

6 noiembrie 2023

Stimată Doamnă Ministră Simona Bucura Oprescu,
Stimată Doamnă Ministră Natalia-Elena Intotero,
Stimată Doamnă Consilieră de Stat Victoria Stoiciu,
Stimată Doamnă Secretară de Stat Luminița Popescu,

Ref.: Ratificarea Convenției OIM nr. 190 și alinierea cadrului legal și a politicilor publice anti-hărțuire la standardele C190 și ale Recomandării OIM nr. 206

Salutăm trimiterea spre avizare inter-instituțională a proiectului de lege pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii (C190).

Vă mulțumim pentru deschiderea cu care ați primit discuția privind ratificarea C190 și alinierea cadrului legal, a politicilor publice și a practicilor instituționale anti-hărțuire la standardele C190 și ale Recomandării OIM nr. 206 (R206) care o completează.

În urma discuției pe această temă, din cadrul întâlnirii de lucru pe data de 3 octombrie 2023, la Guvernul României, noi, organizațiile semnatare, propunem o serie de recomandări cu privire la implementarea C190 și a R206, în anexa acestei scrisori. Aceste măsuri sunt cruciale pentru ca ratificarea C190 să se traducă într-o protecție mai bună împotriva hărțuirii a tuturor lucrătorilor și lucrătoarelor din țara noastră.

Vă asigurăm de disponibilitatea noastră în dezvoltarea unui proces de armonizare incluziv, transparent, comprehensiv și care va aduce un real impact în viața lucrătoarelor și lucrătorilor din România.

Semnatar:

1. Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen - A.L.E.G.
2. ActiveWatch
3. Ambasada Sustenabilității în România
4. APADOR-CH
5. Asociația ACCEPT
6. Asociația A.R.T. Fusion
7. Asociația C.A.R.E (Cetățeni Activi Pentru Relații Etice)
8. Asociația Ema
9. Asociația E-Romnja (Asociația pentru Promovarea Drepturilor Femeilor Rome)
10. Asociația Front/Feminism Romania
11. Asociația Haine Curate
12. Asociația HELP Autism
13. Asociația Her Time Ro
14. Asociația Iele-Sânziene
15. Asociația Inovatrium

16. Asociația Mai Bine
17. Asociația Moașelor Independente
18. Asociația Novapolis - Centrul de Analize și Inițiative pentru Dezvoltare
19. Asociația Plural
20. Asociația SEXUL vs BARZA
21. Asociația Quantic
22. Blocul Național Sindical - BNS
23. Centrul Cultural Arab din Sibiu
24. Centrul de Acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului (ACTEDO)
25. Centrul FILIA
26. Centrul de Studii în Idei Politice (CeSIP)
27. Centrul de Resurse Juridice - CRJ
28. Centrul pentru Inovare Publică
29. Clean Clothes Campaign Romania
30. Coaliția pentru Drepturile Imigrantilor și Refugiaților- CDMiR
31. Code for Romania
32. Confederația Națională Sindicală Cartel ALFA
33. Consiliul Tineretului din România
34. ECPI - Centrul Euroregional pentru Inițiative Publice
35. Federația Organizațiilor Neguvernamentale pentru Servicii Sociale - FONSS
36. Fundația Centrul Parteneriat pentru Egalitate - CPE
37. Girl Up România
38. IndustriAll European Trade Union
39. REDU
40. Societatea de Analize Feministe AnA
41. Societatea de Educație Contraceptivă și Sexuală (SECS)
42. Quartet Institute
43. Prof. Univ. Dr. Ionela Băluță, Facultatea de Științe Politice, Universitatea din București,
directoare a Centrului pentru politicile egalității de șanse
44. Dr. Elena Brodeală, cercetătoare postdoctorală, Universitatea din Zurich, Elveția

ANEXĂ

Recomandări privind armonizarea cadrului legal, politicilor publice și practicilor instituționale anti-hărțuire în lumea muncii la standardele C190 și ale R206

A. PRINCIPII DIRECTOARE

- **Abordare incluzivă:** un domeniu larg de aplicare al protecției împotriva violenței și hărțuirii, care să includă toți lucrătorii, din economia formală și informală, și care să ia în considerare nevoile diferite ale persoanelor cu dizabilități, ale migranților, ale refugiaților și ale persoanelor expuse riscului de discriminare, mai ales discriminarea multiplă sau intersecțională; protecție la locul de muncă fizic, dar și în locurile conexe muncii; protecție împotriva hărțuirii și a violenței comise de către sau împotriva terților, precum clienți, pacienți sau studenți; consultări cu toți actorii relevanți (lucrători, sindicate, angajatori și ONG-uri) pentru a surprinde mai bine toate nevoile lucrătorilor și lucrătoarelor.
- **Abordare sensibilă la dimensiunea de gen:** abordarea cauzelor și efectelor violenței și hărțuirii bazate pe gen, precum relațiile inegale de putere bazate pe gen, stereotipurile de gen, precum și inegalitățile intersecționale legate de orientare sexuală, etnie, vârstă, (diz)abilitate etc. și reducerea efectelor negative ale acestora. Egalitatea de gen devine astfel un element central în implementarea C190¹ și a R206².
- **Abordare integrată:** integrarea interzicerii și protecției împotriva hărțuirii și a violenței în lumea muncii în dreptul penal și dreptul muncii, precum și în legile și politicile publice privind securitatea și sănătatea la locul de muncă și legile privind nediscriminarea, egalitatea de șanse și de tratament și drepturile migranților; măsuri de prevenire și protecție, măsuri de aplicare a legii și de acces la căi de atac și remediere, precum și măsuri de orientare, formare și sensibilizare cu privire la hărțuirea și violența în lumea muncii atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori.
- **Abordare centrată pe drepturilor omului:** respectarea drepturilor omului și demnității în toate procesele și procedurile legate de prevenirea, raportarea, gestionarea și remedierea cazurilor de hărțuire sau violență în lumea muncii.

¹ Convenția OIM nr. 190. Text original, în engleză:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Text în Română: https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMSS/Transparenta_decizionala/Lege_ratificare_Conventie_190_2019_OIM_03072023.pdf.

² Recomandarea OIM nr. 206 privind violența și hărțuirea în lumea muncii:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

B. RECOMANDĂRI SPECIFICE

I. CADRUL DE APLICARE AL C190 și R206

1. DEFINIȚIA HĂRȚUIRII ȘI A VIOLENȚEI ÎN LUMEA MUNCII

Potrivit Convenției OIM nr. 190 (C190), inacceptabilitatea hărțuirii nu depinde de existența unui criteriu de identitate (criteriu protejat), de intenția făptuitorului sau de repetarea sau durata unor comportamente și este bazată pe considerente subiective și obiective.

Convenția OIM nr. 190, art. 1(a) definește violența și hărțuirea ca fiind:

„o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări cu astfel de comportamente și practici, unice sau repetate, care au ca scop, au ca rezultat sau e probabil să aibă ca rezultat un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic”.³

Noțiunea de violență și hărțuire definită în C190, art. 1(b) include în mod explicit violența și hărțuirea de gen, care sunt definite ca:

„violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau a genului lor sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen, inclusiv hărțuirea sexuală”.

Așa cum subliniază și Avocatul Poporului în Raportul Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă, din analiza legislației naționale din domeniul muncii, prin raportare la C190, se constată că **nu există o reglementare unitară a hărțuirii și nu există o reglementare a hărțuirii la locul de muncă**, fiind definită totuși hărțuirea *morală* la locul de muncă.⁴

La momentul actual, hărțuirea, inclusiv hărțuirea în lumea muncii, în legislația națională este definită exclusiv ca o formă de discriminare, mai puțin în Codul Penal.⁵ Atât Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,⁶ Legea nr. 202/2002

³ Convenția OIM nr. 190. Text original, în engleză:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Text în Română: https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMSS/Transparenta_decizionala/Lege_ratificare_Conventie_190_2019_OIM_03072023.pdf.

⁴ Avocatul Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă](#), p. 62.

⁵ [Noul Cod Penal](#), art. 208. Din punct de vedere penal, atât hărțuirea, cât și hărțuirea sexuală, au definiții limitate la acțiuni repetate, fiind restrânsă astfel sfera de protecție.

⁶ [Ordonanța nr. 137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2(5). Deși instanțele pot aplica o interpretare istorico-teleologică a acestor prevederi, cu accent pe scopul acestora, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) interpretează hărțuirea la locul de muncă strict ca formă de discriminare, criteriul protejat fiind înțeles ca element constitutiv la hărțuirii (A se vedea, de exemplu, [Hotărârea CNCD nr. 405 din 12.05.2021 \(Dosar nr. 620/2020\)](#); [Hotărârea CNCD nr. 517 din 30.06.2021 \(Dosar nr. 635/2020\)](#)).

privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați⁷, cât și Codul Muncii⁸ restricționează aplicarea protecției împotriva hărțuirii la existența unui criteriu protejat care este element constitutiv al faptei (în loc să fie considerat circumstanță agravantă). Acest lucru restrânge, în mod nejustificat, sfera beneficiarilor întrucât, în cazul hărțuirii, nu este necesar un termen de comparație ca în cazul discriminării, dat fiind faptul că hărțuirea în sine este un comportament inacceptabil, care încalcă demnitatea umană.

Recomandări:

- **Adaptarea definiției hărțuirii la standardele C190, art. 1 și 2:**
 - În Codul Muncii, discriminarea ar trebui să fie considerată circumstanță agravantă a hărțuirii, nu un element constitutiv definiției hărțuirii așa cum prevede acum art.5(5).
 - Recunoașterea hărțuirii în lumea muncii și din partea terților, nu doar din partea colegilor de lucru sau superiorilor ierarhici (e.g. clienți), în Codul Muncii și actele conexe, și în Legea 202/2002.
 - Legea trebuie să recunoască prejudiciul economic⁹ care poate surveni hărțuirii, împreună cu prejudiciile fizice, psihologie sau sexuale.

2. DEFINIȚIA LOCULUI DE MUNCĂ

Conform C190 art. 3, violența și hărțuirea în „lumea muncii” pot avea loc atât în timpul muncii, cât și în legătură cu munca, incluzând nu doar locul de muncă, ci și locurile conexe în care lucrătorul este plătit, se află în pauza, servește masa, sau utilizează instalații sanitare și vestiare; în timpul călătoriilor, al deplasărilor, al formării profesionale, al evenimentelor sau al activităților sociale legate de muncă; în cadrul comunicațiilor legate de muncă; în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator și în timpul deplasării înspre și de la locul de muncă.

Recomandări:

- **Armonizarea definițiilor „locului de muncă” din cadrul legal actual conform C190, art. 3 prin rezolvarea neconcordanțelor constatate de Avocatul Poporului în Raportul Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă, incluzând cele din Codul Muncii, Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului**

⁷ [Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, art. 4(c). Reglementarea hărțuirii psihologice, în 2015 (introdusă prin [Legea nr. 229/2015](#) pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 749 din 7 octombrie 2015, ca formă a discriminării pe criteriul de sex, a fost utilă în soluționarea litigiilor privind hărțuirea morală la locul de muncă, independent de comportamentul discriminator pe criteriu de sex. În același timp, însă, s-a remarcat că dispoziții utile înscrise în Legea nr. 202/2002 nu pot fi extinse în cazul discriminărilor în domeniul dreptului la muncă, altele decât cu privire la discriminările după criteriul de sex prevăzute de Legea nr. 202/2002 (a se vedea: Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 4023 din 24 septembrie 2019, citată la p. 86 în Oana Cristina Niemesch, 2020, „Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale”, Universul Juridic: București; Oana Voinea, 2020, Revista Biz, „[Ce drepturi ai și cum combați hărțuirea morală la locul de muncă](#)”). Prin urmare, aplicabilitatea noțiunii de hărțuire psihologică, așa cum este definită în această lege, este deseori limitată la contextul egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați.

⁸ [Codul Muncii](#), art. 5(5): „Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.”

⁹ Prejudiciul economic poate consta, de exemplu, în pierderi de venituri sau daune materiale, dar și în restricții în ceea ce privește accesul la resurse financiare, educație sau piața muncii, inclusiv limitarea capacității unei persoane de a rămâne/avansa pe piața muncii; a se vedea ILO, 2021 „[Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206](#)”, p. 8.

casnic, și legile speciale ce reglementează activitatea zilierilor, sezonierilor, activități desfășurate în variate locuri.¹⁰

3. DEFINIȚIA LUCRĂTORILOR/LUCRĂTOARELOR

Cadrul legal actual nu protejează în mod unitar toți lucrătorii și toate lucrătoarele împotriva hărțurii și violenței, avantajând *angajații* și *salariații* și marginalizând, sau chiar ignorând, categorii de lucrători precum lucrătorii *freelancer*, lucrătorii din economia informală, voluntarii, ucenicii, stagiarii, prestatorii casnici, etc.

Recomandări:

- **Armonizarea ariei de aplicare a prevederilor și a dreptului de a nu fi hărțuit/ă pentru a acoperi toți lucrătorii și toate lucrătoarele, conform C190 art. 2**, prin actualizarea cadrului legal, inclusiv Codul Muncii, astfel încât să acopere toate persoanele care lucrează, indiferent de statutul lor contractual, persoanele aflate în formare, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii cărora le-a încetat contractul de muncă, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, sarcinile sau responsabilitățile unui angajator, indiferent de sector - public, privat, formal sau informal.¹¹

II. PROTECȚIE ȘI PREVENIRE

1. COMBATEREA HĂRȚUIRII CA ELEMENT AL SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

Atât Legea Securității și Sănătății în Muncă (SSM), cât și Normele Metodologice de Aplicare, nu prevăd în mod explicit combaterea hărțurii. Legea prevede obligativitatea angajatorilor în „asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă”,¹² însă **accentul este pus pe accidente fizice și boli profesionale, riscurile asociate hărțurii nefiind abordate nici în lege, nici în actele conexe.**¹³ Potrivit legii, această obligație include identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor; elaborarea, implementarea și monitorizarea unui plan de prevenire și protecție; informarea și instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă; precum și verificarea aplicării de către lucrători a informațiilor primite.¹⁴ În absența menționării hărțurii și violenței în lumea muncii în Legea SSM, angajatorii și ITM-urile nu includ hărțuirea în planurile de prevenire, protecție și instruire SSM.

¹⁰ Avocatul Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă](#), pp. 10-11.

¹¹ Convenția OIM nr. 190, art. 2.

¹² [Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 privind securitatea și sănătatea în muncă](#), actualizată, art. 5(n).

¹³ Potrivit documentelor Centrului Național de Monitorizare a Riscurilor din Mediul Comunitar („CNMRMC”), care asigură coordonarea specifică pe plan național a Institutului Național de Sănătate Publică („INSP”), hărțuirea și efectele sale nu reprezintă o problemă legată de sănătate ocupațională/ medicina muncii: <https://cnmrmc.insp.gov.ro/en/ghiduri>; <https://cnmrmc.insp.gov.ro/en/metodologii-pnii/medicina-muncii2>; <https://cnmrmc.insp.gov.ro/en/prestari-servicii/sanatare-ocupationala-si-mediul-de-munca>; <https://cnmrmc.insp.gov.ro/en/prestari-servicii/sanatare-ocupationala-si-mediul-de-munca/33-evaluarea-sanatatii-lucratorilor>. A se vedea, de exemplu, și Inspekția Muncii, 2007, „Ghid de evaluare a riscului” în domeniul securității și sănătății în muncă în întreprinderile mici și mijlocii (unul din puținele resurse pe acest subiect).

¹⁴ [Normele metodologice din 11 octombrie 2006 de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006](#), art. 15.

Recomandări:

- **Introducerea prevenirii și combaterii hărțuirii în Legea Securității și Sănătății Muncii în conformitate cu C190, art.9(b), art.11 (a), R206 pct. 2, 6 și 21**, de exemplu prin completarea art. 7 alin. (1) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu o nouă literă, litera e) privind instruirea suficientă și adecvată cu privire la situațiile care întrunesc elementele hărțuirii la locul de muncă pentru toate persoanele care prestează o activitate de lucru (inclusiv, stagii de practică, ucenici, voluntari etc.). Acest lucru ar însemna și o atenție sporită din partea ITM-urilor asupra acestui subiect. La acest moment, Inspekția Muncii lucrează cu un concept foarte îngust a ceea ce înseamnă securitate și sănătate în muncă, concentrându-se strict pe siguranța și sănătatea fizică.
- Prin Legea SSM și normele metodologice aferente, **să se impună angajatorilor obligativitatea de a avea proceduri clare de investigare a plângerilor de hărțuire și să asigure că aceste investigații sunt efectuate în mod corect, imparțial și în timp util (conform C190, art.4(2)(h))** (cu termene clare), precum și obligativitatea de a oferi formare regulată pentru lucrători și lucrătoare, inclusiv a celor din management, cu privire la prevenirea hărțuirii, identificarea acestora și cum să raporteze cazurile de hărțuire.

2. RECUNOAȘTEREA IMPACTULUI VIOLENȚEI DOMESTICE ASUPRA LUMII MUNCII

Violența domestică are un mare impact asupra lumii muncii, inclusiv în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, productivitatea, securitatea și sănătatea lucrătoarelor (în special). Locul de muncă devine, deseori, chiar spațiul în care se manifestă violența domestică. **Deseori, femeile care sunt abuzate acasă sunt urmărite la locul de muncă de către partenerii abuzivi, ceea ce vulnerabilizează și siguranța colegelor și colegilor lor.**

Momentul în care femeile care se confruntă cu violența domestică decid să se separe de partenerii abuzivi este unul din cele mai periculoase și stresante. E nevoie ca legea să vină în sprijinul lor, să acorde concediu plătit pentru victimele violenței domestice, ca acestea să nu riște pierderea veniturilor/locului de muncă atunci când decid să lase în urmă o relație abuzivă. Demararea procedurilor pentru un ordin de protecție, obținerea certificatului medico-legal, inițierea unui proces penal, de divorț sau cu privire la custodia copilului, precum și căutarea unui nou adăpost sunt suficient de stresante, copleșitoare și costisitoare.

Recomandări:

- **Introducerea concediului plătit pentru victimele violenței domestice conform C190, art. 10(f) și R206 pct. 4(a) și 18, astfel încât lucrătoarele și lucrătorii, victime ale violenței domestice, să beneficieze de 10 zile de concediu plătit anual, atunci când au nevoie, indiferent de starea civilă (statut marital).** Alte țări, precum [Irlanda](#), [Italia](#), [Noua Zeelandă](#) și [Filipine](#) au adoptat deja legi care le oferă victimelor violenței domestice concediu plătit. Victimele violenței domestice trebuie să aibă dreptul să solicite concediul plătit printr-un proces simplificat și să primească sprijin pentru a completa această cerere.

III. PROTECȚIE

1. IDENTIFICAREA CATEGORIILOR DE LUCRĂTORI, A SECTOARELOR ȘI ARANJAMENTELOR DE LUCRU CU CEL MAI MARE RISC DE HĂRȚUIRE

Identificarea categoriilor de lucrători/lucrătoare, a sectoarelor și a aranjamentelor de lucru cu risc crescut de violență și hărțuire este esențială pentru a gândi o strategie eficientă de prevenire, instrumente de evaluare a riscurilor hărțuirii și violenței, precum și instrumente de sensibilizare și conștientizare a drepturilor lucrătorilor/lucrătoarelor și a publicului în general.¹⁵

Pot fi mai expuși acestui risc, de exemplu, lucrătorii migranți, lucrătorii care muncesc singuri, pe timp de noapte, sau care muncesc în contact cu publicul, precum cei care lucrează în domeniul de sănătate, transport, servicii sociale, educație, servicii casnice, HoReCa, sau lucrătorii tineri (ex. voluntari, stagiaari, ucenici) etc..¹⁶

Persoanele care lucrează în mediul online, precum jurnaliștii, sunt mai expuse riscului de hărțuire și de violență cibernetică. De asemenea, riscul hărțuirii crește pentru angajații care lucrează în domeniul public și devin avertizori de integritate.¹⁷ Sectoarele de muncă unde lucrătorilor le este încălcat dreptul de a forma sindicate, sau unde puterea sindicatelor este slabă sau acestea nu există, sunt mai expuse riscului hărțuirii și violenței. În lipsa puterii de negociere, lucrătorii pot percepe violența și hărțuirea ca pe o condiție care trebuie tolerată pentru a-și păstra locul de muncă.

Violența și hărțuirea împotriva femeilor este mai întâlnită în sectoarele de muncă masculinizate și în sectoarele în care femeile reprezintă majoritatea forței de muncă cu salarii mici, dar supervizorii și managerii sunt bărbați, precum în industria de confecții. Unii lucrători sunt mai expuși hărțuirii și violenței, deoarece se confruntă cu discriminare și inegalitate din cauza unor caracteristici personale, de exemplu: lucrătorii care aparțin anumitor minorități etnice, cei care au anumite dizabilități, lucrătorii LGBTI+, lucrătorii migranți,¹⁸ femeile însărcinate, lucrătorii tineri sau cei din economia informală.

Recomandări:

- **Identificarea sectoarelor și aranjamentelor de lucru cu cel mai mare risc de violență și hărțuire, din perspectivă interacțională, inclusiv de gen, de către Inspekția Muncii și/sau alte autorități abilitate și dezvoltarea și implementarea unui plan pentru reducerea riscurilor hărțuirii și violenței împotriva lucrătorilor și lucrătoarelor, în conformitate cu C190, art.8 și R206 pct. 9.**

2. PROTECȚIA LUCRĂTORILOR MIGRANȚI ÎN CONFORMITATE CU DREPTURILE OMULUI ȘI ASIGURAREA DREPTULUI LA UN MEDIU DE LUCRU SIGUR ȘI SĂNĂTOS

În România, în ultimii doi ani, pe fondul deficitului forței de muncă, numărul lucrătorilor migranți s-a dublat. Atât în 2022, cât și în 2023, Guvernul a aprobat ca un număr record de 100.000 de străini să fie admiși anual pe piața muncii. Tot mai mulți lucrători și lucrătoare străine din afara UE, din țări

¹⁵ Recomandarea OIM nr. 206, pct. 8.

¹⁶ Recomandarea OIM nr. 206, pct. 8 și 9.

¹⁷ APADOR-CH și Active Watch, 2021, „Statutul avertizorilor de integritate - cercetare calitativă”.

¹⁸ A.L.E.G., 2023, „Ce ție nu îți place, altuia nu îi face”. Hărțuirea lucrătorilor migranți și refugiați în România Studiu și recomandări pentru politici publice 2023”.

precum Bangladesh, Nepal, Pakistan, dar și Ucraina, datorită situației generate de război, ajung în România în căutarea unui loc de muncă. Deși speră și au dreptul la medii de muncă sigure și sănătoase care să le asigure un trai decent, aceștia sunt deseori supuși unor comportamente de hărțuire și abuzive, precum injurii, lipsa timpului de odihnă, privarea de informații despre drepturile lor ca lucrători, ore suplimentare de muncă neplătite, reținerea salariului sau a documentelor personale ori cazare în condiții precare pusă la dispoziție de angajatori. Aceste practici sunt asemănătoare cu cele pe care, nu de mult, societatea românească le condamna vehement când românii erau abuzați la muncă în străinătate.

Modificările legislative din 2022 împiedică lucrătorii și lucrătoarele migrante să își schimbe locul de muncă în primul an de lucru, inclusiv în cazul în care se confruntă cu hărțuire la locul de muncă, în lipsa acordului scris al angajatorului.¹⁹ Mai mult, deși există mecanisme de raportare a hărțuirii, adesea, aceștia nu sunt informați despre existența lor ori despre procesul de raportare, iar atunci când sunt informați, acestea sunt ineficiente. Lipsa unui cadru legal adecvat și a unor măsuri eficiente, care să surprindă particularitățile situației lucrătorilor străini, inclusiv din perspectivă de gen – având în vedere sectoarele genizate în care aceștia ajung să lucreze - adâncește riscul hărțuirii la care aceștia sunt expuși.

Lucrătorii migranți aflați în situația de a lucra ilegal,²⁰ activează în economia informală. Atunci când se confruntă cu hărțuire sau practici abuzive de muncă, aceștia ezită să acceseze servicii publice sau juridice de teamă să nu fie deținuți, arestați sau deportați.

Recomandări:

- **Rectificarea Ordonanței de Urgență nr. 143 din 28 octombrie 2022** pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România,²¹ astfel încât lucrătorii migranți să își poată schimba locul de muncă în cazul hărțuirii/violenței în lumea muncii fără acordul angajatorului și fără a-și pierde permisul de muncă (în conformitate cu C190, art. 11(a)).
- **Includerea prevenirii hărțuirii lucrătorilor străini în lumea muncii în planurile de acțiune ale Strategiei Naționale privind Imigrația pentru perioada 2021 - 2024,²² precum și în Strategia Națională privind Imigrația pentru perioada 2025 - 2028 (în conformitate cu R206 pct. 10).** Strategia pentru 2021-2024 include obiective strategice privind gestionarea migrației, însă omite includerea unor obiective clare privind integrarea migranților, cum ar fi să asigure respectarea drepturilor și protejarea lucrătorilor migranți împotriva hărțuirii și a violenței la locul de muncă, precum și colaborarea cu Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) și alte instituții competente în prevenirea și combaterea acestui fenomen.
- **Impunerea unor standarde minime agenților de recrutare ale lucrătorilor migranți (în conformitate cu R206 pct. 8(a)).** Procedurile uzuale de recrutare sunt gestionate de rețele de

¹⁹ [Ordonanța de Urgență nr. 143 din 28 octombrie 2022](#) pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România.

²⁰ Conform datelor colectate de A.L.E.G. de la Inspectoratul General pentru Imigrări, în anul 2022, au fost depistați 5.214 de migranți (dintre acești 4.405 fiind bărbați și 809 femei) în situații ilegale de muncă (a se vedea A.L.E.G., 2023, „[Ce tie nu îți place, altuia nu îi face](#)”. Hărțuirea lucrătorilor migranți și refugiați în România Studiu și recomandări pentru politici publice 2023”)

²¹ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/260845>

²² [Strategia Națională privind Imigrația 2021-2024; Proiect de Plan de acțiune pe perioada 2023 – 2024 pentru implementarea Strategiei naționale privind imigrația pentru perioada 2021 – 2024.](#)

tip intermediar local - intermediar român – angajator, dar nu sunt reglementate de lege (privind dreptul muncii, migrația sau dreptul penal). Legea ar trebui să reglementeze toate stadiile privind recrutarea, inclusiv aspecte legate de promovare, diseminare de informații, selecție, transport, plasare în muncă, etc.²³

IV. MONITORIZAREA APLICĂRII LEGII

În general, cadrul legal cu privire la hărțuirea la locul de muncă nu prevede aspecte concrete referitoare la monitorizarea și evaluarea implementării sale, iar ITM-urile reușesc în foarte mică măsură, sau deloc, să monitorizeze respectarea legii.²⁴ Așa cum subliniază și raportul Avocatului Poporului, la acest moment, inspectorii de muncă se află în imposibilitatea de a demonstra, din punct de vedere juridic și procedural, existența faptelor de hărțuire și violență la locul de muncă, situație generată și de legislația neclară și neunitară în domeniu și de lipsa de instruire specializată.²⁵

La nivel local, Comisiile Județene în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (COJES) și ITM-urile sunt responsabile pentru evaluarea și monitorizarea aplicării și respectării Legii nr. 202/2002 (singura lege ale cărei norme metodologice de aplicare conțin măsuri anti-hărțuire clare pe care angajatorii trebuie să le adopte „în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex”).²⁶ Componenta COJES include și un reprezentant al ITM,²⁷ dar colaborarea dintre aceste instituții este împiedicată de anumite limitări instituționale/structurale.²⁸ Potrivit legii, printre atribuțiile principale ale COJES se numără și elaborarea de rapoarte privind aplicarea legislației din domeniu.²⁹ Deși din punct de vedere legal, COJES-urile pot solicita ITM-urilor raportări cu privire la modul în care se asigură respectarea obligativității angajatorilor de a combate hărțuirea, în practică acest lucru nu se întâmplă.³⁰

²³ De exemplu, OneStaff e un marketplace în care angajatorul poate alege lucrătorii în funcție de mai multe caracteristici, inclusiv de înfățișare, stare civilă, etc.

²⁴ A se vedea cercetarea A.L.E.G., 2021, „[Angajatori pentru respect: Fără hărțuire în lumea muncii. Recomandări pentru politici publice 2021](#)”, pp. 24-25; și Avocatului Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă](#).

²⁵ Avocatul Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă](#), pp. 59-60.

²⁶ [Hotărârea nr. 1054/2005](#) din 8 septembrie 2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, art. 3(1)(b), (c) și (h); Legea nr. 202/2002, art. 24 (4); [Legea nr. 108/1999](#) pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, art. 5(a); Legea nr. 202/2002, art. 37(a).

²⁷ Regulament din 8 septembrie 2005 de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, Anexa, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/194283>.

²⁸ Potrivit interviurilor A.L.E.G. cu reprezentanți ai ITM-urilor (septembrie 2021), limitările instituționale/ structurale includ aspecte precum faptul că membrii COJES sunt funcționari care nu au timp dedicat activității acestei structuri și lipsa unor procese și responsabilități clar definite pentru instituțiile responsabile în cazul raportării de către victime a situațiilor de hărțuire și violență la locul de muncă. A se vedea: A.L.E.G., 2021, „[Angajatori pentru respect: Fără hărțuire în lumea muncii. Recomandări pentru politici publice 2021](#)”.

²⁹ Hotărâre nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, art. 3(1)(c) și (h).

³⁰ Din interviurile realizate de A.L.E.G. cu reprezentanți ai ITM-urilor (septembrie 2021), a reieșit faptul că aceste raportări nu au caracter obligatoriu, ci voluntar. Acest lucru se reflectă și la nivel național prin lipsa disponibilității rapoartelor de monitorizare pe site-ul ANES: <https://anes.gov.ro/rapoarte-de-monitorizare/> (accesat pe 12 octombrie 2021).

Recomandări:

- **Reglementarea în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a unei proceduri de efectuare a controalelor privind hărțuirea și violența în lumea muncii, de către inspectorii de muncă (în conformitate cu C190, art.10(h) și R206 pct. 21)³¹**
 - Includerea explicită a verificării reglementărilor anti-hărțuire pe grilele de inspecții ale tuturor ITM-urilor din țară;
 - Introducerea posibilității de a efectua inspecții în spațiul privat al angajatorului atunci când lucrătorul/lucrătoarea prestează servicii casnice și există suspiciuni de hărțuire la locul de muncă;³²
 - Proceduri clare de colaborare între ITM și alte autorități, cum ar fi poliția, pentru a aborda cazurile de hărțuire în lumea muncii atunci când este nevoie;
 - Formări profesionale periodice pentru inspectorii de muncă în vederea identificării și abordării violenței și a hărțuirii în lumea muncii, inclusiv a pericolelor și a riscurilor psihosociale, a violenței și a hărțuirii bazate pe gen și a discriminării împotriva grupurilor de lucrători vulnerabili;
 - Raportarea periodică a cazurilor de hărțuire înregistrate și rezultatele investigațiilor către autoritățile relevante;
 - Cooperarea ITM-urilor cu partenerii sociali și societatea civilă în demersurile împotriva hărțuirii la locul de muncă.
- **Îmbunătățirea cadrului de funcționare a CONES/COJES în relație cu Inspectia Muncii/ITM-uri și alocarea de resurse suficiente pentru ANES/CONES/COJES pentru a asigura o mai bună monitorizare și evaluare a implementării legislației anti-hărțuire sexuală și anti-discriminare pe criteriu de sex/gen la nivel național și județean (conform R206, pct.21);**
- **Promovarea negocierilor colective la toate nivelurile, ca mijloc de prevenire și combatere a violenței și a hărțuirii și de atenuare a impactului violenței domestice în lumea muncii, precum și sprijinirea negocierilor colective prin colectarea și difuzarea de informații privind tendințele și bunele practici în ceea ce privește procesul de negociere și conținutul acordurilor colective (conform R206, pct.4);**
- **Revizuirea Legii Dialogului Social pentru a include prevederi clare privind drepturile sindicatelor de a lupta împotriva hărțuirii în lumea muncii și pentru a proteja membrii sindicatelor care raportează hărțuire (conform R206, pct.4).**

V. SANCTIUNI

Hărțuirea și victimizarea sunt considerate contravenții ce se sancționează cu amendă conform Codului Muncii (art. 260), Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament (art. 37) și Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (art. 26). Cuantumul amenzilor însă variază foarte mult de la o lege la alta, iar în unele legi pragul minim este insuficient ca sancțiune și ca măsură de descurajare a hărțuirii.

³¹ Și în conformitate cu recomandarea Avocatului Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violenta la Locul de Muncă](#), p. 66.

³² A se vedea cazul bonelor migrante, de exemplu: <https://ziare.com/locuri-de-munca/anunturi-locuri-munca/deutsche-welle-bone-filipineze-tratate-ca-sclavele-in-romania-1439583>.

Recomandări:

- **Corelarea sancțiunilor aplicate faptelor de hărțuire și victimizare stabilite atât în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, Legea 202/2002 cât și în Codul Muncii, având în vedere diferențele majore ale cuantumului amenzilor aplicate, ridicarea pragului minim al posibilelor amenzi și înăsprirea pedepselor aplicate (în conformitate cu C190, art.4(2) și art.10(d)).³³**

VI. REMEDIERE

CNCD este autoritatea de stat care garantează respectarea și aplicarea principiului nediscriminării, inclusiv prin soluționarea petițiilor referitoare la hărțuirea la locul de muncă și sancționarea persoanelor și entităților responsabile de acte de hărțuire. Dar **CNCD are acest mandat doar în situațiile în care hărțuirea are loc ca formă a discriminării conform Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.**³⁴ În această situație, lucrătorii care sunt hărțuiți în lumea muncii, dar fără ca actele de hărțuire să aibă loc pe baza unor criterii de identitate protejate ale acestora, lucrătorii nu pot avea parte de nicio remediere la CNCD, iar petițiile lor către CNCD nu sunt soluționate.

Așa cum subliniază și Avocatul Poporului, în cazul hărțuirii, cuantificarea prejudiciului moral nu este supusă unor criterii legale de determinare, urmând a fi realizată în echitate, cu respectarea principiilor proporționalității.³⁵ În absența criteriilor legale pentru determinarea prejudiciului moral, există discrepanțe majore în modul în care este cuantificat prejudiciul moral de către instanțele de judecată din țară, iar în numeroase spețe prejudiciul moral este grav subestimat.

Recomandări:

- **Capacitarea ITM-urilor de a soluționa petiții privind hărțuirea în lumea muncii (conform R206, pct. 14, 15 și 21);**
- **Dezvoltarea unui ghid pentru instanțe privind cuantificarea prejudiciilor morale/psihologice, economice, sexuale și fizice survenite în urmă hărțuirii în lumea muncii, conform C190 (conform R206, pct. 14 și 15);**
- **Acces la asistență juridică și psihologică specializată pentru victimele hărțuirii/violenței în lumea muncii, pentru a le ajuta să facă față hărțuirii și să le ofere suport în cazurile de litigii sau investigații, precum și acces la servicii de consiliere pentru reintrarea pe piața muncii (conform C190, art. 10(b) și R206, pct. 17);**
- **Introducerea ordinului de protecție temporară pentru victimele hărțuirii (conform C190, art. 10(b) și R206, pct. 17).**

VII. RESPONSABILITATEA ANGAJATORILOR ȘI DREPTURILE LUCRĂTORILOR ATUNCI CÂND ANGAJATORII NU ÎȘI RESPECTĂ RESPONSABILITĂȚILE

Legea Securității și Sănătății în Muncă nu prevede o obligativitate explicită privind prevenirea și combaterea hărțuirii, precum nici actele conexe (a se vedea punctul II.1. mai sus). **Doar anumite legi anti-discriminare prevăd obligativitatea explicită a angajatorilor de a preveni și combate**

³³ Avocatul Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă](#), p. 66.

³⁴ A se vedea, de exemplu, [Hotărârea CNCD nr. 405 din 12. 05. 2021 \(Dosar nr. 620/2020\)](#); [Hotărârea CNCD nr. 517 din 30.06.2021 \(Dosar nr. 635/2020\)](#).

³⁵ Avocatul Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă](#).

hărțuirea, în particular hărțuirea morală³⁶ și hărțuirea psihologică pe criteriul de sex,³⁷ ceea ce este insuficient și ineficient în protejarea lucrătorilor și lucrătoarelor împotriva hărțuirii.

Cele mai clare și specifice măsuri anti-hărțuire se regăsesc însă în Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 din mai 2019, care obligă angajatorii să ia o serie de măsuri concrete în vederea „combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex”.³⁸ Potrivit acestor Norme, angajatorii cu un număr de peste 50 de angajați au *opțiunea* de a angaja sau de a identifica un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, incluzând prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă.³⁹ Textul legal nu obligă angajarea unui expert sau desemnarea unui lucrător care să aibă atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament, lăsând la latitudinea angajatorilor o astfel de măsură, fapt ce lipsește de conținut această reglementare.

Recomandări:

- **Introducerea *obligativității* angajatorilor de a angaja un expert sau a desemna un lucrător care să aibă atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament, inclusiv privind prevenirea și combaterea hărțuirii, în Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;**
- **Completarea Codului Muncii în sensul introducerii unei prevederi din care să reiasă că angajatorii, cu un număr de peste 10 de angajați, au obligația să identifice cel puțin un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul prevenirii hărțuirii/violenței la locul de muncă, conform recomandării Avocatului Poporului și conform C190, art .9;⁴⁰**
- **Introducerea obligativității angajatorilor de a monitoriza și raporta cazurile de hărțuire și violență într-un mod transparent, iar datele să fie ușor disponibile pentru autoritățile relevante (conform C190, art .9).**
- **Introducerea dreptului lucrătorilor hărțuiți de a refuza să lucreze până când se iau măsuri eficiente pentru încetarea hărțuirii, fără pierderea salariilor (în conformitate cu C190 art. 10(g), R206 pct. 14) în cazul în care angajatorii nu respectă obligațiile de a asigura un mediu de lucru sigur și sănătos, lipsit de hărțuire. De exemplu, în Germania, legea permite angajaților să refuze să lucreze fără a pierde salariul în cazul în care angajatorul nu ia măsuri adecvate pentru a pune capăt hărțuirii la locul de muncă.⁴¹**
- **Introducerea concediului plătit pentru victimele hărțuirii în lumea muncii (în conformitate cu C190 art. 10(g), R206 pct. 14) pentru a se recupera și a face față efectelor**

³⁶ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2(5^5): angajatori au 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”.

³⁷ [Hotărârea nr. 262/2019 din 24 aprilie 2019](#) pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019, art. 5.

³⁸ Ibid.

³⁹ [Hotărârea nr. 262/2019 din 24 aprilie 2019](#) pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019, art. 1 și art.3(2)(b).

⁴⁰ Conform recomandării emise de Avocatul Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violenta la Locul de Muncă](#), p. 66.

⁴¹ Germania, Agenția Federală Anti-Discriminare, [General Equal Treatment Act](#), 2006, Secțiunea 14, p. 40.

hărțuirii. Legea să prevadă un număr mic de zile de concediu plătit care poate fi acordat în plus față de concediul de odihnă obișnuit. Victimele hărțuirii să aibă dreptul să solicite concediul plătit printr-un proces simplificat și să primească sprijin pentru a completa această cerere.

VIII. FORMARE PROFESIONIȘTILOR CARE GESTIONEAZĂ CAZURI DE HĂRȚUIRE

Formarea și pregătirea profesională a inspectorilor de muncă cu privire la hărțuirea în lumea muncii este precară.⁴²

România pierde cazuri de hărțuire la Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) din cauza neadecvării lor adecvate la nivel național. În 2022, în cauza C. v. România, CEDO a emis prima hotărâre cu privire la hărțuirea sexuală în lumea muncii. CEDO a condamnat România pentru încălcarea dreptului la viața privată (încălcarea articolului 8 din Convenția Europeană pentru Drepturile Omului), datorită nerespectării obligației pozitive a statului de a proteja integritatea personală a reclamantei, o femeie de serviciu într-o gară, și de a lua măsuri pentru a evita o victimizare secundară din cauza unor vicii semnificative în cadrul procedurii penale privind acuzațiile sale de hărțuire sexuală la locul de muncă, care fuseseră respinse definitiv în 2020.⁴³

Din analiza practicii judiciare la nivel național, în ceea ce privește adjudecarea hărțuirii la locul de muncă, reiese că instanțele au o practică neunitară și care, uneori, are un efect contrar scopului legislației anti-hărțuire. De exemplu, potrivit textului legii, *durata* conduitei ostile sau nedorite nu este un element constitutiv al hărțuirii; comportamentul hărțuitor la locul de muncă nu trebuie să se deruleze pe o perioadă anume. Cu toate acestea, în doctrină și jurisprudență se consideră că, pentru confirmarea fenomenului de hărțuire morală la locul de muncă, comportamentul vexatoriu trebuie să se deruleze pe o „lungă durată de timp”⁴⁴ sau o perioadă de minimum șase luni.⁴⁵ Această practică are un efect contrar scopului legislației anti-hărțuire, negând accesul la justiție lucrătorilor supuși unei deteriorări a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității lor pe o perioadă mai mică de șase luni. Astfel, o serie de lucrători, precum internii, studenții practicanți sau angajații aflați în probă de lucru, așadar persoanele care intră în raporturi de muncă acoperite de lege, în general pe o durată de până la șase luni, nu sunt protejați de legislația anti-hărțuire la locul de muncă.

Recomandări:

- **Formare profesională specializată pe tematica hărțuirii și violenței, sensibilă la dimensiunea de gen și din perspectiva drepturilor omului, a celor care gestionează cazuri de hărțuire, inclusiv inspectorii ITM, polițiștii, procurorii, judecătorii și inspectorii IGI (în conformitate cu C190 art. 11(b), R206 23(b),(c)).** De exemplu, această tematică

⁴² A.L.E.G., 2021, „[Angajatori pentru respect: Fără hărțuire în lumea muncii. Recomandări pentru politici publice 2021](#)”, p. 26.

⁴³ [Decizia CEDO 2022 în C c. Romania, petiția nr. 47358/20.](#)

⁴⁴ De exemplu: Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 2365 din 23 aprilie 2019, citată la p. 229 în Oana Cristina Niemesch, 2020, „Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale”, Universul Juridic: București. A se vedea și cazuistica analizată de Avocatul Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă](#), pp. 40-50.

⁴⁵ A se vedea, cu titlu de exemplu: Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru Cauze privind Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dec. civ. nr. 4210 din octombrie 2019, citată la p. 236 în Oana Cristina Niemesch, 2020, „Hărțuirea în raporturile de muncă: Practica judiciară, norme procedurale”, Universul Juridic: București; Tribunalul Sibiu, Secția I Civilă, hot. civ. 223/2021 din 30 martie 2021, dosar nr. 1247/85/2020. A se vedea și cazuistica analizată de Avocatul Poporului, 2023, [Raport Special Privind Hărțuirea și Violența la Locul de Muncă](#), pp. 40-50.

poate deveni parte din cursurile Institutului Național de Magistratură și din planurile de dezvoltare profesională ale autorităților care gestionează cazuri de hărțuire conform legii.

IX. INFORMARE

Lucrătorii și lucrătoarele nu își cunosc drepturile, iar ITM-urile informează în mod limitat angajatorii și lucrătorii cu privire la obligațiile, respectiv drepturile pe acest subiect.⁴⁶ **În 2021, o treime dintre ITM-urile din țară considerau că nu intră în atribuțiile lor identificarea oportunităților de formare a angajatorilor cu privire la raportarea și combaterea hărțuirii la locul de muncă și doar 8 ITM-uri desfășoară activități de informare pentru angajatori cu privire la legislația anti-hărțuire.**⁴⁷

Recomandări:

- **Campanii periodice de informare, inclusiv prin mass media și social media, pentru lucrători privind manifestarea hărțuirii în lumea muncii și accesul la mecanisme de raportare accesibile în mai multe limbi (în conformitate cu C190 art. 11(c), R206 pct. 23(d),(g)).** Lucrătorii străini nu au acces la informații accesibile în limba lor privind hărțuirea și violența la locul de muncă și mecanismele de raportare. Astfel de campanii de informare pot fi facilitate prin intermediul inspecțiilor realizate de ITM și IGI, ori prin mecanismele de comunicare ale Ministerului Muncii, ITM, IGI sau ANOFM (ex. informații pe website, afișe în spații publice și în comunitățile migranților, cum ar fi grupuri de Facebook, etc.).
- **Campanii periodice de informare pentru angajatori, cu privire la responsabilitatea lor de a preveni, combate și sancționa hărțuirea și violența în lumea muncii (conform C190, art. 11 și R206, pct. 23).**

X. COLECTAREA DATELOR

O problemă majoră în elaborarea unor politici eficiente anti-hărțuire constă în lipsa colectării datelor în mod sistematic, dezagregat și periodic. **Cadrul legal actual și normele metodologice nu prevăd o politică de colectare și înregistrare a datelor.** La nivel național nu există studii amănunțite cu privire la amploarea și specificul problematicii hărțuirii în lumea muncii.

Recomandări:

- **Dezvoltarea unei politici de colectare a datelor în mod sistematic, periodic și dezagregat, inclusiv în funcție de sexul, vârsta, ocupația, naționalitatea și alte criterii de identitate protejate persoanelor afectate de hărțuire, precum și formele de hărțuire/violență, pentru instituțiile cu atribuții în domeniu (în conformitate cu R206, pct. 22);**
- **Efectuarea de studii naționale cu privire la hărțuirea în lumea muncii, la fiecare trei ani, de către INS (în conformitate cu R206, pct. 22).**

⁴⁶ A.L.E.G., 2021, „[Angajatori pentru respect: Fără hărțuire în lumea muncii. Recomandări pentru politici publice 2021](#)”, p. 26.

⁴⁷ Ibid.