



Rolul juristului în Departamentul de resurse umane

În data de 16.12.2025, orele 17- 190, a avut loc un workshop cu tema ***Rolul juristului în Departamentul de resurse umane***. Link-ul de acces a fost: <https://meet.google.com/syk-yuri-iap>.

Invitată a fost dna Corina Neagu -specialist în resurse umane, fondator al companiei **DARE**

1.PREZENTAREA INVITATEI

Născută la data de 18 februarie 1976, a făcut următoarea confesiune: ”*Sunt absolventă de Drept, am iubit legea și corectitudinea de mica.... M-am specializat în legislația muncii, m-am acreditat internațional în HR la Chartered Institute of Personnel Development din Marea Britanie. În ultimii 20 ani am acoperit toate ariile HR-ului, de la administrare personal, compensării & beneficii, cultură organizațională, bugetare, consultanță în legislația muncii, până la recrutare, training, coaching, dezvoltare organizațională, consiliere în carieră, talent management și nu în ultimul rând am scris zeci de articole apărute în publicații scrise sau online etc.*

Sunt foarte pasionată de oameni, interesată de noutate, îmi plac provocările și nu imi place rutina. Mă regăsesc în tot ce este frumos și bun și îmi place să iau un proiect de la zero și să-l văd cum crește. Sunt prin definiție un formator, de aceea pentru mine este natural să fiu alături de oameni și să îi susțin să evolueze, chiar dacă acest proces presupune un efort și ieșirea din zona de confort.

Scriu despre carieră, resurse umane, viață, iubire, dezvoltare personală, oameni, experiențe, copii...

Cred în educație, oameni, sport, învățare continuă, inventivitate, creativitate, tehnologie, bunătate, ajutor necondiționat, dorința de a fi din ce în ce mai bună în tot ce fac, iubire.



Mă fascinează ambiția oamenilor de a-și depăși limitele și de a-și împlini dorințele și visele, bunătatea, demnitatea. Dezvoltarea personală este esențială, în condițiile în care educația este singura care ne rămâne atunci când pierdem totul.

Sunt speaker la diverse evenimente și scriu pentru diverse publicații online, iar de aproape 6 ani livrez programe de dezvoltare organizațională în Așia.”

Dacă ar fi să recurgem la o prezentare a invitatei în cifre, atunci ”Corina in cifre”:

- este licențiată în Drept și Certificată Chartered Institute of Personnel Development UK în “International Practice in HR”. Peste 20 de ani de experiență, în corporații mari și foarte mari, de la poziții de junior la Director departament și membru în Board; peste 10 ani în sfera Resurselor Umane, consultant în carieră, trainer & mentor, jurist specializat în legislația muncii.
- Peste 1000 de oameni recrutați pentru companiile în cadrul cărora a lucrat sau cu care a colaborat.
- Peste 500 de zile de training livrate în România și Așia (Singapore, Doha, Dubai, Manilla, Bangkok, Kuala Lumpur).
- Peste 500 de oameni orientați în carieră.
- Peste 10 ani experiență în design și livrare de programe de training și dezvoltare organizațională.
- Peste 10 ani experiență în management de HR, creare de echipe, reprezentare în bord și în proiecte de anvergură la nivel național și internațional.
- Peste 10 ani ca mentor, speaker și autor pentru diverse publicații scrise sau online – Rentrop & Straton, Business Days, HR Summit, Întâlniri de Networking, Bune practici în HR, Școala de HR, Universitatea Alternativă, Revista Cariere, HR Manager, LearningNetwork.ro, Avocat.net, Catchy.ro, Femeiinafaceri.ro, Smartandhappychild.ro, Ziare.com, Angajatorulmeu.ro, Sportescu.ro, LinkedIn.com etc.
- Autor “*Despre oameni & experiențe*” publicată în 2013.
- Promotor al educației alternative și sportului – apariții media Fresh Refresh – Realitatea TV, Recrutat în Timișoara – Digi24, Antena 3 etc.

Și Fondator al companiei **DARE – Development Advice & Resources** care își orientează programele către descoperirea și utilizarea eficientă a potențialului uman, către



orientarea în carieră, către dezvoltarea personală și profesională a copiilor, tinerilor și adulților și către educație.

2. OBIECTUL DE ACTIVITATE AL COMPANIEI DARE VIZEAZĂ O GAMĂ DE SERVICII

SERVICII

A. PROGRAME DE DEZVOLTARE ORGANIZAȚIONALĂ

Workshop-uri interactive, dinamice, bazate pe învățare experiențială, pentru a încuraja participanții la discuții libere și la a găsi soluții.

Programe de Dezvoltare Organizationala

Training livrate în România și Așia (Singapore, Doha, Dubai, Manilla, Bangkok, Kuala Lumpur), către mii de participanți care ne recomandă, experiența și competențele necesare pentru a acoperi toate ariile de Resurse Umane, Management și Leadership.

Programul se stabilește în funcție de prioritățile și cerințele fiecărui client în parte din dorința de a răspunde tuturor întrebărilor și de a găsi soluții problemelor ridicate.

Workshop-urile sunt interactive, foarte dinamice, bazate pe învățare experiențială, pentru a încuraja participanții la discuții libere și la a găsi soluții pe care ulterior să le poată aplica în business. .

Nu oferă rețete general valabile, cred în unicitate și în autenticitate.

Doresc să creeze parteneriate durabile bazate pe integritate, onestitate și comunicare transparentă de ambele părți.

Le plac provocările și explorează și zone pe care nu le cunosc, cred în perfecționare continuă.

Un alt segment de succes este cel al Dezvoltării Competențelor Manageriale.

B. RECRUTAREA

Acoperă toate nivelurile de pregătire și de experiență, de la junior la top management, foloșind un proces adaptat fiecărei solicitări în parte.



Centre de Evaluare a Competențelor, Testare LifeStyles Inventory, Centre de Dezvoltare a Competențelor Manageriale

Având la bază o combinație de teorii psihologice și principii de măsurare, metoda Human Synergetics „măsoară” gândurile și atitudinile care generează comportamentul, influențează relațiile și felul în care rezolvi probleme sau iei decizii.

@DARE considerăm că **recrutarea este unul dintre cele mai importante procese de Resurse Umane**, de aceea eforturile noastre sunt concentrate către gășirea celor mai potriviți oameni pentru clienții noștri, dar și către perfecționarea continua în acest domeniu și identificarea celor mai eficiente metode și instrumente care să ne aducă rezultate cât mai bune în termen mult mai scurt.

Serviciile noastre de recrutare acoperă toate nivelurile de pregătire și de experiență, de la junior la top management. De aceea atunci când ne solicitați ajutorul vă asigurăm că ne asumăm tot procesul adaptat fiecărei solicitări în parte.

Workshop-urile noastre *Hire for Career* sunt destinate tuturor celor care vor să devină recrutori, sunt la început de drum în recrutare, managerilor de departamente, managerilor de HR, dar sunt deschise și către cei care-și doresc să exploreze această zonă atât de frumoasă a interacțiunii umane.

Testare LȘI – LifeStyles Inventory 1 & 2

Ca să te poți dezvolta și să stabilești cum vrei să devii, primul și cel mai important pas este să afli cum ești acum. Cercetarea a demonstrat că informațiile necesare pentru a crește și a ne dezvolta se găsesc în gândurile noastre și în felul în care le înțelegem. Metoda Human Synergistics are la bază credința că oamenii care primesc informații corecte despre stilurile lor de gândire, pot realiza schimbări pozitive în comportament și astfel pot deveni mai eficace și mai motivați de schimbare. Cu cât o persoană știe mai mult despre stilurile sale de gândire și comportament, cu atât este mai bine pregătită să își îmbunătățească performanța. Pentru aceasta foloșim chestionarul Human Synergistics Stiluri și valori individuale 1 (LȘI 1), cu scopul de a te ajuta să răspunzi la întrebarea „Cine sunt eu și de ce acționez în acest fel?”

Având la bază o combinație de teorii psihologice și principii de măsurare, LȘI 1 „măsoară” gândurile și atitudinile care îți generează comportamentul, îți influențează relațiile cu ceilalți și felul în care rezolvi probleme sau iei decizii. Cel mai important aspect al LȘI 1 constă în faptul că, față de multe alte instrumente de autoevaluare, îți oferă un model cantitativ prin care să îți analizezi gândirea și comportamentul pentru a-ți recunoaște punctele tari și obstacolele care ți-ar putea împiedica sau frâna dezvoltarea. Se



pot folosi aceste informații pentru a începe să schimbi pozitiv modul tău de a gândi și de a acționa, iar aceste schimbări îți pot spori eficacitatea personală și profesională. Rezultatele sunt confidențiale, îți aparțin în exclusivitate și poți fi sigur că informațiile din chestionar sunt șincere și valide.

Datorită experiențelor uneori negative pe care oamenii le au în procese ca evaluarea performanței, deseori aceștia evită să ceară părerea celorlalți despre ei și stilurile lor de lucru. Astfel, conceptul de „feedback” este adesea confundat cu „critica”. LȘI 2 elimină această teamă de feedback. Aplicate împreună cu LȘI 1, LȘI 2 oferă un feedback obiectiv despre stilurile de comportament ale unei persoane așa cum sunt interpretate de ceilalți. Poți îmbina această perspectivă cu ceea ce știi despre tine pentru a evalua mai precis punctele tale tari – precum și dimensiunile pentru care vrei să te îmbunătățești. LȘI 2 oferă o metodă confidențială, validată pentru obținerea feedback-ului și un cadru fără amenințări pentru prezentarea sa. LȘI 2 oferă o ocazie importantă să te vezi mai atent prin ochii a cinci persoane care te cunosc bine. Acest lucru oferă două percepții echilibrate – părerea ta împreună cu o evaluare precisă a modului în care acțiunile și intențiile tale sunt interpretate de cei din jur.

Cererea de feedback deschide liniile de comunicare cu cei cu care lucrezi. Acest lucru poate rezulta în aceste beneficii:

- înțelegere mai bună de șine
- abilitatea îmbunătățită de a lucra în cadrul unei echipe
 - realizarea impactului pe care comportamentul tău îl are asupra celorlalți
- productivitate sporită • competențe interpersonale mai puternice
- o perspectivă nouă asupra potențialelor puncte tari sau asupra zonelor cu probleme.

Indiferent de domeniu, nu există rețete general valabile, deci va trebui ori să creăm, să inventăm, ori să luăm din locuri unde funcționează și să adaptăm.

Referitor la conflictul dintre recrutori și candidați, regulile de mai sus sunt aplicabile de ambele părți. Haideți să începem să lucrăm unii cu alții și nu unii împotriva altora, să nu ne mai dorim să creăm liste negre, ci exemple de bune practici, să creăm modele de business, să dăm exemple pozitive, de lucruri care funcționează, să scoatem la iveală oamenii care pot și vor să ajute, să cerem ajutorul, că nu e nimic rușinos în asta, să sancționăm abaterile, nu să le ignorăm și să le ascundem sub preș, să venim cu soluții și idei de îmbunătățire, să combatem prin orice mijloace lipsă de omenie, de integritate, minciuna și încălcarea legii. Propun să începem cu noi, făcând curățenie în ceea ce ne privește pe noi și ceea ce putem schimba în bine, de azi, pentru că mâine poate fi prea



târziu. Iar când totul va fi curat la noi în ogradă, putem să începem și împreună cu alții, nu împotriva lor.

Cred sincer că avem absolut toate ingredientele pentru succes¹. Doar că trebuie să învățăm să le punem împreună în mod corespunzător.

Voi încheia cu niște vorbe înțelepte ale lui Confucius: „*Cel care mută un munte începe întotdeauna prin a îndepărta pietrele mai mici.*”

C. CONȘILIERE ÎN CARIERĂ, COACHING ȘI MENTORAT

Compania sprijină oamenii în luarea deciziilor corecte în carieră prin diferite instrumente: de la redactare CV și profil LinkedIn, recomandări cu privire la unde și cum să caute un job, până la pregătirea pentru interviu.

- “Îmi urăsc jobul, dar nu am încotro”;
- “Sunt tânăr(ă), fără experiență, nimeni nu vrea să mă angajeze”;
- “Am trimis mii de CV-uri, în continuare nu am loc de muncă”;
- “Sunt plafonat(ă), aici nu am nicio șansă să progrez, chiar am nevoie de o schimbare”;
- “Am două oferte – pe care o aleg?”
- “Sunt ori supracalificat(ă) ori nu am suficientă experiență” etc.

Acestea se pare că sunt cele mai cunoscute aceste afirmații? Mișciunea companiei este să sprijine oamenii în luarea unor decizii corecte asupra carierei lor și să le ofer diverse instrumente care să-i ajute în acest sens: CV, profil de LinkedIn, recomandări cu privire la unde și cum să caute un job, pregătire pentru interviu etc.

Dar dincolo de mișciunea precizată, cel mai important aspect este susținerea oamenilor în a se privi cu mai multă sinceritate, curiozitate și deschidere, în a-și analiza singuri situația profesională și în a lua decizii în cunoștință de cauză. Clienții se pot aștepta la încurajări, inspirație, încredere și sprijin. Ei trebuie să știe că se pot relaxa și că putem găsi soluții împreună. Și așa căutarea unui loc de muncă sau schimbările profesionale pot fi deseori dramatice și pot cauza preșiuni suplimentare, de aceea unul din scopurile mele este să diminuez preșiunea și să creez un cadru prietenos care să înlăture orice barieră de comunicare.

¹ <https://dare.com.ro/lista-neagra-a-zilelor-noastre-2/>



<https://dare.com.ro/hire-for-career-său-recrutarea-3-0/>, <https://dare.com.ro/the-hr-strategist/>

Există diverse situații de hărțuire la locul de muncă sau de discriminare, precum următoarele situații:

- Am rămas însărcinată , iar când a aflat angajatorul, mi -a încetat contractul.
- Mi s-a prezentat drept condiție pentru admiterea la doctorat, să nu cumva să mă mărit sau să rămân însărcinată în următorii 3 ani, profesorul respectiv era considerat un reper al vieții, fiind o ziaristă foarte cunoscută de la noi.
- Când am rămas gravidă, am observat că nu mi se mai dadeau sarcini de serviciu. Când a încercat să afle de ce răspunsul a fost : *da ce mai vrea, ea a ieșit din joc.?*
- Ai copii ? E întrebarea pe care am primit-o în timpul unui interviu de angajare, aveam 34 de ani, tocmai rămăsesem fără job și încercam să-mi găsesc un loc într-o companie respectabilă din domeniul agriculturii. Am scris despre cele întâmplare, iar alte 40 de femei mi-au împărtășit experiența aproape identică cu a mea.
- Și alte femei au primit întrebări despre căsătorie, despre intenția de a avea sau nu copii sau despre detalii din viața privată, întrebări care nu au nicio legătură cu competențele necesare oricărui job, dar care le-au afectat șansele de angajare sau autobuz direct la respingerea candidaturii.

Acestea sunt o parte dintre ele.

- Aveam 20 de ani și era primul meu interviu patroana, o femeie mă întreabă: Ești singură? Apoi de cât timp sunteți împreună? Ești măritată ? Eram confuză. Am întrebat de ce trebuie să îi zic despre situația mea, informații privind relațiile? Răspunsul a fost: Drăguță, e important să știi pentru că ,după o să am de a face multe zile de concediu luate pentru nuntă învoiri sau mă trezesc cu vreo maternitate?
- Întrebarea a venit după ce eram deja angajată cu contract pe perioadă determinată. Când am cerut contract pe perioadă nedeterminată, s-a spus că nu se poate pentru că sunt tânără și nu se știe când noi astea tinere vom rămâne gravide și apoi angajatorii ce se fac?
- Avem 27 de ani și a aplicat pentru un post la o revistă. La interviu prima întrebare a fost. *Îți faci copii în viitorul apropiat?* M-am rușinat și mi-a fost teamă că dacă dau greș. Am zis un NU, cu vocea tremurândă. Mi-aș fi dorit să am încrederea de acum și să le fi spus ca nu ma mai interesează, că nu vreau să lucrez cu oameni care nu înțeleg cât de imorală asemenea întrebare



- La un interviu pentru un ONG dintr-o zona conservatoare mi s-a spus că dacă mă angajează trebuie să garantez că în următorii x ani nu voi rămâne însărcinată normal. L-am întrebat cum să garantez ? Răspunsul a fost: *Vă puneți sterilet și semnați un contract!*
- Cu mulți ani în urmă, căsătorită fiind și cu un bebeluș, am fost întrebată la un interviu, dacă familia mea este pretențioasă și necesită multă atenție? Am răspuns, da, m-am ridicat și am plecat.
- La un alt interviu am fost întrebată dacă se supără soțul meu, dacă vin târziu acasă.
- Am 35 de ani, iar la primul interviu pentru noul job a apărut întrebarea: *Ai copii ? Intenționezi să ai în următoarea perioadă?* Am reușit să spun că *Nu am în plan în viitorul apropiat*, dar președintele a continuat după ce am făcut nunta, au apărut, iar glumițele între șefi: *Și acum, după ce ați făcut nunta, când vă apucați de făcut copii?*
- Cum sună întrebarea *Ce zodie ești?* Și pentru că am ales sinceritatea, a urmat ca un fulger *Cât de des plângi la birou.*
- Am fost întrebată: *Locuiești singură sau ești cu cineva? Cu ce se ocupă prietenul tău?, Doriți să faceți copii în viitorul apropiat?* Intervievatoarea a insistat că suntem prietene.
- Șeful unui institut de cercetare mi-a văzut verigheta și m-a întrebat: *Vă lasă soțul să veniți la muncă?* I-am spus că viața mea profesională nu are legătură cu cea personală. Răspunsul lui, așa sunteți voiăștia tineri, credeți că impresionați pe cineva? Asta, deși aveam studii de doctorat și experiență peste cerințe, nu am fost întrebată nimic altceva. În afară de soț, am primit o întrebare despre copii la 2 interviuri. Pe lângă asta, am fost întrebată despre religie dacă sora mea e căsătorită? și de ce nu e până la vârsta aceea ? unde locuiesc ? și dacă părinții mei sunt de acord dacă locuiesc cu prietenul meu? Toate astea pentru un post de logoped.
- Managerul mi-a pus la îndoială experiența și mi-a zis că trebuia să-mi dau seama după fizionomia feței și tonusul tenului, că așa înclinații sunt către zonele mediteraneene? Apoi a urmat bomba: *Ai prieten ? Aveți o relație serioasă?, Locuiești cu el sau cu părinții?* Întreb pentru că ești la vârsta ideală de a te căsători și a face copii, iar noi avem concediile programate pe următorii 3, 5 ani. Nu ne permitem să angajăm o persoană care să intre în concediu de maternitate. Când am dat feedback, mi-a spus că n-ar trebui să iau lucrurile astea în serios, pentru că așa e managerul foarte glumeț din fire.



- Mamă de 3 copii, am 11 ani de experiență. Când am rămas însărcinată cu al 3-lea copil, firma la care lucram, m-a obligat să demisionez. Deși la ITM mi-au spus că nu aveau dreptul să mă concedieze, am refuzat să lupt pentru că nu aveam starea emoțională necesară. Când am reluat interviurile. Eram constant refuzată pur și simplu se blocau când auzeau că am 3 copii și interviul se încheia. Am aplicat și la joburi sub nivelul meu și am fost refuzată pe motiv că sunt supracalificată. Mă simt prinsă într-un cerc vicios. Am acceptat recent un job de cașier la minimul pe economie. Deși știu că pot mai mult, dar sunt considerată bătrână pe piața muncii.
 - Un fost șef, le-a zis colegelor mele la o pauză de țigară, cică în glumă: *Fetelor, sper că nu aveți de gând să faceți copii prea curând că avem un target de îndeplinit în luna decembrie!* Una dintre ele era deja însărcinată, a făcut reclamație, dar la resurse umane s-a mușamalizat discriminarea.
 - Acum 10- 15 ani, la un interviu la o firmă japoneză, directorul de HR m-a întrebat dacă am de gând să rămân însărcinată ? dacă am de gând să fac fertilizare in vitro?, argumentând că o fostă colegă care făcuse FIV o luase razna cu capul după aceea.
- În concluzie**, toate mărturiile, arată nevoi urgente de schimbare de conștientizare și mai ales de raportare a acestor abuzuri, nu uita la un interviu de angajare. Nimeni, indiferent de poziția lui, nu are voie să te întrebe dacă ești căsătorită, dacă vrei să faci copii. Dacă ai copii precum nici aspecte legate de religie, orientare sexuală sau afiliere politică sunt discriminatorii și încalcă legislația muncii, dacă ai trecut totuși prin așa ceva, poți face o plângere către inspecția teritorială a muncii, dar și către Conșiliul Național pentru combaterea discriminării. Ochii tăi îmbătrânesc mai repede decât crezi, iar ochelarii tăi înrăutățesc. Situația ochelarii tradiționali te obligă să cumperi mai multe perechi.

D. CONSULTANȚĂ ÎN RESURSE UMANE

Sprijinim companiile în auditarea, identificarea, structurarea, organizarea și perfecționarea proceselor de Resurse Umane și Management cu scopul eficientizării acestora.

Într-o lume care se schimbă rapid și în care tehnologia este la putere, oamenii trebuie să fie mereu pregătiți să facă față noilor tendințe și provocări. Resursele umane reprezintă deci o investiție pe termen lung și permanentă, de aceea managementul resurselor umane



trebuie să fie unul matur, responsabil, dedicat și implicat în toate etapele de dezvoltare a unei companii: recrutare, dezvoltare, motivare, conducere, coordonare, organizare, promovare, recompensare etc.

Noi nu înlocuim Departamentul de Resurse Umane, ci doar **sprijinim companiile în auditarea, identificarea, structurarea, organizarea și perfecționarea proceselor de Resurse Umane și Management** cu scopul eficientizării acestora. De asemenea, oferim **programe de Coaching și Mentoring pentru oamenii de HR** la început de drum sau care au nevoie de o înțelegere mai profundă a proceselor de Resurse Umane.

The human centred approach,²



3. CARE SUNT TIPURILE DE HĂRȚUIRE?

3.1. Ce este hărțuirea la locul de muncă ?

Hărțuirea la locul de muncă este orice comportament repetitiv și abuziv (verbal, non-verbal, fizic, sexual) care atinge demnitatea unui angajat, creând un mediu ostil, intimidant, degradant, umilitor sau ofensător, putând lua forme de intimidare, bullying, discriminare sau hărțuire sexuală, fiind reglementată legal în România prin OUG 137/2000 și Legea 202/2002, cu sancțiuni pentru angajatori și angajați.

Așadar, cadrul legal îl reprezintă o lege și o ordonanță de urgență.

² www.dare.com.ro



În literatura de specialitate, se vorbește despre mobbing care poate îmbrăca mai multe forme.

3.2. Ce este hărțuirea morală?

- **Hărțuirea morală (Mobbing):** Conduită abuzivă și sistematică prin gesturi, cuvinte, atitudini, care atinge demnitatea sau integritatea fizică/psihică, punând în pericol muncă sau degradând climatul de muncă (ex: insulte, glume insensibile, izolare, tratament diferențiat).
- O forma specifica de hărțuire morală se numeste mobbing (de la cuvântul englezesc „mob”, care înseamnă „gloata”) și reprezintă un abuz făcut nu de unul, ci de mai multi indivizi.

Consecințele hărțuirii morale

În general, comportamentul hărțuitorului pare illogic și nemotivat, mai ales din punctul de vedere al victimei. Dacă nu ia nicio măsură împotriva abuzurilor, angajatul ajunge de obicei să-și dea demisia de la locul de muncă său, mai grav, să se îmbolnăvească fizic ori psihic.

Stresul, depresia, tulburările de somn și afecțiunile digestive pot apărea ca rezultat al abuzurilor la locul de muncă. Există cazuri în care bullyingul a dus la sinucidere, motiv pentru care în multe state există legi aspre împotriva hărțuirii morale.

Conform legii, hărțuirea morală reprezintă orice comportament exercitat asupra unui angajat care are ca scop sau efect:

Deteriorarea condițiilor de muncă.

Lezarea drepturilor sau demnității.

Afectarea sănătății fizice sau mintale.

Compromiterea viitorului profesional.

3.3. Ce este hărțuirea sexuală?

Conform legii, hărțuirea sexuală este definită, în general, ca fiind **orice comportament nedorit de natură sexuală** (verbal, non-verbal sau fizic) care are ca scop sau efect:

În cazul **hărțuirii sexuale**, agresorul urmărește în primul rând să obțină favoruri de natură sexuală. Totuși, abuzurile morale și psihologice pot avea uneori și conotații sexuale.



Hărțuirea sexuală: Pretenții repetate de favoruri sexuale, care intimidează victima sau o pun într-o situație umilitoare.

Violarea demnității unei persoane;

Crearea unui mediu **intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensător** pentru acea persoană.

În România, hărțuirea sexuală este o formă de discriminare și violență interzisă de lege și poate constitui o infracțiune (Art. 223 din Codul Penal) dacă implică pretinderea repetată de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau similare, punând d victima într-o situație umilitoare sau intimidantă.

3.4. Discriminarea: Tratament inegal bazat pe criterii precum gen, vârstă, religie, dizabilitate, orientare sexuală.

3.5. Intimidarea: Transmiterea unui sentiment de teamă sau frică, de multe ori pentru a determina pe cineva să-și dea demisi

Forme de manifestare concrete:

Limbaj ofensător

Comentarii verbale neadecvate, glume sexiste, rașiste sau homofobe, insulte și calomnii repetate.

Glume/comentarii indecente, sugestii sau avansuri sexuale inșistente, întrebări despre viața sexuală.

Gesturi, cuvinte, atitudini menite să umilească, să intimideze sau să degradeze

Crearea unui mediu ostil, un climat de muncă toxic

Conduită neadecvată, artificială, de evitare, izolare, marginalizare

Ignorarea prezenței, excluderea sistematică din activități, priviri insistente sau gesturi grosolane.

Priviri deplasate, afișarea de materiale cu conținut sexual explicit, gesturi sugestive

Abuzuri în sercinile de serviciu

Sărcini imposibile, critici nejustificate, amenințări cu concedierea sau blocarea promovării

Atingeri, mângâieri, îmbrățișări

Intimidarea prin limbaj sau folosind gesturi, amenintarea de orice fel;



- crearea de preșuni și tenșiune prin supraveghere excesiva;
- aplicarea unui tratament diferențiat fata de alti angajați;
- discreditarea abilitatilor profesionale ale angajatului;
- răspândirea informațiilor false cu privire la viața profesională și personala a individului;
- izolarea individului fata de colegii săi – fie fizic, fie prin desemnarea sarcinilor astfel incat acesta să nu fie nevoit să interacționeze cu ceilalti membri ai echipei;
- ignorarea repetata a individului, în ciuda încercărilor sale de comunicare;
- refuzul de a oferi angajatului sarcini, astfel încât să fie demotivat și, eventual, determinat să-și caute un nou loc de muncă;
- împovărarea angajatului cu prea multe sarcini, ducând la epuizarea sa.

Cine poate fi hărțuit:

- Orice angajat, indiferent de popularitate, de către superiori, colegi (egali ierarhic) sau subordonați.

Ce prevede legea:

- Angajatorii sunt obligați să prevină și să combată hărțuirea, să o prevadă în regulamentul intern cu sancțiuni disciplinare.
- Nerespectarea prevederilor se sancționează cu amenzi.
- Angajații pot cere daune morale și compensatorii.

Impactul asupra victimei

Efectele sunt profunde și de lungă durată:

Stres cronic, anxietate și depresie.

Scăderea stimei de sine.



Probleme de sănătate fizică (insomnii, migrene).



Alte efecte

Izolarea socială și profesională

Asupra organizației

Un mediu toxic afectează întreaga companie:

Scăderea productivității și a calității muncii.

Creșterea absenteismului și a fluctuației de personal.

Deteriorarea imaginii publice a companiei.

Riscuri legale și costuri cu litigiile.

Rolul angajatorului:

- Să implementeze politici anti-hărțuire și anti-discriminare.
- Să ia măsuri pentru stoparea fenomenului, altfel riscă sancțiuni.

Pași de acțiune recomandați pentru victimă

Discuție amiabilă

Confruntă persoana (dacă e posibil) și cere încetarea comportamentului

Raportare internă

Sesizează HR-ul, comisia de etică sau conducerea conform Regulamentului Intern.

Plângere CNCD

Depune o petiție la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Instanță

Acțiune în justiție pentru daune morale și reintegrare (în cazul concedierii abuzive).

Sanțiuni și amenzi (Legea 167/2020)

Amendă pentru **angajatul** care săvârșește fapte de hărțuire morală.

Amendă pentru **angajatul** care săvârșește fapte de hărțuire morală.

Amendă pentru **angajatorul** care nu ia măsuri de prevenire și combatere.

Amendă maximă pentru instigarea la hărțuire prin reguli interne.

Obligațiile angajatorului

1. Prevenire

Angajatorul are obligația legală de a:

Introduce clauze anti-hărțuire în Regulamentul Intern.

Informa și instrui angajații cu privire la drepturile lor.



Asigura un climat de muncă sigur și demn.

2. Acțiune

În cazul unei sesizări, angajatorul trebuie să:

Investigheze cazul cu seriozitate și promptitudine.

Aplice sancțiuni disciplinare făptuitorului

Să nu victimizeze angajatul care a depus plângerea.

Drepturile unui angajat privind hărțuirea morală

Pentru a nu cadea victima hartuirii morale, un angajat trebuie să constientizeze ca este supus unui abuz. Un punct bun de inceput este cunoașterea reglementarilor existente.



Prevenirea prin educație

O politică scrisă nu este suficientă. Este necesară o schimbare de cultură organizațională.

Recomandări cheie:

Seșuni periodice de training pentru toți angajații.

Exemplu pozitiv din partea conducerii ("Tone at the top").

Canale de comunicare deschise și sigure.

"Orice angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală."

— Legea nr. 167/2020

Legislația care face referire la abuzul moral la locul de muncă

Pe data de 10 august 2020 a intrat în vigoare **Legea nr. 167/2020** pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.



Astfel, *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000* se completează după cum urmează:

- Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legatura cu raporturile de muncă, care să aiba drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
 - a) conduită ostilă sau nedorită;
 - b) comentarii verbale;
 - c) acțiuni sau gesturi.
- Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol muncă lor sau degradant climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.
- Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.
- Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.
- Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.
- Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să indemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.



- Angajatul, victima a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Potrivit legii, angajații care își hărțuiesc colegii și angajatorii care nu iau măsuri pentru a preveni hărțuirea la job risca amenzi uriașe.

Constituie contravenție hărțuirea morală la birou săvârșita de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amenda de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Constituie contravenție și se sancționează cu amenda:

- de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 2 alin. (5⁵) – nerespectarea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă
- de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 2 alin. (5⁶) – este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să indemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:

- să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;



- să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

La *articolul 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, se introduce un nou alineat: *“Abuzul moral la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispozițiile Ordonanței Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificările ulterioare, se aplica în mod corespunzător”*.

În **Codul Muncii** sunt prevăzute amenzi pentru hărțuire și discriminare la locul de muncă, după ce Legea 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii 53/2003 – Codul muncii, care introduce și definește discriminarea și hărțuirea, a fost publicată în Monitorul Oficial.

Potrivit Legii nr. 151/2020, orice *discriminare* directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau fapta de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limba, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată, este interzisă.

Hărțuirea la muncă constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile enumerate mai sus, care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensător.

Nerespectarea dispozițiilor se sancționează cu amenda de la 1.000 lei la 20.000 lei.

Și **Codul Penal** definește hărțuirea în *art. 208*, însă nu face o referire directă la posibilele abuzuri făcute de superiori sau de colegi la locul de muncă. Totuși, hărțuirea sexuală este recunoscută ca infracțiune în *art. 223* din Codul Penal și definită ca *„pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare”*.

Deoarece cazurile de hărțuire sunt reglementate și sancționate acum, iar numărul acestora este în creștere, aspect confirmat și de statisticile CNCD, a fost elaborat un **GHID PRACTIC - Hărțuirea** la locul de muncă. Prevenire, combatere și cadrul legal (Conform Legii nr. 167/2020), Bazat pe ghidul elaborat de IRDO și ANAIS.