



## Cum se manifestă hărțuirea la locul de muncă?

### -Material informativ-

Hărțuirea la locul de muncă reprezintă o faptă complexă din punct de vedere juridic, care **se poate manifesta sub diverse forme**. În acest context, materialul de față este adresat angajaților PS2 și DPEPSCS2 cu scopul de a oferi acestora un instrument util pentru o mai bună înțelegere a implicațiilor practice și a formelor pe care le poate lua hărțuirea în cadrul relațiilor profesionale.

Un caz de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă poate cuprinde mai multe situații distincte în funcție de evoluția acesteia. În rândurile următoare veți regăsi definiții/exemplificări ale hărțuirii la locul de muncă, așa cum este aceasta ilustrată de cadrul normativ în vigoare la data aprobării acestui material, cât și de ghidurile/materialele puse la dispoziție de organismele care au competență de soluționare/reglementare a fenomenului de hărțuire la locul de muncă. Trebuie menționat că **exemplele și situațiile prezentate în rândurile următoare nu au caracter exhaustiv**, întrucât hărțuirea poate căpăta diverse forme în practica instituțională care nu pot fi anticipate în totalitate.

#### A. Conform Hotărârii nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă:

Câteva exemple de hărțuire includ, dar nu se limitează la:

**1. Conduita fizică** - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.



# ROMÂNIA

## Municipiul București

### Primăria Sector 2



www.ps2.ro - Strada Christigilor nr. 11-13, Tel: +(4021) 209.60.00 Fax: +(4021) 209.62.82

**2. Conduita verbală:** comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

**3. Comportament nonverbal:** afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

#### Alte exemple:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjenală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;



ROMÂNIA  
Municipiul București  
Primăria Sector 2



www.ps2.ro - Strada Christigilor nr. 11-13, Tel: +(4021) 209.60.00 Fax: +(4021) 209.62.82

- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia.
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- sugestii privind faptul că, favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.

**Presupusa victimă are posibilitatea de a depune plângere/sesizare în oricare dintre aceste situații cu privire la următoarele aspecte:**

- apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera;
- instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane;
- stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;
- stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra din nou, la alte locuri de muncă;

---

**B. Conform Ghidului realizat de către ANES în colaborare cu Institutul român pentru drepturile omului, hărțuirea poate fi resimțită de către victimă în următoarele moduri:**



ROMÂNIA  
Municipiul București  
Primăria Sector 2



www.ps2.ro - Strada Christigilor nr. 11-13, Tel: +(4021) 209.60.00 Fax: +(4021) 209.62.52

- la serviciu **te-ai simțit copleșit/copleșită** de o multitudine de îndatoriri cu termen fix de realizare, dar ți se atribuie în continuare noi sarcini de către superiorii ierarhici;
- **începi să te îndoiești de capacitatea profesională;**
- **ești supus/ă ironiilor sistematice**, care au ca substrat atacul la persoană;
- lucrezi într-o echipă în care **nu ești tratat/ă cu respect** și ți se aduc în mod frecvent injurii pentru cele mai mici greșeli;

Conform aceluiași ghid, în practica curentă cazurile de hărțuire pot fi disimulate cu scopul de a justifica incidența acestora. *În cele ce urmează, sunt menționate câteva exemple de expresii utilizate pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:*

- *stiluri de conducere puternice sau dure;*
- *relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;*
- *persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;*
- *persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;*
- *un manager care „nu-i tolerează ușor pe proști”;*
- *incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă;*

---

**C. În accepțiunea Organizației Internaționale a Muncii, agenție specializată a Organizației Națiunilor Unite**, care se ocupă cu problemele legate de muncă, violența și hărțuirea la locul de muncă acoperă o gamă largă de acțiuni și comportamente inacceptabile și nedorite direcționate către sau care rezultă în lezarea unui individ și crearea unui mediu de muncă ostil.

Comportamentele necorespunzătoare pot fi încadrate în următoarele categorii:



# ROMÂNIA

## Municipiul București

### Primăria Sector 2



www.ps2.ro - Strada Christigilor nr. 11-13, Tel: +(4021) 209.60.00 Fax: +(4021) 209.62.82

- Fizic, psihologic sau sexual;
- Verbal, scris sau în mediul online (prin intermediul tehnologiilor informatice, cum ar fi rețelele sociale);
- Incidente izolate sau repetate;
- Incidente variind de la cazuri minore de lipsă de respect, la cazuri majore de violență fizică, psihologică sau sexuală, care pot constitui chiar fapte penale;
- Conduită manifestată în relațiile dintre colegi, între superiori și subordonați, în relațiile cu publicul etc;

În rândurile următoare sunt prezentate **câteva exemple comune de violență și hărțuire la locul de muncă:**

**Violență fizică**, care poate include: îmbrânceli, pămuiuri, mușcături, zgârieturi, lovituri, aruncarea unui obiect etc.

**Violența și hărțuirea psihologică** poate include următoarele:

- Hărțuire, bullying sau mobbing manifestate prin țipete, umiliri, amenințări, insulte, utilizarea unor remarci ofensatoare, limbaj jignitor sau orice altă formă de abuz verbal;
- Ironizarea subordonaților sau a colegilor, inclusiv familia, sexualitatea, identitatea de gen, rasa sau cultura, mediul educațional sau economic de proveniență;
- Formularea unor comentarii peiorative sau tachinări cu privire la dizabilitatea unei persoane, micromanagement sau corelarea unor greșeli cu stereotipuri negative privind competența și productivitatea persoanei cu dizabilități;
- Trasarea unor sarcini cu termene sau obiective imposibil de atins sau trasarea unor sarcini inutile care nu au legătură cu atribuțiile angajatului;



ROMÂNIA  
Municipiul București  
Primăria Sector 2



www.ps2.ro - Strada Christigilor nr. 11-13, Tel: +(4021) 209.60.00 Fax: +(4021) 209.62.52

- Schimbarea deliberată a programului de muncă sau a programărilor cu scopul de a incomoda anumiți angajați;
- Reținerea deliberată a informațiilor care ar putea contribui la eficientizarea activității angajaților;
- Evitarea, excluderea, marginalizarea subordonaților sau colegilor prin excluderea sau împiedicarea acestora din a lucra cu indivizi sau a se implica în activități care au legătură cu munca;

**Violența și hărțuirea sexuală** include:

- Asalt sexual, expunere indecentă, urmărire sau comunicare obscenă;
- Contact fizic nedorit incluzând mângâieri, ciupituri, gâdilă, îmbrățișări sau atingeri necorespunzătoare;
- Întrebări indiscrete despre viața personală sau corpul unui angajat;
- Formularea unor comentarii ofensatoare sau glume despre identitatea de gen sau orientarea sexuală a unui angajat;
- Insistențe pentru stabilirea unor întâlniri în ciuda refuzurilor repetate;
- Promiterea obținerii anumitor poziții profesionale în schimbul unor favoruri sexuale;
- Distribuirea sau afișarea unor imagini, videoclipuri sau postere cu conținut explicit sexual;
- Transmiterea unor mesaje sau e-mailuri cu conținut explicit sexual;

Complexitatea fenomenului de hărțuire la locul de muncă este generată de faptul că actele de hărțuire pot fi interpretate diferit de către persoanele împotriva cărora sunt acestea direcționate. Impactul asupra stării psihologice a angajaților poate varia, iar faptele care pot constitui hărțuire la locul de muncă pot fi supuse interpretării, atât a victimei, cât și a presupusului hărțuitor. Presupusul hărțuitor poate să nu fie pe deplin conștient de impactul actelor sale asupra altor persoane. În aceste



# ROMÂNIA

## Municipiul București

### Primăria Sector 2



www.ps2.ro - Strada Christigilor nr. 11-13, Tel: +(4021) 209.60.00 Fax: +(4021) 209.62.82

cazuri, pentru a evita escaladarea conflictelor, victima, pe cât posibil, ar trebui să facă cunoscute sentimentele sale presupusului hărțuitor, comunicându-i impactul actelor/faptelor asupra stării sale fizice sau/și psihologice. Presupusul hărțuitor ar trebui să țină cont ulterior de punctul de vedere al victimei și să acționeze corespunzător, astfel încât să nu aducă atingere demnității și integrității fizice/psihologice a angajaților cu care interacționează. Mai multe informații cu privire la modul de gestionare pe cale informală a situațiilor de hărțuire pot fi consultate în Materialul informativ denumit *Soluționarea faptelor de hărțuire pe cale informală. Cum abordăm presupusul hărțuitor?*, anexat procedurii de sistem *PS2-PS-033 Prevenirea și combaterea hărțuirii la nivelul PS2 și DPEPSC S2*.

#### **Sursele informațiilor:**

Documentele care au stat la baza elaborării prezentului material informativ pot fi consultate în integralitate utilizând următoarele indicative:

1. Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.
2. „*Violence and harassment at work: A practical guide for employers*”, 2022 Organizația Internațională a Muncii.
3. „*Ghid practic privind hărțuirea morală la locul de muncă*”, 2022, Institutul Român pentru Drepturile Omului în colaborare cu ANES.