborat politici și reglementări clare privind hărțuirea sexuală, care au fost comunicate tuturor angajaților. Acestea au inclus definiții specifice ale hărțuirii sexuale, proceduri de raportare și de investigare, precum și sancțiuni pentru încălcarea acestor politici.

b. Instruire și educație periodică: Compania a organizat sesiuni de formare și educație pentru toți angajații, în cadrul cărora au fost discutate conceptele de bază ale hărțuirii sexuale, impactul asupra victimelor și responsabilitățile individuale în prevenirea acestui comportament. Aceste sesiuni au fost susținute de specialiști în resurse umane și au încurajat dialogul deschis și clarificarea oricăror întrebări sau preocupări.

c. Canal de raportare confidențial: Compania a introdus un sistem de raportare confidențial, care a permis angajaților să raporteze incidentele de hărțuire sexuală în condiții de siguranță și fără teama de represalii. Acest sistem a inclus mai multe opțiuni de raportare, inclusiv prin intermediul unui număr de telefon dedicat, un e-mail confidențial și un formular online.

Rezultate și impact:

Punerea în aplicare a acestor mecanisme și strategii a avut un impact pozitiv semnificativ asupra companiei "H". Angajații s-au simțit încurajați să raporteze incidentele de hărțuire sexuală și au avut încredere că aceste rapoarte vor fi luate în serios. Acest lucru a dus la o creștere semnificativă

a numărului de raportări și la o scădere a incidentelor nerezolvate. De asemenea, a existat o îmbunătățire a culturii organizaționale, cu un mai mare accent pe respect și colaborare.

Studiu de caz 2: *Compania ABC - Sprijinirea victimelor și schimbarea culturii organizaționale*

Compania ABC, o companie de consultanță cu peste 1.000 de angajați, a avut un istoric îngrijorător de hărțuire sexuală la locul de muncă. O serie de plângeri nerezolvate și o cultură organizațională permisivă au contribuit la perpetuarea acestui comportament nedorit. Compania a recunoscut gravitatea situației și a luat măsuri pentru a preveni și combate hărțuirea sexuală.

Mecanisme și strategii implementate:

a. Crearea unui departament specializat: Societatea ABC a creat un departament specializat dedicat exclusiv gestionării plângerilor legate de hărțuirea sexuală. Acest departament era format din profesioniști în domeniul resurselor umane și consilieri specializați în tratarea cazurilor de hărțuire sexuală.

b. Sprijin și asistență pentru victime: Compania a oferit servicii de consiliere și sprijin pentru victimele hărțuirii sexuale. Angajații care au raportat incidente au primit asistență specializată în parcurgerea procesului de investigare și au fost îndrumați către resurse externe de sprijin, cum ar fi grupuri de sprijin sau organizații specializate.

c. Schimbarea culturii organizaționale: Compania a investit în crearea unei culturi organizaționale sănătoase, prin promovarea valorilor de respect, diversitate și egalitate. S-au organizat sesiuni de formare și educație pentru toți angajații, axate pe sensibilizarea cu privire la hărțuirea sexuală și pe promovarea unei comunicări deschise și respectuoase.

Rezultate și impact:

Punerea în aplicare a acestor mecanisme și strategii a avut un impact semnificativ asupra companiei ABC. Numărul plângerilor de hărțuire sexuală raportate a crescut semnificativ, deoarece angajații au căpătat încredere că vor fi sprijiniți și că incidentele lor vor fi luate în serios. În același timp, cultura organizațională a început să se schimbe, iar toleranța față de hărțuirea sexuală a scăzut. Compania a devenit un exemplu de bune practici în domeniu și a fost recunoscută pentru angajamentul său de a preveni hărțuirea sexuală.

ÎNTREBĂRI:

Care este poziția organizației dvs. cu privire la prevenirea hărțuirii sexuale?

Ce mecanisme și strategii sunt deja aplicate și cum funcționează acestea?

Cum ar putea fi îmbunătățite, ce alte strategii ar fi necesare?

II. Cum se tratează plângerile și cum se asigură investigațiile și acțiunile disciplinare

Hărțuirea sexuală este o problemă omniprezentă care afectează locurile de muncă din întreaga lume, creând un mediu ostil și nesigur pentru victime. În calitate de șef sau superior, este responsabilitatea dumneavoastră să vă asigurați că organizația dumneavoastră menține un loc de muncă sigur și respectuos pentru toți angajații. Gestionarea eficientă a plângerilor de hărțuire sexuală este esențială pentru a promova o cultură a responsabilității, a empatiei și a toleranței zero față de un astfel de comportament. Iată câteva sfaturi și sugestii care vă vor oferi instrumentele și strategiile necesare pentru a aborda procesul de gestionare a plângerilor de hărțuire sexuală:

1. Înțelegerea hărțuirii sexuale

Înainte de a intra în procesul de gestionare a plângerilor, este esențial să înțelegem diferitele forme de hărțuire sexuală. Hărțuirea sexuală se poate manifesta printr-un comportament verbal, non-verbal sau fizic, care este nedorit și de natură sexuală. Aceasta poate include avansuri nejustificate, glume ofensatoare, aluzii, comentarii explicite sau orice comportament care creează un mediu ostil bazat pe sex. Familiarizarea cu aceste comportamente vă va permite să recunoașteți și să abordați eventualele probleme la locul de muncă.

2. Crearea unei culturi sigure și incluzive la locul de muncă

Pentru a preveni hărțuirea sexuală, supervizorii trebuie să încurajeze o cultură la locul de muncă bazată pe încredere, respect și incluziune. O politică a ușilor deschise încurajează angajații să își comunice liber preocupările, știind că acestea vor fi luate în serios. Demonstrarea toleranței zero față de hărțuire și asigurarea că angajații nu vor fi supuși la represalii pentru raportarea incidentelor creează încredere în procesul de raportare.

Acestea sunt câteva sugestii despre cum puteți crea o cultură sigură și incluzivă la locul de muncă:

- Organizarea de sesiuni de formare periodice: Implementați programe de formare care să se concentreze pe identificarea hărțuirii sexuale, pe mecanismele de raportare și pe consecințele unui astfel de comportament. Aceste sesiuni de formare ar trebui să fie obligatorii pentru toți angajații, inclusiv pentru superiori.

- Încurajarea intervenției martorilor: Învățați angajații cum să intervină și să-și sprijine colegii dacă sunt martorii unui comportament inadecvat. Intervenția martorilor poate fi o modalitate eficientă de a preveni sau de a opri hărțuirea în fazele sale incipiente.

- Să dăm un exemplu: Demonstrați un comportament și un limbaj adecvat în interacțiunile cu angajații. În calitate de superior, acțiunile dumneavoastră dau tonul întregii echipe.

3. Dezvoltarea unor politici și proceduri clare

Politicile și procedurile eficiente reprezintă fundamentul gestionării plângerilor de hărțuire sexuală. Superiorii ar trebui să colaboreze cu departamentul de resurse umane pentru a crea politici detaliate care să definească hărțuirea sexuală, procesul de raportare și măsurile luate pentru investigarea plângerilor. Aceste politici ar trebui să fie ușor accesibile tuturor angajaților prin intermediul sesiunilor de formare, al manualelor angajaților și al platformelor online.

Elaborarea unor politici și proceduri clare implică:

- Colaborarea cu echipele de resurse umane și juridice: Lucrați îndeaproape cu profesioniștii din domeniul resurselor umane și cu cei din domeniul juridic pentru a vă asigura că politicile și procedurile sunt conforme din punct de vedere juridic și aliniate la valorile organizației.

- Comunicarea politicilor: Diseminați politicile și procedurile către toți angajații și asigurați-vă că aceștia își înțeleg drepturile și responsabilitățile. Evidențiați implicarea organizației în abordarea hărțuirii sexuale și în promovarea unui loc de muncă sigur.

· Furnizarea de resurse multilingve: În cazul în care organizația dumneavoastră are angajați care vorbesc limbi diferite, oferiți versiuni traduse ale politicilor și resurselor pentru a vă asigura că toată lumea își înțelege drepturile și opțiunile de raportare.

4. Implementarea unui sistem de raportare

Un sistem de raportare bine conceput încurajează angajații să raporteze hărțuirea cu promptitudine și fără teamă. Procesul de raportare trebuie să fie simplu, confidențial și lipsit de orice prejudecăți potențiale. Oferirea mai multor opțiuni de raportare, cum ar fi linii telefonice anonime sau portaluri online, asigură faptul că angajații se simt confortabil să se adreseze.

· Configurarea mai multor canale: Oferiți diverse opțiuni de raportare, cum ar fi raportarea către un superior, resursele umane, un mediator sau o entitate externă. Diferitele canale de raportare răspund preferințelor și nivelului de confort al angajaților.

· Asigurarea confidențialității: Garantați că toate rapoartele vor fi tratate cu cea mai mare confidențialitate, iar identitatea reclamantului va fi protejată pe tot parcursul procesului de investigare.

· Politica anti-replică: Comunicați în mod clar că organizația interzice represaliile împotriva persoanelor care raportează hărțuirea cu bună credință. O politică anti-replică creează un mediu sigur pentru ca angajații să iasă în față fără teama de represali.

5. Ascultarea empatică și consemnarea plângerilor

Atunci când un angajat depune o plângere, supraveghetorii trebuie să abordeze problema cu empatie și compasiune. Ascultarea activă îi permite reclamantului să își împărtășească experiența fără teama de a fi judecat. Consemnarea cu exactitate a tuturor detaliilor pertinente, inclusiv a datelor, orelor, locațiilor și a oricăror martori potențiali, oferă o evidență completă pentru anchetă.

· Alegerea unui cadru adecvat: Conduceți conversația inițială într-un cadru privat, confortabil, în care reclamantul se simte în siguranță și ascultat.

· Practicați ascultarea activă: Manifestați un interes și o preocupare reală în timp ce reclamantul își împărtășește experiența. Evitați să întrerupeți sau să faceți presupuneri.

· Documentarea plângerii: Luați notițe detaliate în timpul conversației, consemnând toate informațiile relevante împărtășite de reclamant. Fiți clar și precis în consemnarea detaliilor pentru a asigura o investigație corectă..

6. Inițierea unei anchete corecte și imparțiale

Pentru a menține obiectivitatea, superiorii care sunt direct implicați în plângere sau care se află în conflict de interese ar trebui să desemneze un investigator imparțial. Acest investigator ar trebui să posede expertiza și formarea necesară pentru a trata în mod eficient chestiuni sensibile. Supervizorul ar trebui să coopereze cu investigatorul, respectând în același timp confidențialitatea procesului. Iată câteva sugestii legate de acest aspect:

· Selectarea unui investigator imparțial: Alegeți un investigator care nu are nicio relație personală sau profesională cu părțile implicate. Acest lucru asigură o anchetă obiectivă și imparțială.

· Clarificarea procesului: Informați reclamantul și presupusul hărțuitor cu privire la procesul de cercetare, la calendarul preconizat și la măsurile de confidențialitate în vigoare.

· Asigurarea accesului la probe: Oferiți investigatorului acces la toate probele relevante, inclusiv la e-mailuri, mesaje, înregistrări de supraveghere și declarații ale martorilor. O investigație amănunțită se bazează pe o colectare cuprinzătoare a probelor.

7. Menținerea confidențialității și protejarea tuturor părților implicate

Pe tot parcursul investigației, confidențialitatea este esențială pentru a proteja viața privată și bunăstarea tuturor părților implicate. Angajații trebuie să fie asigurați că nu vor fi tolerate represaliile împotriva reclamantului sau a martorilor. Acest angajament față de confidențialitate favorizează un mediu în care angajații se simt în siguranță pentru a participa la anchetă.

· Limitarea difuzării informațiilor: Nu împărtășiți informații despre investigație decât cu persoanele care sunt direct implicate sau care au nevoie să știe în scopuri legitime.

· Explicarea măsurilor de confidențialitate: Clarificați pentru toate părțile angajamentul organizației de a menține confidențialitatea pe tot parcursul procesului și potențialele consecințe ale încălcării confidențialității.

· Măsuri împotriva represaliilor: Reamintiți angajaților că represaliile împotriva oricărei persoane implicate în investigație sunt strict interzise și vor fi tratate în consecință.

8. Colectarea și păstrarea probelor

În timpul investigației, investigatorul ar trebui să adune toate dovezile disponibile în legătură cu plângerea. Acestea pot include e-mailuri, mesaje, fotografii, înregistrări de securitate sau orice altă documentație relevantă pentru caz. Manipularea și conservarea atentă a probelor sunt esențiale pentru a menține integritatea și credibilitatea acestora. Aceasta implică:

· Menținerea unui sistem de evidență a documentelor: Asigurați-vă că toate probele sunt colectate, manipulate și depozitate în conformitate cu protocoalele corespunzătoare pentru a evita orice manipulare sau contaminare.

· Documentarea probelor: Înregistrați detaliile privind probele colectate, inclusiv data, ora și locul de colectare, precum și persoana responsabilă pentru manipularea acestora.

· Solicitarea asistenței unui expert, dacă este necesar: În cazurile în care sunt necesare cunoștințe de specialitate (de exemplu, criminalistică digitală), solicitați asistența unor experți pentru a manipula probele în mod corespunzător.

9. Audierea părților și a martorilor

Realizarea de audieri cu reclamantul, cu presupusul hărțuitor și cu orice martori potențiali este o etapă crucială în procesul de investigare. Anchetatorul ar trebui să pregătească în prealabil o listă de întrebări pentru a obține informații detaliate și obiective. Audierile ar trebui să se desfășoare într-un cadru privat și neutru pentru a asigura confortul și siguranța tuturor părților implicate.

· Pregătirea întrebărilor pentru interviu: Întocmiți o listă structurată de întrebări care să cuprindă detaliile incidentului, momentul, locul și orice interacțiune relevantă.

· Fiind imparțial și nepărtinitor: Abordați fiecare interviu cu o minte deschisă și fără idei preconcepute cu privire la rezultat.

· Înregistrarea interviurilor: Cu consimțământul persoanelor intervievate, înregistrați interviurile sau luați notițe detaliate pentru a asigura o documentare exactă.

10. Examinarea Dovezilor și luarea unei Decizii

După finalizarea investigației, persoana care efectuează investigația trebuie să evalueze probele în mod obiectiv și imparțial. Credibilitatea și consecvența declarațiilor furnizate de toate părțile sunt factori cruciali pentru a determina legitimitatea plângerii. Cel care efectuează investigația trebuie să evalueze dacă dovezile susțin acuzația de hărțuire sexuală.

Examinarea dovezilor și luarea unei decizii implică:

· Cântărirea dovezilor: Analizați toate dovezile colectate în timpul anchetei și stabiliți relevanța și fiabilitatea acestora.

· Compararea declarațiilor: Identificați orice neconcordanțe sau discrepanțe în declarațiile părților implicate și ale martorilor.

· Formularea de concluzii: Pe baza dovezilor și a politicilor organizației, stabiliți dacă a avut loc hărțuirea sexuală.

11. Măsuri disciplinare și responsabilități

După confirmarea apariției hărțuirii sexuale, responsabilii trebuie să ia măsuri disciplinare adecvate împotriva hărțuitorului. Gravitatea hărțuirii, comportamentul anterior al hărțuitorului și politicile organizației ar trebui să ghideze procesul decizional. Acțiunile disciplinare pot varia de la avertismente verbale și consiliere până la suspendare sau concediere, în funcție de circumstanțe.

· Analiza politicilor organizației: Asigurați-vă că măsurile disciplinare luate se aliniază cu politicile și valorile organizației. Consecvența în aplicarea măsurilor disciplinare este crucială pentru a evita să fie percepută ca fiind favoritism.

· Consultarea cu departamentele de resurse umane și juridic: Solicitați îndrumări de la experții în resurse umane și de la experții juridici pentru a vă asigura că măsura disciplinară aleasă este echitabilă și conformă cu legea.

· Comunicarea rezultatului: Informați reclamantul cu privire la rezultatul investigației și la orice măsuri luate pentru a aborda hărțuirea. Transmiteți angajamentul organizației de a asigura menținerea unui loc de muncă fără hărțuire.

SFATURI ȘI SUGESTII

Unele cazuri pot dezvălui deficiențe sistemice în procedurile, reglementările sau procesele care funcționează în cadrul organizației. Prin urmare, soluția ar trebui să vizeze și această direcție: recomandările făcute la nivel instituțional ar trebui să fie transmise conducerii de vârf, care va lucra la punerea în aplicare.

12. Oferirea de sprijin victimelor și martorilor

Pe tot parcursul procesului, supraveghetorii trebuie să ofere sprijin și resurse reclamantului și martorilor afectați de anchetă. Punerea lor în legătură cu serviciile de consiliere sau cu programele de asistență pentru angajați îi poate ajuta să facă față încărcăturii emoționale a acestei experiențe.

· Oferirea de servicii de consiliere: Asigurați-vă că organizația oferă acces la servicii de consiliere pentru reclamanții și martorii care pot avea nevoie de sprijin emoțional.

· Abordarea problemelor legate de posibile represalii: Monitorizați mediul de lucru pentru a detecta orice semn de represalii și luați măsuri imediate pentru a rezolva astfel de comportamente.

· Crearea unui mediu sigur: Asigurați victimele și martorii că organizația se angajează să le asigure siguranța și bunăstarea la locul de muncă.

13. Învățare și perfecționare continuă

Procesul de investigare oferă informații valoroase despre punctele forte și punctele slabe ale organizației în abordarea hărțuirii sexuale. Superiorii ar trebui să utilizeze aceste informații pentru

a identifica domeniile în care se pot aduce îmbunătățiri în cadrul politicilor și al procedurilor. Instruirea continuă a angajaților și a responsabililor cu privire la prevenirea și raportarea hărțuirii sexuale promovează un mediu de lucru mai sigur.

· Realizarea de evaluări post-investigație: Evaluarea procesului de investigare, inclusiv a eficacității politicilor și procedurilor, și identificarea domeniilor care necesită îmbunătățiri.

· Încorporarea feedback-ului: Încurajați angajații să ofere feedback cu privire la procesul de raportare și de investigare pentru a corecta eventualele neajunsuri.

· Actualizarea politicilor și a instruirii: Pe baza lecțiilor învățate, actualizați politicile, materialele de formare și mecanismele de raportare pentru a îmbunătăți gradul de eficacitate.

14. Comunicare și Transparență

Pe parcursul întregului proces, supervizorii trebuie să asigure o comunicare deschisă cu toate părțile implicate. Informarea angajaților cu privire la evoluția și rezultatele anchetei încurajează transparența și încrederea în cadrul organizației. A fi abordabil și disponibil pentru a răspunde la întrebări sau preocupări este esențial pentru a-i asigura pe angajați că bunăstarea lor este o prioritate absolută.

· Comunicarea noutăților privind investigațiile: Prezentați periodic informații actualizate reclamantului și presupusului hărțuitor cu privire la stadiul anchetei, asigurându-vă că aceștia sunt la curent cu evoluția acesteia.

· Garantarea confidențialității: În timp ce sunteți transparenți, mențineți confidențialitatea, împărtășind informațiile relevante numai în cazul în care este necesar să le cunoașteți.

· Abordarea promptă a preocupărilor: Abordați cu promptitudine și în mod transparent orice preocupări sau întrebări exprimate de angajați cu privire la investigație..

15. Monitorizare și evaluare

Supervizorii ar trebui să examineze și să evalueze periodic eficacitatea măsurilor de prevenire și de răspuns la hărțuirea sexuală ale organizației lor. Efectuarea de audituri interne, solicitarea de

feedback din partea angajaților și analiza tendințelor în materie de plângeri pot ajuta la identificarea domeniilor care necesită îmbunătățiri și pot garanta că organizația oferă în mod constant un mediu de lucru sigur și bazat pe respect.

· Analizarea datelor privind reclamațiile: Studiați plângerile de hărțuire sexuală din trecut pentru a identifica modele sau caracteristici care pot indica probleme de sistem.

· Efectuarea de sondaje privind climatul: Efectuați periodic sondaje de opinie în rândul angajaților pentru a evalua percepția acestora cu privire la cultura de la locul de muncă și pentru a identifica eventualele domenii de îngrijorare.

· Solicitarea de evaluări externe: Luați în considerare posibilitatea de a solicita revizuiri sau audituri externe ale politicilor și procedurilor organizației pentru a obține o perspectivă imparțială.

Soluționarea eficientă a plângerilor de hărțuire sexuală și garantarea unor investigații și măsuri disciplinare complete reprezintă o responsabilitate multifațetată și vitală pentru supervizori și superiorii ierarhici. Prin crearea unei culturi sigure și favorabile incluziunii la locul de muncă, prin stabilirea unor politici și proceduri clare și prin efectuarea unor investigații corecte și imparțiale, supervizorii joacă un rol esențial în prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale. Promovând un mediu în care angajații se simt în siguranță pentru a raporta incidentele, supraveghetorii pot contribui la un loc de muncă în care toate persoanele sunt tratate cu respect și demnitate. Învățarea, comunicarea și monitorizarea continuă sunt esențiale pentru a asigura un loc de muncă lipsit de hărțuire sexuală, pentru a încuraja bunăstarea angajaților și pentru a susține valorile și etica organizației. În calitate de supervizori și lideri, aveți puterea de a forma o cultură a mediului de lucru în care toată lumea poate prospera fără teama de hărțuire sau discriminare.

EXERCIȚII:

Situația 1: *În calitate de supervizor, ați primit recent o plângere de hărțuire sexuală din partea unui angajat. Vă dați seama că politicile și procedurile organizației dvs. privind tratarea plângerilor de hărțuire sexuală sunt neactualizate și este posibil să nu soluționeze problema în mod adecvat. Doriți să vă asigurați că politicile sunt actualizate și comunicate în mod eficient tuturor angajaților pentru a preveni viitoarele incidente.*

Sarcină: Întocmiți un plan de examinare și actualizare a politicilor organizației dumneavoastră privind hărțuirea sexuală și asigurați-vă că acestea sunt comunicate în mod eficient tuturor

angajaților. După ce vă creați planul, puteți citi și lua în considerare următoarele soluții pentru a-l îmbunătăți.

a. Revizuirea politicii:

1. Adunați o echipă de specialiști în resurse umane, experți juridici și părți interesate cheie pentru a reexamina politicile existente privind hărțuirea sexuală.

2. Identificați orice lacune sau domenii de îmbunătățire a acestor politici pentru a vă asigura că acestea sunt cuprinzătoare, conforme din punct de vedere juridic și aliniate la valorile organizației.

3. Solicitați contribuția angajaților prin intermediul unor sondaje anonime sau grupuri de discuții pentru a înțelege perspectivele și sugestiile acestora în vederea îmbunătățirii acestor politici.

b. Actualizarea politicilor:

1. Lucrați cu echipa de revizuire pentru a actualiza politicile, incluzând feedback-ul și cele mai bune practici.

2. Includeți definiții clare ale hărțuirii sexuale, proceduri de raportare, măsuri de confidențialitate, politici împotriva represaliilor și acțiuni disciplinare.

3. Asigurați-vă că politicile sunt ușor accesibile tuturor angajaților prin intermediul intranetului companiei, al manualelor angajaților sau al materialelor de formare.

c. Planul de informare:

1. Elaborați un plan de informare pentru a vă asigura că toți angajații sunt la curent cu politicile actualizate.

2. Programați sesiuni de formare obligatorii pentru toți angajații pentru a-i familiariza cu politicile și procedurile revizuite.

3. Utilizați metode de formare atractive și interactive, cum ar fi scenariile de joc de rol, pentru a spori înțelegerea politicilor de către angajați.

4. Încurajați angajații să pună întrebări în timpul sesiunilor de formare pentru a clarifica orice îndoieli pe care le-ar putea avea.

Situația 2: *Vi s-a încredințat sarcina de a efectua o investigație privind o plângere de hărțuire sexuală depusă de un angajat împotriva superiorului său direct. Presupusul hărțuitor este un membru de nivel superior al echipei, ceea ce face ca ancheta să fie complexă și sensibilă*.

Sarcină: Elaborați un plan pentru a soluționa investigația într-un mod corect, imparțial și confidențial, asigurând bunăstarea tuturor părților implicate. După ce vă creați planul, puteți citi și lua în considerare următoarele soluții pentru a-l îmbunătăți.

a. Numiți un anchetator imparțial:

1. Recrutați un specialist extern în resurse umane sau un investigator dintr-un alt departament care nu are nicio relație personală sau profesională cu părțile implicate.

2. Asigurați-vă că acest anchetator este bine pregătit în desfășurarea investigațiilor sensibile și că are experiență în cazuri de hărțuire sexuală.

b. Creați un mediu sigur:

1. Pregătiți un spațiu privat și neutru pentru desfășurarea interviurilor cu reclamantul, presupusul hărțuitor și orice martori.

2. Reiterați angajamentul organizației de a menține confidențialitatea și de a proteja persoanele implicate în anchetă.

c. Efectuați interviuri amănunțite:

1. Programați audieri cu reclamantul, cu presupusul hărțuitor și cu orice martori potențiali.

2. Pregătiți un set de întrebări bine structurate pentru a aduna informații detaliate și obiective de la toate părțile implicate.

3. Acordați fiecărui dintre persoanele intervievate suficient timp pentru a-și împărtăși relatările fără a se simți grăbit sau presat.

d. Adunați dovezi relevante:

1. Solicitați accesul la orice dovezi relevante, cum ar fi e-mailuri, mesaje sau alte documente care pot susține declarațiile făcute în timpul interviurilor.

2. Păstrați și gestionați dovezile cu grijă pentru a le menține integritatea și credibilitatea.

e. Analizați dovezile:

1. Analizați dovezile în mod obiectiv, făcând trimiteri încrucișate între declarații pentru a identifica orice neconcordanțe sau modele.

2. Evitați să trageți concluzii premature înainte de a evalua temeinic toate probele.

f. Determinați măsuri disciplinare adecvate:

1. Consultați-vă cu experții în resurse umane și cu experții juridici pentru a determina acțiunea disciplinară adecvată, dacă este necesar, pe baza constatărilor investigației.

2. Respectați politicile și procedurile organizației în ceea ce privește acțiunile disciplinare pentru a asigura corectitudinea și conformitatea.

Situația 3: *În urma soluționării unei plângeri de hărțuire sexuală, observați că există o lipsă de încredere în rândul membrilor echipei și vă faceți griji cu privire la posibile represalii împotriva reclamantului și a martorilor*.

Sarcină: Concepeți un plan pentru a preîntâmpina represaliile, pentru a reconstrui încrederea în cadrul echipei și pentru a promova un loc de muncă sigur și bazat pe respect. După ce vă creați planul, puteți citi și lua în considerare următoarele soluții pentru a-l îmbunătăți.

a. Reiterați politicile împotriva represaliilor:

1. Consolidarea politicilor antirepresalii ale organizației în timpul ședințelor de lucru ale echipei și prin intermediul canalelor de comunicare internă.

2. Subliniați consecințele implicării în acțiunile cu caracter de represalii și hotărârea organizației de a proteja angajații care depun plângeri.

b. Monitorizați mediul de lucru:

1. Acordați o atenție deosebită dinamicii din cadrul echipei pentru a detecta orice semn de represalii sau ostilitate.

2. Încurajați comunicarea deschisă cu membrii echipei și creați oportunități de feedback anonim pentru a identifica orice îngrijorări constante.

c. Facilitați activitățile de consolidare a echipei:

1. Organizarea de ateliere de lucru sau activități de team-building pentru a promova colaborarea și a îmbunătăți relațiile în cadrul echipei.

2. Încurajați discuțiile deschise despre cultura și valorile de la locul de muncă pentru a încuraja sentimentul de apartenență și respectul reciproc.

d. Oferiți sprijin și resurse:

1. Oferiți servicii de consiliere sau programe de asistență pentru angajații care se pot confrunta cu stres emoțional din cauza incidentului sau a consecințelor acestuia.

2. Asigurați-vă că angajații sunt conștienți de resursele disponibile și încurajați-i să caute ajutor, dacă este necesar.

e. Revigorați pregătirea privind comportamentul respectuos la locul de muncă:

1. Organizați sesiuni periodice de formare privind comportamentul respectuos la locul de muncă, subliniind importanța tratării colegilor cu demnitate și empatie.

2. Includeți module privind intervenția martorilor pentru a le da angajaților posibilitatea de a interveni și de a-și sprijini colegii dacă sunt martorii unui comportament inadecvat.

f. Dați exemplu:

1. Să demonstreze un comportament etic și respectuos în calitate de supervizor, dând un exemplu pozitiv pe care echipa să îl urmeze.

2. Arătați înțelegere și sprijin pentru angajații care ar putea avea nevoie de timp suplimentar sau de asistență pentru a-și recăpăta încrederea în mediul de lucru.

RESURSE:

https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf

https://thedocs.worldbank.org/en/doc/895091561658673520-0090022019/original/WBGSexualHarassmentActionPlanFINALPublic.pdf

https://equalopportunity.gov.tt/downloads/publications/Guidlines_Sexual%20Harrassment_in_the_workplace.pdf

https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/employers_code/COP2008.pdf

https://unsceb.org/sites/default/files/2021-07/Investigators%20Manual-March%202021_print.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASAM/crc/files/SexualHarassmentInvestigationGuidelines.pdf

https://www.shrm.org/

https://www.eeoc.gov/

https://www.unwomen.org/en

https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm

https://www.workplacefairness.org/

MODULUL 4: RESPONSABILITATEA ANGAJATORULUI ȘI ÎNCURAJAREA TINERILOR ANGAJAȚI

- Responsabilitatea angajatorului pentru protejarea angajaților împotriva hărțuirii sexuale
- Cum să încurajăm tinerii angajați să comunice și să raporteze în cazul în care sunt victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă

Hărțuirea sexuală poate face ca persoana victima/supraviețuitoare să treacă prin orice, de la depresie și anxietate până la rușine, vinovăție și autoculpabilizare (Gordon, 2021). Dacă ați fost supus hărțuirii sexuale la locul de muncă, există o serie de lucruri pe care le puteți face pentru a vă vindeca de această experiență (Gordon, 2021). Dar va fi nevoie de ceva muncă (Gordon, 2021).

1. **În legislație:**
   a. O victimă a unei presupuse infracțiuni penale trebuie să fie recunoscută de sistemul juridic național în cadrul procedurilor care au dat naștere cererii de sesizare a Curții Europene (McBride, 2009).
   b. Prin victime ale infracțiunilor se înțelege persoanele care, individual sau colectiv, au suferit un prejudiciu, inclusiv vătămări fizice sau psihice, suferințe emoționale, pierderi economice sau o atingere substanțială a drepturilor lor fundamentale, prin acte sau omisiuni care încalcă legile penale în vigoare în statele membre, inclusiv legile care interzic abuzul de putere în scopuri penale (Organizația Națiunilor Unite, 1985).
2. **În psihologie**:
   a. O victimă este un individ care este ținta comportamentelor violente, discriminatorii, de hărțuire sau de agresiune ale unei alte persoane (American Psychological Association, 2023), sau
   b. O victimă este un individ care a suferit un accident (American Psychological Association, 2023)).
3. **În victimologie:**
   a. Victimele sunt considerate ca fiind persoane care au avut de suferit de pe urma diferitelor tipuri de traume, cum ar fi accidente, dezastre, agresiuni și războaie (Van Dijk, 1999)
   b. Victimele sunt persoanele care sunt afectate în mod negativ de un eveniment, cum ar fi un act criminal, un dezastru sau un accident (Yılmaz, 2021).
4. **În lingvistică**
   a. Semantica arată impactul limbajului și al utilizării lui de către oameni pentru a crea noțiunea**.** Limbajul servește la clarificarea interactivă a acestei lumi construite în comun, el ajutându-ne să câștigăm în inteligibilitate în ceea ce privește lucrurile care ne înconjoară.
   b. Supraviețuitorul sau victima ca termeni sunt importanți: Victima este văzută ca fiind mai pasivă, iar atunci când vorbește, răul este prezentat în mod repetat. Atunci când se vorbește despre supraviețuitor, se acordă atenție părții active a proceselor de

vindecare și recuperare. Utilizarea conceptului de "victimă", de exemplu, în serviciile de asistență socială de responsabilizare are o noțiune omniprezentă de victimă în discursurile din jurul programelor care se ocupă de violența de gen. leburu, G. (2023).

c. Victima este puternic asociată cu vina. Noi cercetări au arătat că participanții de sex masculin (dar nu și cei de sex feminin) au învinovățit implicit femeia mai mult după ce au vizualizat imagini cu victime, dar au învinovățit-o în mod explicit chiar mai mult după ce au vizualizat imagini cu supraviețuitori(Schwark, Bohner 2019).

Răspunderea indirectă și teoria organică a răspunderii corporative (Comisia pentru drepturile omului din Ontario, 2023):

O corporație, un sindicat sau o asociație profesională, o asociație fără personalitate juridică sau o organizație de patronate va fi considerată responsabilă pentru discriminare, inclusiv pentru acte sau neglijență, săvârșite de angajați sau agenți în cadrul activității lor profesionale. Acest lucru este cunoscut sub numele de **răspundere indirectă.** Răspunderea indirectă poate face ca un angajator să fie responsabil pentru discriminarea care rezultă din actele angajaților sau agenților săi, săvârșite în mod obișnuit, indiferent dacă a avut sau nu cunoștință de aceste acțiuni, dacă a participat sau nu la ele sau dacă le-a controlat.

În ciuda contextului din SUA, acest lucru are implicații și pentru experiența europeană. Răspunderea indirectă nu se aplică în cazul încălcărilor secțiunilor din cod care se referă la hărțuire. Cu toate acestea, având în vedere că existența unui mediu toxic este o formă de discriminare, atunci când hărțuirea reprezintă sau are ca rezultat un mediu toxic, se va aplica răspunderea indirectă.

În aceste cazuri, se poate aplica, de asemenea, "**teoria internă a răspunderii corporative**". **Conform acestei teorii, o organizație poate fi răspunzătoare pentru acte de hărțuire săvârșite de angajații săi dacă se poate dovedi că aceasta era la curent cu hărțuirea sau dacă se demonstrează că hărțuitorul face parte din conducerea sau "mintea care conduce" organizația. În astfel de cazuri, o organizație va fi răspunzătoare pentru deciziile, actele sau omisiunile angajatului în cazul în care:**

- **angajatul care face parte din "mintea care conduce" se angajează în hărțuire sau comportament inadecvat care încalcă codul**
- **angajatul care face parte din "mintea care conduce" nu reacționează în mod adecvat la hărțuirea sau la comportamentul inadecvat de care este conștient sau de care ar trebui să fie conștient în mod rezonabil.**

SFATURI ȘI SUGESTII

În general, managerii și membrii cu putere de decizie la nivel central într-o organizație fac parte din "mintea care conduce". Persoanele care au doar atribuții de supervizare pot face parte, de asemenea, din "mintea care conduce" dacă acționează sau sunt văzute ca acționând în calitate de reprezentanți ai organizației.

Este necesar să se țină cont de faptul că angajatorii pot avea, de asemenea, responsabilitatea pentru hărțuirea sexuală de către terți la locul de muncă. Terțele părți pot include contractori, cumpărători sau clienți, personal de întreținere sau de reparații etc.

Rețineți că un angajator poate fi, de asemenea, tras la răspundere pentru hărțuire sexuală în cazurile care implică activități sau evenimente care au loc în afara orelor normale de lucru sau în afara spațiilor de lucru, dar care sunt legate de locul de muncă și de angajare. Prin urmare, măsurile preventive, precum și politicile elaborate la nivel practic sunt mai mult decât necesare.

După cum s-a menționat anterior, hotărârile juridice au interpretat expresia "la locul de muncă" (expresie care apare în interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă) în sens larg pentru a include comentarii sau comportamente care au consecințe legate de locul de muncă, indiferent de locul în care au avut loc.
Din ce în ce mai mult, hărțuirea sexuală are loc prin intermediul mediilor electronice (cum ar fi blogurile, e-mailurile, mesajele text sau mediile sociale). Se poate considera că mediile electronice sunt o extensie a locului de muncă, în cazul în care hărțuirea sexuală comunicată pe cale electronică are consecințe legate de locul de muncă. Vizitele nedorite, fără invitație, ale unui angajator, superior, manager, coleg de serviciu etc. la domiciliul unui angajat pot fi, de asemenea, hărțuire sexuală.

Cine poate fi răspunzător ("răspunzător" înseamnă "responsabil din punct de vedere legal") pentru hărțuirea sexuală la locul de muncă? în conformitate cu contextul american care este foarte asemănător cu cel european: (Legal Voice, 2022):

- **Un angajator** care a participat direct la hărțuire poate fi răspunzător dacă este proprietar, manager, partener sau funcționar sau supervizor al societății (care are autoritate asupra dumneavoastră).
- **Un angajator** poate fi tras la răspundere dacă a știut sau ar fi trebuit să știe despre hărțuire și nu a luat măsuri prompte și eficiente pentru a pune capăt problemei.
- **Un supervizor** sau un responsabil individual poate fi tras la răspundere dacă propriile lor acțiuni sunt direct discriminatorii (cum ar fi promovarea doar a bărbaților, deși există femei calificate).
- **În anumite circumstanțe,** pot fi răspunzători un sindicat sau reprezentanții acestuia**.**
- **O agenție de ocupare a forței de muncă** poate fi răspunzătoare**.**
- **Organizațiile religioase** pot fi răspunzătoare, chiar dacă beneficiază de anumite protecții împotriva răspunderii bazate pe libertatea religioasă.
- **Autorul faptei - ESTE RESPONSABIL, dar trebuie să fie dat în judecată la nivel individual prin CODUL PENAL (dacă este aplicabil în sistemul de drept național).**

SFATURI ȘI SUGESTII

De exemplu, în Republica Cehă, managerii sunt responsabili de crearea unui climat de bunăstare la locul de muncă și, prin urmare, și de combaterea hărțuirii. Putem aplica astfel teoria internă a răspunderii corporativei.

În calitate de angajat, ar trebui să (i-Sight, 2023),

1. Urmați politica de hărțuire a organizației dvs. deoarece politica de hărțuire a organizației dvs. reprezintă un ghid pentru ceea ce este corect și ceea ce este greșit în organizație.
2. Să vă instruiți: Învățați ce este hărțuirea, cum să o recunoașteți și cum să o raportați. S-ar putea să nu știți că un comportament poate fi considerat hărțuire. O listă de comportamente acceptabile și inacceptabile elaborată de organizația dumneavoastră ar putea descuraja potențialii autori de acte reprobabile și încuraja victimele să raporteze.
3. Implementați sistemul intern de reclamații al organizației dumneavoastră: Faptul că știți cum să folosiți un sistem intern de reclamații vă poate face, în calitate de angajați, să vă simțiți în siguranță și sprijiniți. Un sistem formal de reclamații trebuie să recunoască drepturile victimei la anonimat și la securitate față de represalii, altfel victima ar putea să nu se prezinte. Victimele se vor teme de eventualele reacții negative, iar lipsa de sprijin ar putea fi mai gravă decât hărțuirea cu care se confruntă deja.

Prevenția este mai bună decât tratamentul:

- În cazul hărțuirii la locul de muncă, este mai bine să prevenim decât să tratăm. Implicarea angajaților în această problemă și sensibilizarea angajaților cu privire la politica de toleranță zero a companiei față de un comportament inacceptabil sunt esențiale pentru a evita apariția cazurilor de hărțuire sexuală. Un mediu de lucru care apreciază diferența, lipsit de ostilitate și bazat pe toleranță, va permite oamenilor să contribuie mai eficient și să atingă niveluri mai ridicate de performanță la locul de muncă. Oamenii nu își pot aduce cea mai bună contribuție dacă lucrează cu teama de hărțuire sau de intimidare. Pe lângă politici, angajatorii ar trebui să promoveze importanța respectului între angajați la fiecare nivel al organizației, încurajând o cultură de susținere și incluziune, astfel încât comportamentul oamenilor să reflecte valorile corecte.
- Managerii de nivel superior și mediu au o influență definitorie asupra culturii muncii și dau tonul așteptărilor privind demnitatea și respectul. Aceștia trebuie să adopte un rol de lider evident în această problemă și să dea tonul pentru a promova un mediu de lucru în care oamenii se simt încurajați să vorbească deschis. Felul în care managerii modelează un comportament respectuos va fi esențial în stabilirea așteptărilor potrivite pentru toată lumea. Prin urmare, este încurajator faptul că, în cadrul cercetării noastre din 2020, o parte semnificativă a angajatorilor raportează schimbări comportamentale pozitive în rândul liderilor de rang înalt, al managerilor, precum și al angajaților. De asemenea, organizația trebuie să fie văzută ca având capacitatea de a lua măsuri rapide și ferme atunci când este necesar și de a face față în mod corespunzător oricăror critici care ar putea fi axate pe probleme legate de conduită și încredere. Liderii de rang înalt și managerii ierarhici trebuie să fie în mod constant modele și să promoveze aceste comportamente, astfel încât oamenii să se simtă în siguranță și să își poată continua activitatea fără griji sau teamă de reproșuri în cazul în care își exprimă îngrijorarea.

- Resursele umane (managerul de resurse umane) au, de asemenea, un rol esențial în a contribui la construirea unei culturi la locul de muncă care să fie incluzivă și să încurajeze deschiderea și transparența. Profesionalul are responsabilitatea de a se asigura că orice practici și comportamente inadecvate care au condus în trecut la reclamații și plângeri nu continuă.
- Organizațiile ar trebui, de asemenea, să depună eforturi pentru a dezvolta o cultură în care hărțuirea să fie considerată inacceptabilă și în care indivizii să aibă suficientă încredere pentru a depune plângeri fără teama de ridicol sau repercusiuni. Organizațiile ar trebui să trateze cu promptitudine, seriozitate și discreție orice problemă semnalată.
- Primul pas pentru a realiza acest lucru este de a pune în aplicare o politică solidă care să prezinte în mod clar angajamentul organizației de a promova demnitatea și respectul la locul de muncă. Comunicarea detaliilor acestei politici este crucială, astfel încât toate persoanele să își cunoască drepturile, să știe ce pași trebuie să urmeze în cazul în care doresc să depună o plângere, dar și că au responsabilitatea de a se comporta în așa fel încât să sprijine un mediu de lucru lipsit de ostilitate pentru ei înșiși și pentru colegii lor. Informarea este o modalitate bună de a sensibiliza și de a stabili așteptări clare de comportament încă de la începutul angajării unei persoane. Aceste standarde trebuie reiterate și actualizate în mod regulat pentru a crea o cultură incluzivă care nu tolerează nicio formă de discriminare sau hărțuire.
- Angajații, și în special managerii ierarhici, ar trebui să fie încurajați să joace un rol în transformarea politicii organizației în realitate și să fie pregătiți să combată comportamentul inadecvat și să ia măsuri dacă observă sau au dovezi că cineva este hărțuit. Șefii ierarhici se află în prima linie în ceea ce privește identificarea și gestionarea conflictelor, inclusiv a hărțuirii și a intimidării, precum și faptul că adesea sunt cauza acestora. Aceștia trebuie să aibă încrederea și capacitatea de a fi proactivi și de a aborda tratamentul incorect în cel mai timpuriu stadiu posibil: acest lucru înseamnă să conteste comportamentele care depășesc limita de inadecvare și să fie sensibili la situațiile în care glumele se transformă în ciorovăială sau hărțuire, precum și să detecteze orice tensiuni subiacente în echipa lor. Tendința organizațiilor și a profesioniștilor din domeniul resurselor umane de a se concentra pe conformitate și de a se baza pe siguranța percepută a procedurilor formale pentru a rezolva conflictele este și mai adevărată în cazul managerilor de personal, în special atunci când aceștia nu beneficiază de îndrumarea și sprijinul permanent al HR (managerul de resurse umane). Este vital ca angajatorii și profesioniștii în domeniul resurselor umane să investească în aptitudinile și competențele managerilor, astfel încât aceștia să nu se teamă să abordeze conflictele direct și să încurajeze căile informale și pozitive de soluționare, atunci când este cazul.
- Organizațiile ar trebui să monitorizeze diversitatea de gen a forței de muncă la fiecare nivel, inclusiv la recrutare, pentru planificarea continuității și pentru înregistrarea numărului de femei care ajung în funcții de conducere la nivel mediu și superior. Prin urmărirea acestor date, ar trebui să se aibă o imagine clară a existenței sau nu a unei potențiale discriminări sau hărțuiri pe motive de gen.

Sondajele privind atitudinea personalului reprezintă, de asemenea, o modalitate importantă de a obține feedback din partea oamenilor cu privire la percepțiile lor în domenii precum egalitatea de gen. Este în interesul angajatorilor nu doar să eradicheze discriminarea împotriva femeilor la locul de muncă, ci și să dezvolte strategii proactive pentru a promova talentele feminine, astfel încât să poată profita de numeroasele beneficii pe care le oferă o forță de muncă diversă din punct de vedere al genului.

Despre proceduri legale de soluționare a plângerilor (Dobbin, & Kalev, 2020):
Multe companii au o anumită procedură pentru reclamații. Aceste proceduri au fost inițial concepute de avocați pentru a intercepta victimele care intenționau să le intenteze procese, iar apoi au fost adaptate pentru a proteja companiile împotriva proceselor intentate de cei acuzați.
Victimele sunt cele care au de suferit atunci când procedurile de plângere se întorc împotriva lor. Dar de ce aceste proceduri dau greș? Răspunsul este represaliile împotriva victimelor care depun plângeri. Cele care și-au denunțat hărțuitorii au fost ulterior agresate, batjocorite, retrogradate sau concediate de hărțuitorii lor sau de prieteni ai acestora.
Acest tip de represalii are efecte pe termen lung. Victimele care depun plângeri de hărțuire ajung, în medie, să aibă locuri de muncă mai proaste și o sănătate fizică și psihică mai precară decât cele care aleg tăcerea. Iar represaliile pot fi singurul lucru pe care multe victime îl obțin după ce depun o plângere, deoarece majoritatea procedurilor îi protejează mai bine pe cei acuzați decât pe victime.
O parte a problemei constă în faptul că regulile de confidențialitate nu pot fi puse în aplicare și, prin urmare, nu pot preveni represaliile. Atât acuzatului, cât și acuzatorilor li se spune că plângerea este confidențială, **deoarece acuzatul este nevinovat până la proba contrarie**. Cei acuzați cred că sunt liberi să le spună prietenilor lor, iar managerii care aud reclamații pot, de asemenea, să le povestească și altora, căutând fie o coroborare, fie sprijin pentru cel acuzat. Indiferent de modul în care se răspândește vestea, prietenii acuzatului se pot răzbuna.
O altă parte a problemei este dată de **normele privind probele**. Multe companii folosesc standardul "dincolo de orice îndoială rezonabilă" pentru a determina vinovăția, nu standardul mai mic de "preponderență a probelor" pe care instanțele îl folosesc în cazul reclamațiilor de hărțuire. Acest lucru face aproape imposibilă dovedirea vinovăției fără o mărturisire sau un martor. Chiar și în cazul în care acuzatul este găsit vinovat, în general se aplică confidențialitatea hotărârii și, astfel, nu se împrăștie zvonul că, de exemplu, femeile ar trebui să se ferească de Jerry. Victimele care și-au denunțat hărțuitorii au fost ulterior agresate, retrogradate sau concediate.
Un alt motiv este reprezentată de reținerea **în a pedepsi autorii**. Companiile se oferă uneori să transfere victimele în alte departamente sau locații, dar aproape niciodată nu transferă sau concediază efectiv acuzatul, deoarece se tem că acesta le va intenta un proces. În schimb, ele impun de obicei mai multă pregătire. Multe companii chiar țin secrete verdictele față de acuzatori, ceea ce poate duce la un rezultat pervers: O victimă care a "câștigat" procesul îl vede pe hărțuitorul ei umblând pe holuri și, crezând că acest lucru înseamnă că a pierdut, devine descurajată, frustrată sau furioasă și decide să își părăsească locul de muncă. Dar victimele care se confruntă cu represalii demisionează adesea cu mult înainte ca procesul să se încheie.
Dovezile sunt fără echivoc: actualul sistem de plângeri dezavantajează în mod clar victimele, prin intermediul unor reguli de confidențialitate inaplicabile, a unui nivel ridicat de probe și a unor pedepse care îi lasă pe hărțuitori să rămână pe loc. În plus, toată lumea știe că sistemul este măsluit.

Acuzatorii au doar două opțiuni reale: să raporteze hărțuirea și să suporte consecințele sau să nu o raporteze. Este o situație în care toată lumea pierde.
Sisteme alternative de reclamații - Dacă sistemul actual nu funcționează, cum puteți îmbunătăți situația dumneavoastră și a organizației dumneavoastră:

- **Biroul mediatorului:** Aceasta este o autoritate care se află în afara lanțului de conducere al organizației și lucrează independent pentru a rezolva plângerile de hărțuire sexuală. Un sistem de mediator (anterior mediatorul) este informal, neutru și cu adevărat confidențial - doar ofițerul de mediere trebuie să știe despre plângere. Această abordare are două avantaje față de sistemul actual: Permite acuzatorilor să decidă dacă vor face cunoscute plângerile lor acuzatului și evită complet audierile cu caracter legalist. Birourile mediatorilor s-au extins în mediul academic, în firmele de avocatură și în marile organizații de presă în ultimele decenii. Pentru a ajuta la rezolvarea problemelor de hărțuire, aceste birouri ar trebui să menționeze în mod explicit faptul că angajații pot veni la ele în mod confidențial cu reclamațiile și preocupările lor. Ceea ce este cel mai important la sistemul mediatorilor este faptul că pune victimele pe locul din față. Dacă acestea nu doresc ca acuzatul să știe că vorbesc, este în regulă - mediatorii le pot audia în mod confidențial și le pot ajuta să se gândească la opțiunile lor. Birourile de mediatori nu organizează audieri formale, nu se ghidează după nicio regulă privind probele și nu impun nicio restricție în ceea ce privește discutarea problemei cu alte persoane. În plus, prin urmărirea reclamațiilor în funcție de departament și locație, aceștia pot identifica punctele cu probleme care necesită atenție și pot anunța liderii. Aceștia monitorizează plângerile mai eficient decât o pot face ofițerii care se ocupă de plângeri, deoarece oamenii le aduc efectiv plângerile. Înființarea unui birou de mediatori nu este dificilă. Aveți nevoie de reguli de bază pentru tratarea plângerilor, pe care un oficial specializat vă poate ajuta să le concepeți, urmând liniile directoare ale Asociației Internaționale a Mediatorilor. (Un sfat: ar trebui să fiți explicit cu privire la faptul că mediatorul va ajuta în cazul hărțuirii.)
- **Soluționarea voluntară a litigiilor:** Pentru o alternativă care se situează undeva între o procedură formală de reclamație și un birou al mediatorului, luați în considerare un sistem de soluționare a litigiilor care se bazează pe mediere. În acest model, mediatorii ascultă reclamațiile, le comunică acuzaților și încearcă să găsească soluții care să satisfacă ambele părți. Unii angajatori folosesc mediatori profesioniști; alții își instruiesc proprii lucrători pentru a face această muncă. Sistemul este mai puțin contradictoriu decât o procedură legală de soluționare a plângerilor. Acest lucru convine adesea victimelor, multe dintre ele dorind pur și simplu ca hărțuitorii lor să înceteze. Dar victima trebuie să se simtă confortabil să fie recunoscută în fața acuzatului, iar ambele părți trebuie să se implice în găsirea unei soluții. În mod evident, această abordare nu funcționează pentru cele mai grave cazuri de hărțuire, pentru care singura soluție rezonabilă este concedierea autorului. Avantajul soluționării voluntare a litigiilor constă în faptul că acuzatorii pot decide, în momente cheie ale procesului, dacă vor continua sau nu. Odată inițiat procesul, dacă consideră că acuzatul nu este de bună credință sau că plângerea trebuie tratată într-un mod mai legalist, se pot retrage și pot depune o plângere oficială. O opțiune de evitat.
- **Arbitrajul obligatoriu este la modă astăzi.** Atunci când un angajator adoptă o procedură de arbitraj obligatoriu, toți angajații actuali și noii angajați sunt obligați să renunțe prin semnătură la dreptul de a da în judecată pentru orice litigiu legat de ocuparea forței de

muncă, inclusiv pentru reclamațiile de hărțuire. În schimb, li se promite că orice reclamație pe care o depun va fi transmisă spre examinare independentă unui mediator extern care va asculta ambele părți ale litigiului și va lua o hotărâre obligatorie. Procedura de arbitraj obligatoriu face furori pentru că protejează cel mai bine împotriva litigiilor. Poate suna ca o soluționare a litigiilor, dar este departe de a fi așa. Semnarea contractului de arbitraj înseamnă că sunteți de acord să păstrați confidențialitatea oricărui litigiu, să respectați deciziile luate de mediatori și să vă abțineți de la a acționa în instanță în cazul litigiilor legate de locul de muncă. Dacă victimele consideră că arbitrajul nu funcționează, nu au posibilitatea de a recurge la un sistem formal de reclamații. Și nu aleg arbitrul, ceea ce le poate dezavantaja: Deoarece mediatorii speră să fie angajați din nou de către companie, aceștia pot fi rezervați în a o găsi în mod serios în culpă.

- **Schimbarea culturii:** Modificările propuse abordează deficiențele programelor pe care Curtea Supremă le-a susținut în 1998. Dar limitarea hărțuirii va necesita mai mult decât atât. Va fi nevoie de schimbarea culturii companiei dumneavoastră, astfel încât combaterea hărțuirii să devină parte a misiunii dumneavoastră. Va trebui să implicați cât mai multe persoane în acest efort și să creați sisteme de responsabilitate care să îi implice pe toți în monitorizare. Există trei instrumente care oferă modalități promițătoare de a face acest lucru:
    - programe de pregătire a formatorilor care transformă angajații în experți în hărțuire;
    - echipe de intervenție în caz de hărțuire, care îi responsabilizează pe angajați să analizeze problemele și să elaboreze soluții; și
    - publicarea în mod deschis a statisticilor, astfel încât toată lumea să poată urmări progresul.
        - **Programe de pregătire a formatorilor:** Angajații care se oferă voluntari pentru a fi instruiți ca formatori în domeniul hărțuirii tind să devină lideri care se angajează să schimbe cultura. Această abordare este mai puțin costisitoare decât utilizarea de formatori externi și este mult mai eficientă decât cursurile online de tip "tick-the-box". Un grup specializat în hărțuire poate adapta soluțiile la nevoile unei anumite companii.
        - **Echipe de intervenție în caz de hărțuire**: Înființarea unui grup operativ este cel mai bun mod de a îmbunătăți diversitatea la locul de muncă. De asemenea, promite să contribuie la reducerea hărțuirii prin implicarea mai multor persoane. Un director general ar putea înființa un grup operativ privind hărțuirea și să le ceară șefilor de departament să se alăture acestuia sau să trimită un locotenent. Grupul operativ poate analiza datele resurselor umane privind plângerile de hărțuire, poate intervieva persoane din întreaga companie cu privire la experiențele lor, poate studia datele companiei privind tipurile de lucrători care demisionează și multe altele. Odată ce membrii și-au dat seama care sunt și unde sunt problemele specifice ale companiei lor, ei pot face un brainstorming pentru a găsi soluții și a le duce înapoi în propriile departamente. Poate că echipele de lucru trebuie să fie diversificate, astfel încât femeile să nu fie atât de des în inferioritate numerică. Poate că firma trebuie să implice mai multe femei în procesul de recrutare sau mai mulți bărbați în instruirea privind hărțuirea. Frumusețea

acestei abordări este că permite adaptarea soluțiilor la nevoile unei anumite companii. Cine ar fi mai potrivit să conceapă aceste soluții decât oamenii care cunosc mediul de lucru și cultura? Și cum să vă armonizați mai bine managerii și angajații cu scopul de a reduce hărțuirea decât prin includerea lor în grupul de lucru? Aceasta este o lecție direct din psihologie: Cel mai bun mod de a convinge oamenii să se alăture cauzei tale este să-i faci să te ajute.

- **Publicarea statisticilor**: Există ceva în zicala "Nu poți controla ceea ce nu poți măsura" - sau, în acest caz, "ceea ce nu măsori." Dacă publicați date care expun o problemă, managerii se vor concentra asupra ei, iar rezolvarea problemei va deveni parte din cultură. Biroul Mediatorului ar putea publica numărul de plângeri, defalcat pe departamente. Un sondaj anual al angajaților ar putea scoate la iveală problemele în funcție de departament și locație. Majoritatea managerilor nu au nicio idee despre cum se descurcă propriile departamente, deoarece oamenii depun rareori plângeri oficiale. Punerea în evidență a problemelor poate schimba cultura.

Sugestii și sfaturi pentru tinerii angajați

1. Unul dintre primii pași în depășirea hărțuirii sexuale este **să recunoști ceea ce ți s-a întâmplat și să recunoști că a fost greșit** (Gordon, 2021). De fapt, hărțuirea sexuală este o problemă serioasă care este reglementată de lege. Este împotriva legii să hărțuiești o persoană din cauza sexului acelei persoane... De asemenea, este împotriva legii să faci avansuri sexuale nedorite, să ceri favoruri sexuale, să atingi pe cineva în mod nepotrivit, să faci remarci sexuale, să te implici în intimidări sexuale și să împărtășești glume cu caracter sexual ofensator. Practic, orice lucru de natură sexuală care creează un mediu de lucru ostil este considerat hărțuire sexuală. Mai mult, hărțuirea sexuală nu se limitează la abuzurile între bărbați și femei, chiar dacă este de departe cea mai frecventă formă de hărțuire. Hărțuirea sexuală de la femeie la femeie, hărțuirea sexuală de la bărbat la bărbat și hărțuirea sexuală de la femeie la bărbat au, de asemenea, loc și sunt împotriva legii. Aceasta devine hărțuire atunci când creează un mediu de lucru toxic sau când are ca rezultat condiții de angajare nefavorabile, cum ar fi concedierea sau mustrarea din cauza hărțuirii sexuale
2. **Impactul asupra victimelor/supraviețuitorilor:** Deși fiecare persoană tratează trauma hărțuirii sexuale în mod diferit, dacă ați fost victimă a hărțuirii sexuale, este posibil să începeți prin a vă simți șocat și apoi să treceți la negare. Aceste reacții sunt normale și, de obicei, sunt urmate de sentimente de victimizare, care pot duce la o stimă de sine scăzută. În plus, răspunsul dumneavoastră poate fi atât de semnificativ încât puteți avea chiar probleme de funcționare de la o zi la alta. **Cheia este să abordați problema sau să părăsiți locul de muncă.** De asemenea, nu este neobișnuit ca victimele hărțuirii sexuale să aibă dificultăți în a dormi, în a se trezi dimineața, în a mânca, în a face exerciții fizice sau în a face orice lucru pe care obișnuiau să îl considere distractiv. Alte simptome la care poate duce hărțuirea sexuală ar putea include dureri de cap, dificultăți de concentrare, uitare, probleme cu stomacul și tensiune arterială crescută. De asemenea, s-ar putea să vă simțiți trădat, furios, neputincios, fără speranță și fără control. Iar în cazuri extreme, victimele pot experimenta depresie, anxietate și gânduri de sinucidere (Gordon, 2021).
3. **Sfaturi pentru a te vindeca în urma hărțuirii sexuale:** Să treci mai departe după ce ai fost hărțuit sexual la locul de muncă poate părea o acțiune descurajantă. Este posibil să vă simțiți blocat sau fără speranță în legătură cu situația dumneavoastră. Dar, cu multă muncă și consiliere sau terapie, ar trebui să puteți da sens experienței dvs., să vă vindecați de ea și să mergeți mai departe. Iată câțiva pași pe care fiecare victimă/supraviețuitoare îi poate face pentru a se vindeca în urma hărțuirii sexuale(Gordon, 2021):
    a. **Acceptați ceea ce s-a întâmplat.** Acest lucru înseamnă că trebuie să vă recunoașteți experiența. Nu minimalizați ceea ce s-a întâmplat și nu căutați scuze pentru autorul faptei. De asemenea, este important să vă permiteți să vă trăiți emoțiile. Nu reprimați durerea și furia pe care le simțiți. Găsiți modalități sănătoase de a vă exprima aceste sentimente. Unele opțiuni includ rugăciunea, meditația, yoga și alte activități de diminuare a stresului.

b. **Vorbiți cu cineva despre hărțuire.** Întotdeauna este de un real folos să vorbiți cu o persoană sigură. Încercați să găsiți o persoană care să vă respecte sentimentele și perspectiva. Nu vă împărtășiți gândurile și sentimentele cu cineva care vă va spune că exagerați sau că sunteți emotivă. Dacă nu aveți pe nimeni cu care să vorbiți despre experiența dumneavoastră, luați în considerare posibilitatea de a vă alătura unui grup de sprijin sau de a înființa unul propriu.
c. **Țineți un jurnal despre experiența dumneavoastră.** Descrieți cum v-a afectat hărțuirea sexuală. Explorați diferitele emoții pe care le simțiți. Uneori este util să includeți în jurnalul dvs. o scrisoare către persoana care v-a hărțuit. Spuneți toate lucrurile pe care ați fi vrut să le spuneți, dar nu le-ați spus. Poate fi foarte vindecător să exprimați toate aceste lucruri. De asemenea, jurnalul vă poate ajuta să înțelegeți ce vi s-a întâmplat și este un loc sigur în care puteți spune tot ceea ce vă trece prin minte fără a încerca să filtrați nimic**.**
d. **Nu vă mai învinovățiți.** Ceea ce ți s-a întâmplat nu a fost vina ta. Nu tu ai provocat-o și nu ai putut controla cealaltă persoană. Amintiți-vă și dumneavoastră că nu aveți de ce să vă fie rușine și că nu trebuie să vă simțiți vinovat. Faptul că vă învinovățiți vă va încetini vindecarea. Singura persoană vinovată este făptașul. Aceștia au ales să vă hărțuiască sexual. Singura alegere pe care o aveți în această chestiune este cum veți face față la ceea ce vi s-a întâmplat. Nu uitați că aveți control total asupra reacției dvs. și a ceea ce veți face de acum înainte. Concentrează-te pe acest fapt și lasă-l să te întărească.
e. **Puneți capăt acestei experiențe.** O parte importantă a procesului de vindecare este să lăsați trecutul în urmă și să vă detașați de trauma pe care ați trăit-o. Uneori, acest lucru înseamnă schimbarea locului de muncă sau a carierei. De asemenea, ar putea însemna să descoperiți cine sunteți cu adevărat. De prea multe ori, identitatea unei persoane este legată de munca sa. În schimb, redescoperiți ceea ce vă face să fiți dumneavoastră. Începeți un nou hobby și dezvoltați noi interese. Și, cel mai important, nu vă gândiți la ceea ce vi s-a întâmplat. Găsește o modalitate sănătoasă de a lăsa trecutul în urmă și încearcă să rămâi pozitiv în ceea ce privește lucrurile din viața ta.
f. **Folosiți experiența pentru a-i ajuta pe alții.** Uneori, puteți da un sens la ceea ce vi s-a întâmplat, integrând experiența în viața dumneavoastră sub o anumită formă. De exemplu, ați putea crea un blog despre ceea ce ați trăit și să oferiți sugestii cititorilor. Sau ați putea să coordonați un grup de sprijin, să construiți un site web pentru victimele hărțuirii sau să le vorbiți altora. O altă opțiune este să vă oferiți voluntar în cadrul unor grupuri non-profit care se ocupă de hărțuirea sexuală. Cheia este să iei o experiență negativă și să o transformi în ceva pozitiv. Făcând acest lucru vă ajută să vă construiți reziliența.
g. **Găsiți un consilier.** Dacă vă este greu să mergeți mai departe după experiența dumneavoastră, ați putea beneficia de consultul unui consilier specializat în abordarea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Consilierii care sunt specializați în agresiuni sau abuzuri sexuale se pot dovedi, de asemenea, de ajutor. În plus, dacă ați fost hărțuită la locul de muncă sau la școală, avocații vă sfătuiesc să nu apelați la personalul de consiliere în sănătate mintală al școlii sau al angajatorului. Uneori,

liniile de confidențialitate se pierd, iar consilierul va împărtăși informații despre dvs. altor persoane din organizație. În cazuri extreme, aceștia pot încerca chiar să încerce să protejeze organizația de responsabilitate. Este întotdeauna cel mai bine să găsiți un consilier în afara locului în care a avut loc hărțuirea sexuală. Nu numai că reprezintă o protecție suplimentară pentru intimitatea dvs., dar s-ar putea să vă fie mai ușor să vă deschideți în fața unei persoane care nu este asociată cu organizația în care a avut loc hărțuirea.

4. **Câteva considerații suplimentare** (Gordon, 2021):
   a. A face față traumei hărțuirii sexuale este un lucru care nu trebuie amânat sau ignorat. Este important să vă analizați sentimentele subiacente și să găsiți modalități sănătoase de a face față acestor emoții. De prea multe ori, oamenii încearcă să își amortizeze sentimentele cu alte lucruri, cum ar fi o activitate intensă sau mâncare.
   b. Unii vor recurge chiar la droguri și alcool pentru a anestezia durerea și a uita pentru o perioadă de timp. Dar acestea nu sunt modalități sănătoase de a face față. Dacă vă dați seama că nu puteți găsi singuri abilități de adaptare adecvate, nu uitați să cereți medicului dumneavoastră recomandări pentru un specialist de încredere. Nu uitați, nu este un semn de slăbiciune să apelați la consiliere. De fapt, este un semn de înțelepciune și curaj.

Sfaturi pentru prietenii victimelor/supraviețuitorilor hărțuirii sexuale

Dacă aveți un prieten sau un membru al familiei care se confruntă cu consecințele hărțuirii sexuale, este probabil că doriți să îl ajutați, dar nu știți de unde să începeți. Simplul fapt de a fi acolo pentru a asculta și a oferi sprijin este adesea tot ceea ce este necesar.

Nu trebuie să reparați lucrurile pentru prietenul dvs. și nici nu trebuie să oferiți sfaturi înțelepte. Cel mai important rol al dumneavoastră este să aveți răbdare cu ceea ce trăiește și să îl sprijiniți acolo unde puteți. El trebuie să știe că este în siguranță cu dumneavoastră și că îl credeți. De asemenea, le puteți reaminti că hărțuirea nu a fost din vina lor. Iată o listă de sfaturi suplimentare pentru atunci când interacționați cu prietenul dvs:

Amintiți-vă să nu îl judecați. Încercați să îi înțelegeți sentimentele și oferiți-i sprijin. Fiți alături de ei atunci când puteți și încurajați-i să vorbească și cu alții.

Încurajați-i să rămână conectați. Cel mai rău lucru pe care îl poate face prietenul dvs. este să se izoleze sau să petreacă mult timp singur. Deși este normal ca orice victimă a hărțuirii să se distanțeze de ceilalți, acest lucru nu este util pentru vindecarea lor. Încurajați-o să rămână conectată cu dumneavoastră și cu alte persoane.

Respectați-i limitele și oferiți-i spațiu dacă are nevoie de el. Amintiți-vă că limitele lor au fost încălcate atunci când au fost hărțuite sexual, așa că probabil că vor lupta destul de mult pentru a dezvolta altele noi. Permiteți-le libertatea de a face acest lucru. Nu-i sufocați cu atenție sau ajutor.

Permiteți să se vindece în ritmul propriu. Nu-i grăbiți și nu încercați să reparați lucrurile. Fiecare se vindecă în ritmuri diferite. Încercați să aveți răbdare dacă le ia mai mult timp să treacă peste experiența lor decât credeți că ar trebui.

Sprijiniți-le deciziile, chiar dacă nu sunteți de acord cu ele. Este foarte important ca prietenul dumneavoastră să ia propriile decizii. Ei au nevoie de spațiu și de control își reia viața în condițiile lor. Deși este bine să faceți sugestii, nu încercați să îi controlați sau să le spuneți ce să facă.

5. Ce ar trebui să facă **o victimă a hărțuirii sexuale la locul de muncă** (Legal Voice, 2022):
    a. Spuneți-i celui care vă hărțuiește să înceteze. Dacă nu vă simțiți în siguranță sau nu vă simțiți confortabil făcând acest lucru, faceți tot posibilul să îi spuneți clar hărțuitorului că comportamentul ofensator nu este binevenit.
    b. Raportați hărțuirea conducerii și cereți să fie luate măsuri pentru a o opri. Raportați hărțuirea unei persoane cu autoritate decizională. Dacă angajatorul dvs. are proceduri de reclamație privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, urmați-le. Încercați să depuneți plângerea în scris. Dacă este posibil, solicitați prezența unui martor de încredere atunci când depuneți plângerea. Încercați să obțineți o dovadă că angajatorul a primit efectiv plângerea dumneavoastră, precum și data și ora la care a fost făcută plângerea (de exemplu, cereți-i angajatorului să confirme în scris că a primit plângerea dumneavoastră). Păstrați o copie a plângerii dumneavoastră. În cele mai multe cazuri, înainte ca un angajator să poată fi tras la răspundere în temeiul legilor privind discriminarea, acesta trebuie să fie notificat cu privire la hărțuire și trebuie să aibă posibilitatea de a rezolva problema.
    c. Cooperați la cercetarea angajatorului cu privire la plângerea dumneavoastră. Profitați de orice oportunități cu caracter preventiv sau corectiv oferite de angajator..

CAZUL 1: Este răspunzător angajatorul pentru cazul de hărțuire sexuală dacă un angajat, în schimbul unor servicii romantice sau sexuale, ar putea:

- Primi o ofertă de muncă
- Primi o promovare
- Primi o mărire de salariu
- Primi oportunități (de exemplu, proiecte mai bune, mai mult timp liber)
- Primi un alt tratament special
- Evită o anchetă la locul de muncă (așa cum este descris mai sus)
- Evită o retrogradare
- Evită concedierea

CAZUL 2: Ce ar trebui să facă angajatorul dacă, după ce o chelneriță s-a plâns de hărțuire, managera căreia i-a spus a dezvăluit plângerea colegilor de serviciu, care au supus-o pe chelneriță la glume non-stop?

CAZUL 3: Este responsabil un bucătar-șef de rezolvarea problemelor în cazul în care acestea apar în rândul personalului care lucrează în bucătărie?

CAZUL 4: A fost un angajator răspunzător pentru hărțuirea sexuală a angajaților săi de la locul de muncă de către un specialist care se afla la fața locului pentru a repara echipamente de birou?

CAZUL 5 Angajatorul poate fi tras la răspundere pentru incidentele care au loc în timpul călătoriilor de afaceri, al petrecerilor companiei sau al altor activități legate de companie?

CAZUL 6: A fost o angajatoare răspunzătoare de hărțuirea sexuală a unei îngrijitoare la domiciliu de către soțul ei?

CAZUL 7: Cine este răspunzător dacă un muncitor angajat pentru întreținere face în mod repetat comentarii obscene unei tinere chiriașe (locatar).

CAZUL 8: Gândiți-vă dacă raportarea hărțuirii sexuale vă va afecta activitatea profesională?

Pentru răspuns, urmăriți materialul video aici: https://www.youtube.com/watch?v=GX_YBOGSszA

CAZUL 9: Hărțuirea sexuală la locul de muncă. Cum să vă descurcați cu un hărțuitor în mod eficient

Pentru răspuns, urmăriți materialul video aici: https://www.youtube.com/watch?v=k-IjkBQyeJE

CASE 10: (Avocat) Cum să raportezi hărțuirea sexuală de la locul de muncă într-un mod corect din punct de vedere legal?

Pentru răspuns, urmăriți materialul video aici: https://www.youtube.com/watch?v=R4PiO1Hd0z0

Referințe:

Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission. (2020). GUIDELINE Preventing and responding to workplace sexual harassment. Retrieved from https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf

EQS Group (2023). How Companies Can Prevent Sexual Harassment in the Workplace. Retrieved from https://www.eqs.com/compliance-blog/sexual-harassment-workplace/

Leburu, G. . (2023). FROM 'VICTIM' TO 'SURVIVOR': DECONSTRUCTING THE PERVASIVE NOTION OF VICTIMHOOD IN DISCOURSES AROUND PROGRAMMES DEALING WITH GENDER-BASED VIOLENCE. Social Work/Maatskaplike Werk, 59(3). https://doi.org/10.15270/59-3-1140

Gordon, Sherri. (2021). How to Heal From Workplace Sexual Harassment. Updated on August 08, 2021. Retrieved from https://www.verywellmind.com/healing-from-sexual-harassment-in-the-workplace-4151996

Dobbin, F., Kalev, A. (2020). Why Sexual Harassment Programs Backfire. And what to do about it. Retrieved from https://hbr.org/2020/05/why-sexual-harassment-programs-backfire

Ontario Human Rights Commission. (2023). Preventing and responding to sexual harassment. https://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0

Council of Europe. (1950). "Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms." Council of Europe Treaty Series 005, Council of Europe, 1950.

CIPD. (2021). Sexual harassment in the workplace. Practical support around key areas to tackle sexual harassment and bullying at work. Retrieved from https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/harassment/sexual-harassment-work-guide#gref

i-Sight. (2023). 11 TYPES OF WORKPLACE HARASSMENT (AND HOW TO STOP THEM). The workplace harassment epidemic has been exposed. Do you know what to look for and what to do about it? Retrieved from https://www.i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/

United Nations, the Office of the High Commissioner for Human Rights. (1985). UNIVERSAL INSTRUMENT Declaration of Basic Principles of Justice for Victims of Crime and Abuse of Power. ADOPTED 29 November 1985 BY General Assembly resolution 40/34. Retrieved from https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-basic-principles-justice-victims-crime-and-

abuse#:~:text=%22Victims%22%20means%20persons%20who%2C,within%20Member%20States%2C%20including%20those

American Psychological Association. (2023). Victim. APA Dictionary of Psychology. Retrieved from https://dictionary.apa.org/victim

McBride, Jeremy. (2009). THE CASE LAW OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS ON VICTIMS' RIGHTS IN CRIMINAL PROCEEDINGS. Retrieved from https://rm.coe.int/council-of-europe-georgia-european-court-of-human-rights-case-study-vi/16807823c4

Schwark, S., & Bohner, G. (2019). Sexual Violence—"Victim" or "Survivor": News Images Affect Explicit and Implicit Judgments of Blame. Violence Against Women, 25(12), 1491–1509. https://doi.org/10.1177/1077801218820202

Yılmaz T. (2021). Victimology from clinical psychology perspective: psychological assessment of victims and professionals working with victims. Curr Psychol. 2021;40(4):1592-1600. doi: 10.1007/s12144-021-01433-z. Epub 2021 Feb 5. PMID: 33584080; PMCID: PMC7864618.

van Dijk, J. J. M. (1999). Introducing victimology. In J. J. M. van Dijk, R. G. H. van Kaam, & J. Wemmers (Eds.), Caring for crime victims: Selected proceedings of the Ninth International Symposium on Victimology, Amsterdam, August 25-29, 1997 (pp. 1-12). Criminal Justice Press.

Tegna2017 (2018). The Importance of Psychology in Today's World. Retrieved from https://www.udc.edu/social-udc/2018/03/07/importance_psychology_todays_world/#:~:text=Essentially%2C%20psychology%20helps%20people%20in,to%20better%20predict%20future%20behavior.

Plante TG. (2005). Contemporary clinical psychology. New Jersey: Johyn Wiley & Sons; 2005.

Victim Support. (2023). Sentencing. Retrieved from https://www.victimsupport.org.uk/going-court/sentencing/

Legal Voice. (2022). Sexual Harassment at Work. Retrieved from https://legalvoice.org/sexual-harassment-at-work/#:~:text=They%20must%20be%20shared%20with,reports%20of%20workplace%20sexual%20harassment.

- *resources for the representatives of employers who are interested more on a certain topic*

MODULUL 5: OBLIGAȚIA LEGALĂ A ANGAJATORILOR

- Responsabilitățile și obligațiile legale ale angajatorilor în legătură cu hărțuirea sexuală la locul de muncă

Introducere: legea

Toate țările partenere ale proiectului sunt state membre ale Uniunii Europene și, prin urmare, în afară de tratatele internaționale pe care le-au ratificat - în principal cele elaborate de Organizația Națiunilor Unite (ONU) și de agențiile sale specializate, în cazul nostru în special Organizația Internațională a Muncii (OIM), și de Consiliul Europei (CoE) - sunt obligate să respecte legislația Uniunii Europene, care este obligatorie pentru toate statele membre, cu excepția cazului în care acestea au negociat anumite excepții. Acestea sunt însă foarte puține și nu le vom aborda aici, ele aparțin mai degrabă legislației naționale a fiecărei țări în parte.

În documentele sale juridice, Uniunea Europeană abordează foarte mult problema discriminării în ceea ce privește piața forței de muncă și ocuparea forței de muncă, deoarece libera circulație a persoanelor a fost un pilon și o componentă importantă pe care se bazează încă de la începuturile sale istorice. Și tocmai discriminarea - care include și hărțuirea (sexuală), conform legislației - este considerată unul dintre posibilele obstacole în ceea ce privește faptul că fiecare persoană, indiferent de sex/gender, culoarea pielii, etnie, stare de sănătate, opinie politică sau de altă natură etc., își poate realiza potențialul în funcție de capacitățile sale. Aceasta este o condiție prealabilă pentru ca aceștia să fie eficienți și în viața profesională și să își valorifice la maximum potențialul. Pe scurt, acesta este un fel de obiectiv al UE în acest domeniu, iar accentul este pus în special pe latura economică a problemei, pe care a fost promovată încă de la începuturile sale, în principal prin intermediul Comunității (Economice) Europene (CEE/CE). Aceasta a devenit ulterior unul dintre pilonii Uniunii Europene însăși.

Începând cu anii '70, se poate observa interesul crescând al Uniunii Europene (pe atunci Comunitatea Economică Europeană, CEE) pentru problemele legate de egalitate pe piața muncii. În această perioadă, au emis mai multe directive care au reglementat acest domeniu și au creat astfel o anumită bază în acest domeniu - împreună cu convențiile Organizației Internaționale a Muncii, care, totuși, spre deosebire de UE, are un domeniu de aplicare regional global și legislația sa nu este obligatorie pe termen imediat, cu excepția cazului în care statele individuale ratifică convențiile relevante.

Din punctul de vedere al proiectului nostru și al țărilor implicate în el, putem considera dreptul Uniunii Europene ca un fel de standard minim comun care ne unește și care stabilește obligații comune pentru toate țările menționate. Prin urmare, legislația națională și alte obligații juridice internaționale, pe care nu le vom aborda în această secțiune, sunt în afara sferei lor de aplicare. Dimensiunile naționale sunt introduse mai târziu în acest text.

Dreptul Uniunii Europene și ocuparea forței de muncă

Să recapitulăm cum se formează dreptul Uniunii Europene (atenție, termenul de "drept european" este mai amplu, deoarece include și obligațiile Consiliului Europei, astfel încât este mai potrivit să folosim denumirea de drept al UE):

- **Dreptul primar al UE** - dreptul primar este dreptul de cel mai înalt nivel și constă în așa-numitele "tratate", și anume tratatele privind înființarea Uniunii Europene și a Comunităților Europene individuale care au precedat înființarea UE. Pe lângă Comunitatea (Economică) Europeană (CEE/CE), există, de asemenea, Comunitatea Europeană a Cărbunelui și Oțelului (CECO) și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (Euratom). Toate acestea au fost înființate în perioada 1950-1960. UE însăși a fost înființată la 1 ianuarie 1993.
- **Dreptul secundar al UE** constă în mai multe tipuri de documente care diferă în ceea ce privește gradul lor de obligativitate pentru fiecare stat membru în parte:

  o regulamente - sunt imediat obligatorii pentru toate statele membre în totalitate,

  o directive - sunt obligatorii pentru statele membre în ceea ce privește cerințele principale, dar este la latitudinea statelor membre cum le vor integra în legislațiile lor naționale,

  o decizii - sunt obligatorii doar pentru statele cărora le sunt adresate,

  o avize - au o formă mai degrabă interpretativă,

  o recomandări - nu sunt obligatorii din punct de vedere juridic, dar conțin proceduri de recomandare din partea instituțiilor UE.
- **Jurisprudența UE** este elaborată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), care supraveghează punerea în aplicare și interpretarea legislației UE. Numai statele membre, nu și persoanele individuale (cetățenii), pot face apel la această instanță. Atenție, acest lucru este important și pentru noi!
- **Dreptul terțiar al UE** este o denumire neoficială și include toate celelalte documente fără caracter juridic obligatoriu de natura documentelor strategice, tactice și operaționale în domeniile individuale de care se ocupă UE.

SFATURI ȘI SUGESTII

Esența legislației europene privind reglementarea condițiilor de muncă, inclusiv a comportamentului angajaților și a obligațiilor angajatorilor în ceea ce privește prevenirea și soluționarea posibilelor discriminări**,** se află la nivelul dreptului secundar, fiind cuprinsă în special în **mai multe directive**. Prin urmare, acestea sunt obligatorii pentru statele membre în ceea ce privește esența mesajelor lor, însă fiecare stat le transpune în legislația sa internă în moduri diferite. În calitate de angajator, este o provocare să fii la curent cu **legislația UE** și cu tendințele din acest domeniu. Prin urmare, folosiți oportunitățile oferite de cursurile de formare și rămâneți în contact cu profesioniștii care lucrează în acest domeniu.

În același timp, ocuparea forței de muncă aparține sferei așa-zis reglementate de Uniunea Europeană, dar nu face parte din domeniul de aplicare complet al acesteia. Chestiunile pe care

UE nu le reglementează în documentele sale obligatorii din punct de vedere juridic sunt la discreția legislativelor naționale individuale. În acest caz se aplică așa-numitul ***principiu al subsidiarității****, ceea ce înseamnă că situațiile ar trebui rezolvate cât mai aproape de centrul lor de origine.*

Obligațiile juridice ale UE în ceea ce privește protecția împotriva discriminării la locul de muncă

În conformitate cu articolul 2 din Directiva 2002/73/CE, hărțuirea sexuală este definită astfel: orice formă de **comportament nedorit, verbal, nonverbal sau fizic**, **de natură sexuală**, cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Așadar, această definiție este foarte extinsă, dar ceea ce este important este că se referă la orice comportament inadecvat sau nedorit, indiferent de forma acestuia, care aduce atingere demnității persoanei și creează un mediu ostil. Și, bineînțeles, acest lucru se aplică, de asemenea, mediului de angajare.

În cazul în care instanța constată că a avut loc o discriminare cu un grad ridicat de probabilitate, aceasta poate stipula că se va aplica **așa-numita sarcină a probei partajate**, în care nu numai partea care face propunerea dovedește că drepturile sale au fost încălcate, ci și partea chemată în judecată (de obicei angajatorul) trebuie să demonstreze că nu a avut loc discriminarea și că s-au luat măsuri concrete pentru a o preveni. Nu există un transfer complet al sarcinii probei către pârât în cazul discriminării pe bază de sex, acest lucru fiind valabil doar pentru motivul discriminatoriu de rasă și etnie. Această cerință se bazează inițial pe articolul 10 din Directiva 2000/78/CE, care stabilește un cadru general pentru egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Uniunea Europeană pregătește în prezent sau a aprobat deja alte directive care se referă la domeniul egalității de gen și, prin urmare, ar putea, în sensul mai larg al cuvântului, să interfereze cu prevenirea și soluționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Este vorba, în principal, de următoarele reglementări juridice - unele sunt deja în faza de transpunere în legislația națională a statelor membre:

- **Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și predictibile în Uniunea Europeană.**
- **Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru părinți și persoane aflate în îngrijire și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.**
- **Directiva (UE) 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii.**

- **Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 noiembrie 2022 privind îmbunătățirea raportului dintre femei și bărbați în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe.**

Important

Toate aceste directive sunt disponibile în limbile fiecărui stat membru pe site-ul EUR-lex: https://eur-lex.europa.eu/homepage.html.

SFATURI ȘI SUGESTII

În special, directiva privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale legislației UE (**așa-numita "denunțare")** este foarte importantă, deoarece interzice orice acțiuni de represalii împotriva persoanelor care raportează, de exemplu, și (dar nu numai) un caz de hărțuire (sexuală) la locul de muncă.

Aceasta a intrat în vigoare anii trecuți și multe companii încep să se ocupe de aceste cazuri. Pentru a se descurca bine cu sistemul de denunțare, este necesar să se conecteze bine GDPR cu procesul de respectare a rapoartelor legate de cazuri. Este recomandabil să se conecteze sistemul de denunțare cu politicile față de prevenirea hărțuirii și discriminării la locul de muncă.

Studiu de caz și întrebări

Citiți cu atenție următorul studiu de caz, vor urma câteva întrebări pe care le vom prelucra indirect în restul textului acestui modul.

Petra lucrează în cadrul companiei ca asistent tehnic de mai mulți ani și are, de asemenea, pe termen lung, probleme de hărțuire sexuală din partea colegului său. Începuturile acestor manifestări au fost discrete și insinuante, dar treptat au degenerat. Petra nu se simte bine la locul de muncă din cauza lor, motiv pentru care a încercat de curând să rezolve situația. În calitate de secretară, ea organizează adesea diverse întâlniri sau participă la ședințe cu clienții sau cu persoane din companie, așa că se presupune că va merge la serviciu îmbrăcată corespunzător. Petra nu a avut niciodată o problemă cu acest lucru, îi place să poarte costume, fuste etc. Cu toate acestea, atunci când nu participă la o ședință, îi place să își dea jos sacoul la birou, iar acest lucru a început probabil să atragă interesul colegului ei, care a privit-o mult timp făcându-o să se simtă inconfortabil. De exemplu, în timpul unei conversații sau în timpul prânzului, acesta s-a tot uitat la decolteul ei și a început să facă remarci verbale despre silueta ei frumoasă, despre sânii frumoși și despre faptul că i-ar putea fi de folos în altă afacere, etc. La început, aceste expresii erau doar rare și "discrete" între discursuri, dar cu timpul au început să se înmulțească și au început să devină aproape zilnice. Petra a ajuns să lucreze în companie ca nou-venită și, la început, nu a considerat că ar trebui să îi spună ceva colegului ei, în plus, lucrează bine cu el și sunt în relație zilnică, așa că l-a suportat și nu a vrut să "facă totul de complezență". În ultima vreme, însă, nu se mai simte confortabil în compania acestui coleg, a observat că a început chiar să se îmbrace puțin diferit și

își cumpără haine care atrag mai puțin atenția și o acoperă mai mult decât ar fi ales altfel. În plus, colegul a făcut recent remarci similare despre aspectul ei într-o ședință de grup sau în fața clienților.

Prin urmare, Petra s-a adresat colegului ei și a încercat să vorbească cu el despre această situație, însă acesta a minimalizat totul spunând că ea "nu este o fată" și că "la urma urmei, fiecărei femei îi place să fie observată și se bucură când bărbații o apreciază". Așa că s-a adresat șefului de departament, dar acesta i-a spus că nu are timp să se ocupe de astfel de lucruri și că ea și colegul său ar trebui să rezolve problema între ei, la urma urmei, sunt adulți și știu cum să se comporte la locul de muncă. În plus, lucrează împreună la birou fără probleme de mult timp, așa că el nu înțelege care este problema până la urmă.

Întrebări privind studiul de caz
(răspunsurile pot fi găsite direct sau indirect în textul următor și în cel anterior al modulului).

- În opinia dumneavoastră, este acesta un caz de hărțuire sexuală?
- Putem vorbi de discriminare în acest caz?
- Reacția șefului a fost adecvată? A respectat el cerințele legale?
- Cum ar trebui să procedeze compania (conducere, resurse umane) în situații similare?

Obligațiile angajatorului în caz de hărțuire (sexuală)

Întrebare
Credeți că este posibil ca un angajator să renunțe la un caz de hărțuire (sexuală) la locul de muncă, dacă află despre acesta, făcând referire la faptul că "până la urmă, oamenii sunt adulți (angajații implicați în situație), că ar trebui să știe cum să se comporte și că ar trebui să rezolve problema între ei/între ei"?

Răspunsul este, poate surprinzător pentru unii, negativ. În cazul în care o astfel de acțiune are loc între angajați la locul de muncă sau în legătură cu acesta, angajatorul - prin intermediul persoanelor autorizate, în special managerul și departamentul de personal - este obligat să acționeze.

Acțiunea angajatorului în probleme de hărțuire și hărțuire sexuală poate fi împărțită în mai multe domenii sau faze principale:

- **prevenire -** crearea unui mediu de lucru prietenos, incluziv și care să permită tuturor să-și facă treaba. Acest lucru implică, de asemenea, măsuri care să nu conducă la deteriorarea sănătății psihice a angajaților (adică nu doar prevenirea accidentelor sau altele asemenea),
- **nediscriminarea** - măsuri active care conduc la prevenirea mediului și a comportamentului discriminatoriu, inclusiv a hărțuirii (sexuale),
- **procedura de soluționare** - este ideal să se ancoreze procedura de depunere și investigare a potențialelor abateri disciplinare, un anumit "minim" în acest sens este legislația în vigoare, care nu este întotdeauna suficient de informativă pentru toți cei implicați, de aceea este bine ca angajatorul să determine și să stabilească procedura de soluționare a cazurilor similare,

- **gestionarea cazurilor individuale** - acțiuni specifice atunci când hărțuirea (sexuală) este constatată la locul de muncă sau în legătură cu acesta, inclusiv întocmirea unor măsuri disciplinare sau de dreptul muncii corespunzătoare.

SFATURI ȘI SUGESTII
Cazuri similare se întâmplă din când în când la orice loc de muncă și, cu cât organizația este mai mare, cu atât este mai probabil să se întâmple. Peste tot puteți întâlni persoane care, din ignoranță sau intenționat, îi deranjează pe ceilalți și îi tratează în mod nepotrivit sau nedemn. De aceea, este important să includem această problemă în formarea inițială și în cea ulterioară, să stabilim procedurile-cadru pentru preluarea și rezolvarea tuturor cazurilor raportate și să creăm o atmosferă și o cultură deschisă la locul de muncă, în care să se poată vorbi despre astfel de probleme, să le rezolvăm și, mai ales, să le prevenim la timp. Rolul cheie al angajatorului este în prevenire.

Sumar

- Angajatorul trebuie să acționeze în mod activ în materie de hărțuire (sexuală) și discriminare!

- Rolul angajatorului nu este doar "reactiv", adică să se ocupe de cazurile apărute, ci și preventiv, adică să creeze condiții și un climat de lucru adecvate la locul de muncă!

- În materie de securitate, angajatorul trebuie să acorde atenție nu numai sănătății "fizice" (fizice în sensul restrâns al cuvântului), ci și sănătății psihice, care este amenințată de o eventuală hărțuire sexuală. Angajatorul are obligația de a crea un mediu de lucru pozitiv!

- Angajații au obligația de a avea un comportament adecvat la locul de muncă și de a-i respecta pe ceilalți, comportamentele cu caracter inclusiv de hărțuire sexuală sunt interzise și se sancționează pe diferite căi legale în domeniul dreptului muncii, eventual și civil sau penal, în funcție de tipul, natura și gravitatea infracțiunii (a se vedea, de asemenea, în continuare, ancorarea în legislațiile naționale).

- Angajatorul are obligația de a lua măsuri în cazul hărțuirii sexuale, adică de a rezolva cazurile sau situațiile despre care este informat - acesta este și motivul pentru care este important să pregătească în mod ideal materiale informative privind modul de depunere a plângerilor și modul în care acestea vor fi tratate în mod specific.

- Angajatorul nu poate lăsa ca situația dată să fie rezolvată doar de către persoanele implicate și să nu-și îndeplinească rolul, dacă aceasta a avut loc în cadrul sau în legătură cu locul de muncă.

Baza legislativă națională

Obiectivul pentru această parte a modulului este de a recapitula pe scurt unde și cum sunt stabilite, în legislațiile naționale ale țărilor implicate în proiectul nostru, obligațiile angajatorilor legate de prevenirea și combaterea hărțuirii și a hărțuirii sexuale.

Republica Cehă

În Republica Cehă, egalitatea tuturor persoanelor este prevăzută **în Constituția Republicii Cehe** (Carta drepturilor și libertăților fundamentale), în special, principiul interzicerii discriminării este reglementat în **Legea împotriva discriminării** și în standardele de drept al muncii, care includ în principal **Codul muncii**, Legea privind serviciile și reglementări legale specifice pentru condițiile de muncă în anumite profesii definite (poliție, pompieri, armată etc.). Legea antidiscriminare, la care fac trimitere și alte standarde de drept al muncii, și Codul muncii (sau legea privind serviciile și alte legi) au o poziție specifică în această privință, care reglementează mai în detaliu obligațiile angajatorilor și ale angajaților.

Legea antidiscriminare
Legea nr. 198/2009 privind egalitatea de tratament și mijloacele legale de protecție împotriva discriminării și de modificare a anumitor legi (legea antidiscriminare)
Disponibilă aici: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198

- → **Hărțuirea** este definită de lege ca fiind un comportament nedorit care are legătură cu motive discriminatorii, a cărui intenție sau efect este de a reduce demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, de umilire, ofensator sau jignitor, sau care poate fi perceput în mod legitim ca o condiție pentru o decizie care afectează exercitarea drepturilor și obligațiilor din raporturile juridice. În cazul în care hărțuirea este de **natură sexuală**, o considerăm **hărțuire sexuală** în conformitate cu legea. A se vedea § 4, alineatele (1) și (2).
- → În conformitate cu această normă juridică, putem considera persecuție (în unele cazuri, de asemenea, hărțuire) orice tratament defavorabil, pedeapsă sau dezavantaj care a avut loc ca urmare a exercitării drepturilor legale - de exemplu, acțiuni de răzbunare la raportarea unui caz de hărțuire, ca fiind **persecuție**. A se vedea § 4, alineatul (3).

În conformitate cu § 2 alineatul (2), discriminarea este directă și indirectă. Hărțuirea, hărțuirea sexuală, persecutarea, instruirea pentru discriminare și incitarea la discriminare sunt, de asemenea, considerate discriminare. Hărțuirea este, de asemenea, discriminare și, ca atare, poate fi un motiv de protecție juridică în conformitate cu legea antidiscriminare, nu numai cu codul muncii (a se vedea mai jos).

Codul muncii
Legea nr. 262/2006, Codul muncii
Disponibil aici: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast1

Ajustarea condițiilor de muncă este reglementată de legislația cehă a muncii, în special de § 16 din Codul muncii, precum și de alte norme juridice, cum ar fi Legea privind funcția publică (234/2014 Coll.) și normele juridice care reglementează munca în anumite alte locuri de muncă, în special în componentele de apărare și poliție. Prin urmare, articolul-cheie § 16 din Codul muncii prevede că:

(1) Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de tratament a tuturor angajaților în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea muncii și acordarea altor beneficii și valori monetare, formarea profesională și posibilitatea de a obține o avansare profesională pe plan intern sau de altă natură în muncă.
(2) În relațiile de serviciu, este interzisă orice discriminare, în special discriminarea pe motive de sex, orientare sexuală, rasă sau origine etnică, naționalitate, cetățenie, origine socială, gen, limbă, stare de sănătate, vârstă, religie sau convingeri, avere, stare civilă și relații de rudenie sau obligații familiale, gândire politică sau de altă natură, apartenență și activitate în partide politice sau mișcări politice, în sindicate sau în organizații patronale; discriminarea pe motive de sarcină, maternitate, paternitate sau identificare de gen este considerată discriminare pe motive de sex.

Crearea unui mediu de lucru sigur se bazează, printre altele, pe dispozițiile § 224 alineatul (1), unde se spune că angajatorii sunt obligați să creeze condiții de lucru pentru angajați care să permită desfășurarea în siguranță a activității... În mod similar, § 248, alineatul 1: Angajatorul este obligat să asigure angajaților săi asemenea condiții de muncă, astfel încât aceștia să își poată îndeplini în mod corespunzător sarcinile de serviciu fără a pune în pericol sănătatea și bunurile; dacă (angajatorul) descoperă nereguli, este obligat să ia măsuri pentru a le elimina. Să adăugăm că sănătatea înseamnă și sănătate psihică, nu doar somatică.

În conformitate cu legislația aplicabilă, angajatorul are posibilitatea de a aplica **sancțiuni disciplinare**, în cazul unei încălcări grave a reglementărilor privind dreptul muncii, aceasta poate însemna și încetarea (imediată) a contractului de muncă - a se vedea în special § 50 din Codul muncii și următoarele. În cazul contractelor de muncă în serviciul public, aceste condiții sunt specificate parțial diferit (sancțiuni disciplinare și încetarea contractului de muncă).

Protecția juridică împotriva hărțuirii (sexuale) poate fi pusă în aplicare în **instanță,** ca urmare a unei încălcări a legislației muncii și/sau a legislației antidiscriminare, dacă sunt întrunite și alte motive legale. În anumite cazuri, se aplică așa-numita sarcină partajată a probei (a se vedea mai sus).

În situația unor cazuri deosebit de grave, care au de multe ori și elemente de restrângere a libertății personale, persecuție/hărțuire sau violență (fizică, psihologică, combinată), acestea sunt infracțiuni care prezintă, de asemenea, și caracterul de **infracțiune penală**, iar soluționarea lor intră în domeniul de aplicare al dreptului penal, adică în prima fază a anchetei **Poliției** din Republica Cehă. Pentru infracțiuni mai puțin grave, este posibil să se apeleze, totodată, la institutele de drept contravențional, deși, în practică, acest lucru nu este folosit prea mult.

Activitățile de control în acest domeniu sunt efectuate de către birourile de muncă (ÚP), în special în faza de recrutare a forței de muncă, iar în faza următoare de către Oficiul de Stat pentru Inspecția Muncii (SÚIP). De asemenea, este de asemenea posibil să se adreseze acestor autorități publice pentru încălcări ale legislației privind egalitatea în domeniul ocupării forței de muncă, care, prin urmare, include și domeniul hărțuirii (sexuale) ca formă specifică de discriminare.

A se vedea:

- ÚP: https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-zamestnani
- SÚIP: https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu

De asemenea, puteți contacta unele organizații **non-guvernamentale** fără scop lucrativ care funcționează în Republica Cehă, care oferă, de exemplu, servicii juridice gratuite sau care vă pot ajuta cu privire la persoana pe care trebuie să o contactați sau să rezolvați situația. De exemplu, acestea sunt:

- Gender Studies, o.p.s.: https://genderstudies.cz/
- Konsent: https://konsent.cz/
- ProFem: https://www.profem.cz/cs

Surse folosite și recomandate:

- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dostupný zde: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný zde: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast1.

Germania

Legea Generală privind Egalitatea de Tratament (AGG) protejează în mod extins orice persoană împotriva discriminării pe baza caracteristicilor menționate în Secțiunea 1 AGG în ceea ce privește domeniul muncii. Legea are drept rezultat obligații specifice pentru angajatori (secțiunea 12 AGG). Acestea variază de la măsuri preventive și acțiuni imediate până la obligații organizaționale generale. În schimb, în conformitate cu Legea generală privind egalitatea de tratament, angajații au dreptul de a solicita angajatorilor să ia măsurile respective pentru a-i proteja. De exemplu, angajatorii trebuie să ia măsuri cu caracter preventiv împotriva discriminării. Acest lucru poate lua forma unei instruiri a personalului sau a unor coduri de etică care să declare în mod clar că discriminarea este inadmisibilă și să instruiască angajații în mod corespunzător pentru a preveni discriminarea în mediul de la locul de muncă.

În plus, angajatorii sunt obligați să acționeze în cazul în care angajații discriminează alte persoane la locul de muncă. Aceasta înseamnă că angajatorii au obligația de a preveni în mod proactiv discriminarea. În cazurile mai puțin grave, un avertisment sau o instruire specifică poate fi suficientă, în cazurile mai grave de discriminare, măsurile adecvate pot include mutarea, relocarea sau concedierea angajatului.

Angajatorii sunt, de asemenea, obligați să protejeze angajații împotriva discriminării **de către terți**. De exemplu, un furnizor. Angajatorii au obligația de a pune la dispoziție Legea generală privind egalitatea de tratament în întregime și de a furniza informații privind procedura de depunere a plângerilor.

A se vedea:

- https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html

Legea Antidiscriminare oferă o definiție legală pentru hărțuirea sexuală (în contextul hărțuirii la locul de muncă): "Hărțuirea sexuală este considerată discriminare în raport cu Secțiunea 2(1) Nr. 1-4, atunci când are loc un comportament nedorit de natură sexuală, inclusiv acte sexuale nedorite și solicitări de a efectua acte sexuale, contact fizic de natură sexuală, comentarii de natură sexuală, precum și arătarea sau expunerea publică nedorită de imagini pornografice, cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea persoanei în cauză, în special atunci când creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator."

Interzicerea hărțuirii a fost inclusă în Legea generală privind Egalitatea de Tratament (AGG) din 2006.

Angajatorii sunt obligați în mod specific să **protejeze angajații** împotriva discriminării. În termeni concreți, acest lucru înseamnă că aceștia trebuie să:

- să informeze angajații cu privire la protecția juridică împotriva hărțuirii în cadrul întreprinderii și să ia măsuri preventive pentru a garanta un mediu de lucru mai sigur (obligația de a preveni și de a informa),
- să înființeze un organism la care angajații pot depune plângeri în cazul în care sunt discriminați sau hărțuiți la locul de muncă (organism de reclamații în conformitate cu secțiunea 13 din Legea Generală privind Egalitatea de Tratament (AGG).
- să ia în serios fiecare plângere, să examineze fiecare caz în parte și, în cazul hărțuirii, să ia măsuri de precauție pentru a se asigura că o astfel de hărțuire nu se mai poate repeta (obligația de a acționa).

Nu există cerințe legale cu privire la măsurile concrete care trebuie implementate de către companie, deoarece aceasta își cunoaște cel mai bine angajații.

A se vedea:

https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFenglisch#:~:text=Sexual%20harassment%20has%20been%20considered,person”%20is%20liable%20to%20prosecution.

https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu/germany-sexual-harassment#:~:text=“Sexual%20harassment%20shall%20be%20deemed,the%20unwanted%20showing%20or%20public

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html

Organismul de soluționare a plângerilor joacă un rol central, motiv pentru care fiecare companie este obligată să înființeze unul. Sarcina sa principală este de a investiga și de a revizui faptele după ce a fost depusă o plângere. În plus, acesta își poate asuma și alte sarcini, cum ar fi furnizarea de informații sau evaluarea **procedurii** de reclamații. Cu toate acestea, nu acționează ca o unitate de consiliere, a cărei responsabilitate este de a fi de partea persoanelor afectate. Mai degrabă, organismul de soluționare a plângerilor își asumă responsabilitățile de angajator în timpul procedurii de reclamații și trebuie să acționeze în mod obiectiv. Procedura ar trebui să stabilească în mod clar care sunt **primii pași** care vor fi urmați atunci când se depune o plângere, ce părți vor fi implicate, în ce etapă vor avea loc interviurile cu personalul și cum vor fi luate deciziile privind măsurile de protecție și sancțiunile.

În cazul în care într-o întreprindere a avut loc o discriminare în sensul AGG, angajatorii trebuie să ia măsuri de soluționare și să ia măsuri de protecție a angajaților afectați. În cazul în care angajatorii, în cazul hărțuirii sau al hărțuirii sexuale [articolul 3 alineatele (3) și (4) din AGG], nu iau nicio măsură sau iau măsuri evident inadecvate pentru a pune capăt hărțuirii, angajații afectați au dreptul de a-și înceta activitatea profesională fără a-și pierde salariul, dacă acest lucru este necesar pentru protecția lor (articolul 14 AGG).

A se vedea: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.htm

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html

Germania a creat **Agenția Federală Anti-Discriminare**, care funcționează pe baza Legii generale privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG). Legea Generală privind Egalitatea de Tratament a intrat în vigoare în Germania în 2006. Scopul acestei legi este de a preveni sau de a pune capăt discriminării pe motiv de rasism sau pe motive de origine etnică, sex, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau identitate sexuală în domeniul dreptului muncii și în ceea ce privește anumite aspecte ale dreptului civil.

A se vedea:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-us/statutory_basis/statutory_basis_node.htmlThere are also informational and support hotlines which may be used in case of sexual harassment (only for women in some cases):

- The Violence against women support Hotline – Support and counselling for women: https://www.hilfetelefon.de/en.html

Berlin-Based Hotline for Women Affected by Violence: https://www.frauenhauskoordinierung.de/en/thematic-portal/support-system/nationwide-support-hotline

Italia

Principiul general al egalității între femei și bărbați a fost prevăzut în:

- **Articolul 3 din Constituția italiană:** "Toți cetățenii au aceeași demnitate socială și sunt egali în fața legii, fără deosebire de sex, rasă, limbă, religie, opinie politică, condiții personale și sociale.
- **Decretul legislativ nr. 198 din 2006 a instituit Codul național al Egalității de Șanse între Femei și Bărbați** și este considerat cadrul juridic italian pentru egalitatea de gen și emanciparea femeilor.

Printre formele de discriminare, articolul 26 din Codul egalității de șanse identifică în mod expres hărțuirea, adică un comportament nedorit, realizat din motive legate de sex sau cu conotații sexuale, exprimat sub formă fizică, verbală sau nonverbală, având în orice caz scopul sau efectul de a încălca demnitatea lucrătorului și de a crea un climat intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Angajatul, în fața unui comportament discriminatoriu de gen, poate avea acces nu numai la procedurile de conciliere reglementate de contractele colective și la încercarea de conciliere în temeiul Articolului 410 din Codul de Procedură Civilă sau al Articolului 66 din Decretul Legislativ nr. 165/2001, ci și la protecția juridică adecvată.

În special, în conformitate cu dispozițiile articolului 38 din Decretul Legislativ nr. 198\2006, în cazul în care discriminarea este efectuată cu încălcarea interdicțiilor menționate anterior, angajatul sau, prin delegare, OSS sau consilierul pe probleme de egalitate, se poate adresa Instanței, în calitate de instanță de judecată în materie de drepturi ale muncii, pentru a-și proteja drepturile și pentru a obține o hotărâre imediat executorie prin care să i se ordone autorului discriminării să înceteze comportamentul ilegal și să înlăture efectele acestuia. Nerespectarea acestui decret atrage după sine o sancțiune penală, împotriva autorului discriminării, constând într-o amendă de până la 50.000,00 EUR sau o pedeapsă cu închisoarea de până la șase luni.

Înainte de a adopta o strategie națională globală privind integrarea aspectelor de gen în iulie 2021, Italia s-a bazat pe bunele practici regionale sau sectoriale specifice. O strategie globală axată pe egalitatea de gen, "**Strategia Națională pentru Egalitatea de Gen**" **(Strategia nazionale per la parità di genere), acoperă perioada 2021-2026**. În cadrul acestei strategii, atenția se concentrează asupra muncii, salariilor/veniturilor, competențelor, timpului, puterii și impactului COVID-19.

Organismul independent pentru egalitatea de gen din Italia este Consilierul Național pentru Egalitate (Consigliera nazionale di parità) și este reglementat de Legea nr. 125, Gradul legislativ 2006/198.

Profilul și competențele Consilierului Național pentru Egalitate sunt definite și se concentrează exclusiv pe egalitatea de gen. Consilierul Național pentru Egalitate **monitorizează condițiile în care femeile sunt angajate pe piața muncii și tratamentul egal al femeilor și bărbaților la**

locul de muncă. Printre altele, domeniile sale de lucru includ accesul la un loc de muncă, evoluția în carieră, formarea profesională, remunerarea, concedierea, demisia și pensiile. Consiliul promovează, de asemenea, principiul egalității de șanse în politici, proiecte și alte inițiative. Mai mult, consilierii au competența de a interveni în cazurile de discriminare legate de ocuparea forței de muncă,
Consilierul Național pentru Egalitate este membru al Comitetului Național pentru Egalitate.
Primul lucru pe care trebuie să îl faceți atunci când vă confruntați cu hărțuirea este să vă contactați angajatorul sau managerul de resurse umane. Este important să raportați hărțuirea cât mai curând posibil, pentru a preveni agravarea situației și pentru a permite luarea de măsuri prompte.

În cazul în care hărțuirea îi privește pe angajatori sau în cazul în care plângerea adresată organelor competente din cadrul organizației nu este urmărită și nu este luată în considerare, este posibil să se adreseze și să raporteze hărțuirea la inspecția muncii (prin intermediul formei adecvate), în conformitate cu Decretul Legislativ Nr. 149/2015, sau autorităților competente pentru protecția drepturilor lucrătorilor, sau sindicatelor, asociațiilor profesionale și altor organizații pentru protecția drepturilor lucrătorilor.

Pentru a se proteja și pentru a obține o intervenție în timp util, victima poate:

- să raporteze imediat hărțuirea prin inițierea unei proceduri de denunțare a neregulilor;
- să colecteze dovezi ale hărțuirii suferite, cum ar fi e-mailuri, mesaje, mărturii ale colegilor, pentru a fi folosite în orice procedură legală, inclusiv în cazul unei cereri de despăgubire
- să solicite un transfer, dacă este posibil, pentru a evita o interacțiune ulterioară;
- să solicite sprijin medical sau psihologic în cazul în care apar simptome de stres sau anxietate legate de situație, în legătură cu medicul competent;
- în caz de discriminare sau comportament ilegal, să inițieze o acțiune penală și să depună o plângere la autoritățile competente, cum ar fi carabinierii sau poliția.

Plângerea victimei poate conduce la o anchetă internă, cu scopul de a identifica și sancționa persoana responsabilă și de a pune în aplicare noi măsuri pentru a preveni viitoarele încălcări. Angajatorii pot de asemenea decide să procedeze la concedierea legală a persoanei identificate ca fiind responsabilă de hărțuirea la locul de muncă: de fapt, comportamentul nedorit împotriva colegilor constituie un motiv întemeiat de concediere a angajaților.

A se vedea:

- Article 36-28 of the Degree 2006/198: https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf
- Law No. 125, Legislative Degree 2006/198: https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm
- https://www.bollettinoadapt.it/discriminazioni-di-genere-sul-luogo-di-lavoro-sanzioni-e-tutele/
- https://www.gazzettaufficiale.it/showNewsDetail?id=5978&backTo=archivio&anno=2023&provenienza=archivio

Romania

Constituția României garantează egalitatea de gen la locul de muncă și pe piața muncii. Ea stabilește egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la locurile de muncă publice, civile sau militare și egalitatea de remunerare. În 2002, parlamentul a adoptat **Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care se axează în mod special pe egalitatea de gen (Legea privind Egalitatea de Gen)**. Printre alte măsuri, legea prevede acțiuni pozitive de promovare a egalității de gen ca fiind "acțiuni speciale care sunt adoptate temporar pentru a accelera realizarea în practică a egalității de șanse între femei și bărbați

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminarii - CNCD) este organismul independent de promovare a egalității însărcinat cu promovarea tratamentului egal al tuturor persoanelor și cu asigurarea faptului că nu există discriminare pe criterii de sex.
Printre altele, se află responsabilitățile Consiliului în ceea ce privește prevenirea, medierea, investigarea și sancționarea acțiunilor discriminatorii. Competențele sale în materie de litigii și de luare a deciziilor includ decizii obligatorii din punct de vedere juridic, capacitatea juridică de a lua cazuri din proprie inițiativă, **furnizarea de consiliere și asistență juridică** pentru presupusele victime ale discriminării și acordarea de sancțiuni disuasive (amenzi civile).

În plus, art. 223 din noul Cod Penal din 2023 încadrează hărțuirea sexuală la infracțiuni contra libertății și integrității sexuale.

De asemenea, sunt importante, Codul Muncii - (Legea nr. 53/2003) și Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

A se vedea:

- Law on equal opportunities and treatment between women and men (2002) https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/10/Legea-202-din-2002.pdf
- https://lege5.ro/Gratuit/gezdmnrzgi/art-223-hartuirea-sexuala-codul-penal?dp=gqytsojuha3dk
- https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/128646
- https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129

Lituania

De asemenea, în Lituania, există un principiu general al egalității de șanse și de tratament consacrat în Constituție (articolul 29). În plus, acest principiu este inclus în legislația specială care vizează combaterea discriminării: Legea privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați (1998) și Legea privind egalitatea de tratament (adoptată în 2003 și intrată în vigoare în 2005), care acoperă paisprezece motive de discriminare, inclusiv sexul.

Biroul Mediatorului pentru Egalitatea de Șanse este organismul independent pentru egalitatea de gen din Lituania. Legea privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați (1998) a instituit persoana de mediere și se ocupă de toate motivele de discriminare, cum ar fi sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, rasa, originea etnică, naționalitatea, limba, statutul social, credința sau religia, convingerile sau opiniile și cetățenia.
Mediatorul este responsabil de investigarea egalității de gen, precum și de efectuarea unei analize a politicii care să țină seama de gen. Acesta supervizează publicarea și difuzarea de informații și materiale de formare legate de egalitatea de gen.

A se vedea:

- Republic of Lithuania Law on Equal Opportunities for Women and Men (2017) https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/asr

Surse folosite și recomandate pentru partea comună a textului:

- *CELA, A.: Sexual Harassment at Work: A European Experience. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, 1/1, 2015. Online: https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf.*
- *EU regulations. EIGE, European Institute of for Gender Equality (online): https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/eu-regulations.*

EIGE. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy

Harassment and violence at work. Eurofond (online): https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work.

- *Harassment and Violence at Work. An ETUC interpretation guide (online): https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf_CES-Harcelement-Uk-2_1.pdf.*
- *KOLDINSKÁ, Kristina, TOMEŠ, Igor a KŘEPELKA, Filip. Sociální právo EU. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2017.*
- *Prameny práva Evropské unie. EUR-Lex (online): https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/sources-of-european-union-law.html.*
- *TOMEŠ, Igor a kol. Sociální právo České republiky. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015.*

MODULUL 6: HĂRȚUIREA SEXUALĂ CA INFRACȚIUNE

- Hărțuirea sexuală ca infracțiune în țările partenere
- Acțiuni care trebuie întreprinse în calitate de mentor, supervizor, lider al tinerilor angajați

Introducere în legislație

Toate țările partenere în cadrul proiectului: România, Italia, Lituania, Germania și Republica Cehă sunt state membre ale Uniunii Europene și, prin urmare, există o legislație similară. Cu toate acestea, ar putea exista unele particularități, în ciuda faptului că subiectul este acoperit de tratatele internaționale (elaborate de Organizația Națiunilor Unite (ONU), Organizația Internațională a Muncii (OIM) și Consiliul Europei (CoE).

În acest fel, abordarea hărțuirii sexuale ca infracțiune este foarte asemănătoare în toate țările partenere. Prin urmare, vom nota doar diferențele, atunci când acestea vor apărea. Dar problema generală în cadrul abordării problemei hărțuirii ca infracțiune este înțelegerea acesteia. După cum am arătat mai sus, hărțuirea este de obicei legată de mituri, iar înțelegerea acesteia este profund contextualizată și se schimbă în timp. Disponibilitatea de a înțelege hărțuirea ca infracțiune este, de asemenea, limitată cultural - prin urmare, în unele țări de abia încep eforturile de a încorpora acest subiect în dreptul penal, în timp ce în alte țări infracțiunile care implică hărțuirea există de mult timp și nu există nicio problemă în aplicarea lor.

Depinde de mediu și de context

În același caz, acțiunile specifice ale unei persoane pot îndeplini elementele unei infracțiuni sau contravenții și, în același timp, pot fi o abatere disciplinară în cazul unui student sau o încălcare a obligațiilor din dreptul muncii în cazul unui angajat.

Acest lucru este valabil în principal în contextul unei organizații specifice, cum ar fi o școală sau o universitate. În cazul în care acțiunea în cauză are ca rezultat discriminarea persoanelor (sub care se încadrează de obicei hărțuirea), universitatea poate fi trasă la răspundere pentru alte prejudicii cauzate de o astfel de acțiune, iar în unele cazuri poate suporta și o sancțiune din partea Inspectoratului Muncii (Homfray, 32).

De asemenea, dacă a avut loc o hărțuire violentă, care intră sub incidența codului penal, există investigații paralele în vigoare. Pot avea loc investigații și acțiuni paralele: penale prin agenții din cadrul procedurilor penale (inclusiv poliția, procurorii și instanța de judecată), dar și proceduri de dreptul muncii sau disciplinare în cadrul organizației/angajatorului în mediul căruia a avut loc această faptă.

Reglementarea hărțuirii sexuale ca infracțiune

Domeniul infracțiunilor și contravențiilor legate de violența de gen și hărțuirea sexuală la angajatori va avea ca particularitate faptul că acestea sunt depistate, tratate și sancționate în primul rând de autorități din afara angajatorului: în special de autoritățile de aplicare a legii (organele de poliție, procurori, instanțe) și de autoritățile juridice competente să discute contravențiile (în special comisiile de contravenții de la sediile unităților teritoriale autonome).

Angajatorii au statutul de entitate cooperantă în acest caz, aceștia putând fi, de asemenea, supuși anumitor obligații de declarare. La finalul proceselor relevante, angajatorul trebuie, de obicei, să răspundă într-un fel sau altul la decizia care rezultă de la o autoritate publică, de exemplu să împiedice desfășurarea unei activități pentru care unui angajat i s-a interzis să lucreze (Homfray, 14).

CODUL PENAL și HĂRȚUIREA SEXUALĂ

Din noiembrie 2016, hărțuirea sexuală este considerată o infracțiune penală în Germania și poate fi acum raportată la poliție. Potrivit articolului 184 i din Codul penal german (StGB), "oricine atinge o altă persoană în mod sexual și, prin aceasta, o hărțuiește" este pasibil de urmărire penală. Pot fi aplicate amenzi sau pedepse cu închisoarea de până la doi ani pentru acte precum o mângâiere țintită a sânilor sau a feselor ("mângâiere"), chiar și deasupra hainelor, "fără a fi nevoie de un act de constrângere (folosirea forței sau amenințare)".
În România, în conformitate cu art. 223 din Codul penal actualizat în 2023, "pretinderea repetată de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de serviciu sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă".

În Republica Cehă, hărțuirea sexuală nu există ca faptă penală. Însă unele dintre comportamentele legate de aceasta (viol, agresiune sexuală) ar putea fi urmărite și pedepsite în conformitate cu definițiile aferente ale infracțiunilor penale:

• infracțiuni împotriva demnității umane în domeniul sexual, în special violul (§ 185) și constrângerea sexuală (§ 186);

• infracțiuni împotriva libertății personale (§ 168 și următoarele);

• infracțiuni împotriva protecției personalității (§ 180 și următoarele), inclusiv infracțiunea de defăimare (§ 184);

• infracțiuni de amenințare periculoasă (art. 353) sau de persecuție periculoasă (art. 354) și alte infracțiuni care perturbă conviețuirea oamenilor (art. 352 și urm.);

În Italia, hărțuirea sexuală (Molestia sessuale) nu este o infracțiune definită în mod specific în Codul penal. Doar art. 26 din Codul privind egalitatea de șanse între bărbați și femei - Decretul legislativ nr. 198/2006) definește hărțuirea sexuală.

Rolul angajatorului în cadrul procedurilor penale

Angajatorului îi revine DATORIA DE A PREVENI INFRACȚIUNEA PENALĂ. În ceea ce privește interesul public, Codul penal din țările europene impune persoanelor fizice și juridice obligații legate de prevenirea activității infracționale. Nerespectarea acestora poate fi considerată cooperare penală, și anume infracțiunile constând în nerespectarea obligației de a preveni o infracțiune (în Codul penal ceh: secțiunea 367 din Codul penal) și în neinformarea cu privire la o infracțiune (secțiunea 368 din Codul penal). Obligația de a raporta comiterea unei infracțiuni se aplică doar anumitor infracțiuni (din gama de infracțiuni care pot fi considerate legate de violența bazată pe gen și hărțuirea sexuală, sunt implicate doar unele infracțiuni împotriva vieții și sănătății sau a libertății personale, inclusiv crima și vătămarea corporală gravă).

Dar, acest lucru nu înseamnă că alte infracțiuni nu ar trebui să fie raportate, ci doar că, spre deosebire de infracțiunile menționate în mod explicit, nu este o obligație a cărei nerespectare ar fi considerată o infracțiune în sine. Obligația de a preveni o infracțiune (chiar și prin raportarea în timp util către procuror sau către autoritatea polițienească) se aplică unei game mai largi de infracțiuni, pe lângă cele menționate mai sus, inclusiv infracțiunilor de viol, șantaj sau de manipulare neautorizată a datelor cu caracter personal.

Angajatorul ar putea PREDA Cazul pentru URMĂRIRE PENALĂ

În cazurile mai grave de hărțuire sexuală, angajatorul ar putea încredința soluționarea problemei autorităților administrative sau autorităților de aplicare a legii, care dispun de instrumentele necesare. După cum s-a afirmat, posibilitățile interne de investigare a hărțuirii sexuale nu sunt foarte puternice, iar această transmitere ar putea aduce lumina necesară asupra situației. De asemenea, în cazurile grave este necesar să se respecte legea (după cum s-a menționat mai sus: există obligația de a raporta și obligația de a preveni o infracțiune).

Angajatorul ar putea să PREDEA dosarul pentru ANCHETA PENALĂ

Pentru a face față situației, atunci când hărțuirea sexuală nu este percepută ca un act criminal, există de obicei proceduri penale pentru acte discriminatorii. De exemplu, în Republica Cehă: § 7 alineatul 3 litera b) din Legea privind Anumite Contravenții, conform căreia o persoană comite o infracțiune atunci când provoacă prejudicii altei persoane din cauza apartenenței sale la o minoritate națională sau din cauza originii sale etnice, din cauza rasei, culorii pielii, sexului, orientării sexuale. Angajatorul ar putea folosi și această ocazie pentru a preda cazul.

Rolul victimei în cadrul procedurilor penale

Dacă doriți să denunțați o infracțiune, trebuie să vă adresați celei mai apropiate secții de poliție. După ce ați raportat oficial o infracțiune, procesul nu mai poate fi inversat. Acest lucru se datorează faptului că poliția și procuratura sunt obligate din punct de vedere legal să investigheze aproape toate tipurile de infracțiuni raportate către ei. Prin urmare, puteți da de unul din primele lor obstacole: refuzul de a accepta raportarea infracțiunii.

Nimeni nu se așteaptă să devină o victimă a unei infracțiuni. Prin urmare, este logic că ați putea avea nevoie de cineva care să vă ajute și să vă sprijine. În țările dumneavoastră există diverse organizații care oferă ajutor și sprijin. Enumerăm aici doar câteva dintre ele, pentru a vă putea orienta la început.

SFATURI ȘI SUGESTII
Nu uitați că, în multe țări, dacă sunteți victima unei infracțiuni, aveți dreptul să fiți însoțit. Victima are dreptul de a fi însoțită de o persoană de încredere la procedura penală, precum și la furnizarea de explicații.

În multe țări, poziția victimei unor infracțiuni deosebit de sensibile este, de asemenea, mai bine protejată în cadrul procedurilor penale și în fața instanței. Aceasta înseamnă, de exemplu, că nu trebuie să depună mărturie în mod repetat, că nu trebuie să se întâlnească cu agresorul în instanță etc.

În Germania: Puteți găsi aici o prezentare generală a persoanelor cărora trebuie să vă adresați (numai în limba germană): www.bmj.de

- De asemenea, puteți merge la o secție de poliție sau puteți căuta în Baza de Date Germană pentru Victimele Infracțiunilor.(www.odabs.org – German only).
- *LINIA NAȚIONALĂ DE SUPORT: Linia de asistență telefonică pentru violența împotriva femeilor - Sprijin și consiliere pentru femei*: https://www.hilfetelefon.de/en.html:
- Linie telefonică de urgență din Berlin pentru Femeile Afectate de Violență: https://www.frauenhauskoordinierung.de/en/thematic-portal/support-system/nationwide-

support-hotline: există, de asemenea, linia telefonică de urgență BIG, cu sediul la Berlin, care servește drept centru central de consiliere telefonică în cazurile de violență domestică. Aceasta poate fi apelată în fiecare zi între orele 8.00 și 23.00 - și duminica și în zilele de sărbătoare - la numărul de telefon 611 03 00. Este posibil să se aducă interpreți pentru consiliere. Mai multe informații pot fi găsite la adresa www.big-hotline.de.

- **Copiilor și tinerilor** *care sunt victimele unor acte de violență sau infracțiuni sexuale li se oferă îngrijire și sprijin profesional înainte, în timpul și după proces. Acest lucru se numește "asistență psihosocială în cadrul procedurilor judiciare". În unele cazuri, victimele adulte ale infracțiunilor violente sau sexuale grave pot beneficia, de asemenea, de acest tip de sprijin, dacă au nevoie. Asistența psihosocială este gratuită pentru victime, dacă instanța a aprobat-o. Pentru mai multe detalii, adresați-vă celui mai apropiat birou de poliție sau organizație de sprijinire a victimelor. De asemenea, puteți găsi online o mulțime de informații privind asistența psihosocială în cadrul procedurilor judiciare, accesând www.bmj.de/opferschutz și făcând clic pe "psychosoziale Prozessbegleitung" (doar în limba germană) or on www.hilfe-info.de (english).*

În Republica Cehă: există o linie telefonică specializată de asistență pentru victimele infracțiunilor Bílý Kruh Bezpečí. Aceștia oferă consiliere și pot oferi, de asemenea, servicii de sprijin, cum ar fi însoțirea la poliție.

- puteți să folosiți hotline: 116 006
- Člověk v tísni oferă ajutor și victimelor infracțiunilor: https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-trestnych-cinu
- utilizarea consilierii de RESPONDEO https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/
- copiii și tinerii (care studiază până la vârsta de 26 de ani) au dreptul la un ajutor special din partea Child Helpline. Puteți suna la 116 111

În Italia: dacă vă confruntați cu forme de violență, puteți apela la "Numero Rosa" - 06 3751 8282 pentru sprijin psihologic și juridic. Aceștia sunt disponibili 24 de ore din 24, 7 zile din 7 și vă vor sfătui cu privire la cele mai bune modalități de acțiune. Un alt număr gratuit împotriva violenței și a hărțuirii este 1522. Iată site-ul web https://www.1522.eu/.

În România: există Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării unde puteți căuta ajutor chiar și în cazul hărțuirii. Ei vă oferă informațiile de care aveți nevoie, servicii de protecție, consiliere psihologică și/sau juridică, pentru a vă ajuta să completați plângerea la poliție pe **linia verde de asistență telefonică +40 800 500 333, furnizat de Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi - National Agency for Equal Opportunities between Women and Men**)

CĂI DE ATAC ȘI DESPĂGUBIRI, COMPENSAȚII PENTRU DURERE ȘI SUFERINȚĂ

Dacă ați suferit un prejudiciu din cauza hărțuirii sexuale (sau a unei alte infracțiuni conexe) sau dacă doriți să primiți despăgubiri pentru durere, puteți "adăuga" solicitările dvs. de despăgubire la proces, însă trebuie să depuneți mai întâi o cerere. Puteți face acest lucru imediat ce raportați infracțiunea autorităților.

De asemenea, puteți solicita despăgubiri și în afara procesului. În acest caz, trebuie să vă adresați unei instanțe civile. Puteți solicita instanței asistență financiară pentru a obține consultanță juridică dacă venitul dvs. este prea mic.

STUDIUL DE CAZ AL GERMANIEI

Ați fost afectat în ceea ce privește sănătatea dumneavoastră ca urmare a unei infracțiuni violente? Dacă da, legea vă permite să primiți ajutoare de stat. De exemplu, puteți primi ajutor pentru a plăti tratamentul medical sau consilierea sau pentru a cumpăra echipament, cum ar fi un baston, un mergător sau un scaun cu rotile. De asemenea, puteți primi sprijin sub formă de pensie (de exemplu, pentru a compensa pierderea de venituri).

Puteți solicita acest sprijin imediat ce ați raportat infracțiunea la poliție.

Dacă ați fost atacat de extremiști sau ați fost afectat de terorism, puteți solicita asistență financiară din partea Oficiului Federal pentru Justiție (BfJ). Puteți afla mai multe informații cu privire la faptul dacă aveți dreptul la acest ajutor și la modul în care îl puteți solicita, consultând site-ul acestuia (îl puteți găsi accesând un motor de căutare pe internet și introducând "BfJ victim compensation").

Dacă ați devenit victima violenței domestice, legislația germană prevede că puteți avea dreptul la o protecție suplimentară. De exemplu, puteți cere tribunalului de familie să împiedice persoana care v-a rănit să intre în contact cu dumneavoastră. De asemenea, dacă vă împărțiți locuința cu o persoană care a fost violentă cu dumneavoastră, instanța vă poate acorda dreptul de a locui singur/ă acolo.

Puteți depune cererile la instanță în scris sau puteți vorbi cu personalul din cadrul instanței însăși, iar acesta va depune imediat cererea dumneavoastră. Nu este necesar să fiți reprezentat de un avocat.

REFERINȚE:

Homfray, Šárka. 2022. Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 43 s. ISBN 978-80-7330-402-7.

POMOC OBĚTEM TRESTNÝCH ČINŮ - RESPONDEO. https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/ POMOC OBĚTEM TRESTNÝCH ČINŮ – ČLOVĚK V TÍSNI. https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-trestnych-cinu

LINKA BEZPEČÍ www.linkabezpeci.cz

AGAINST SEXUAL HARASSMENT,violence and stalking. https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFenglisch#:~:text=Sexual%20harassment%20has%20been%20considered,person"%20is%20liable%20to%20prosecution.

BMJ. https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/OpferhilfeUndGewaltpraevention/Opfermerkblatt/Opfermerkblatt_Englisch.pdf?__blob=publicationFile&v=9