MANAGEMENTUL RELAŢIILOR DISFUNCŢIONALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Ghid practic pentru manageri
manageri de resurse umane
şi reprezentanţi ai sindicatelor

CUM GESTIONĂM SITUAŢIILE DE HĂRŢUIRE SEXUALĂ

legea pedepseşte hărţuirea sexuală

CPE
CENTRUL PARTENERIAT PENTRU EGALITATE

CPE
CENTRUL PARTENERIAT PENTRU EGALITATE

concept Foundation

CUM
GESTIONĂM SITUAȚIILE DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ

Autoare:

Livia Aninoşanu Daniela Marțiş Irina Sorescu

CPE - 2007

Traducere şi adaptare materiale-sursă: Ileana Dascălu

© 2007 CPE
Copyright-ul pentru acest material aparţine CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate. Reproducerea parţială sau integrală prin orice mijloace (electronice, mecanice, fotocopiere, înregistrare) a oricărui pasaj din acest material este strict interzisă în scopuri comerciale, fiind supusă prevederilor legii drepturilor de autor şi drepturilor conexe. Textele sunt concepute în scopuri educative, acestea putând fi reproduse doar în condiţiile menţionării sursei.

CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate
E-mail: info@cpe.ro
Site: www.cpe.ro

Programul Phare Societatea Civilă Componenta 3 – Democraţie, drepturile omului, statul de drept şi independenţa justiţiei.
Editorul materialului: CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate
Data realizării: ianuarie 2007

7 **Capitolul 1**
Organizații sănătoase versus organizații dezechilibrate

13 **Capitolul 2**
Cum recunoaştem situațiile de hărțuire sexuală la locul de muncă

21 **Capitolul 3**
Cum ne sunt influențate percepțiile şi opiniile despre hărțuirea sexuală

27 **Capitolul 4**
Care sunt prevederile şi obligațiile legale în domeniul hărțuirii sexuale

35 **Capitolul 5**
Care sunt modalitățile de acțiune ale persoanei hărțuite sexual

41 **Capitolul 6**
Cum să previi cazurile de hărțuire sexuală din organizații

47 **Capitolul 7**
Câteva exemple de instrumente utilizate în organizații. campanii şi mesaje de prevenire a hărțuirii sexuale

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

un pericol pentru sănătatea și eficiența organizațiilor

Capitolul 1:

ORGANIZAȚII SĂNĂTOASE versus ORGANIZAȚII DEZECHILIBRATE

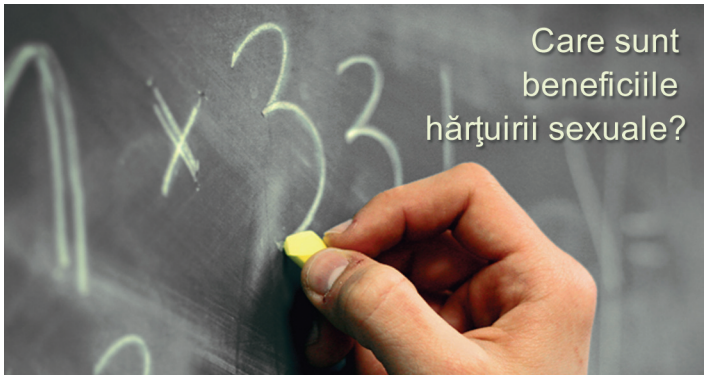
Capitolul 1:
ORGANIZAȚII SĂNĂTOASE versus ORGANIZAȚII DEZECHILIBRATE

Ce face diferența: organizație sănătoasă - organizație dezechilibrată.
Pentru ca organizațiile să se mențină sănătoase şi performante, este important ca acestea să investească permanent în menținerea stării de echilibru. Nu este foarte dificil, nici nu necesită foarte mult timp ca o organizație sănătoasă să devină dezechilibrată. O multitudine de cauze pot să conducă la acest efect, care poate să apară inclusiv în momentul în care persoanele care formează organizația inițiază şi mențin relații disfuncționale sau dezvoltă comportamente abuzive. Toate acestea se pot traduce în pierderea încrederii, pierderea motivației, pierderea loialității şi a sentimentului de apartenență, scăderea performanței. Ce "câştigi"? Printre altele, un mediu de lucru toxic, tensionat, comunicare defectuoasă, dezinteres față de muncă şi fluctuație de personal.

Relațiile disfuncționale există în interiorul multor organizații. Una dintre formele grave în care acestea se manifestă este hărțuirea sexuală.
Studiile de specialitate şi cercetările realizate în domeniu arată că hărțuirea sexuală poate să fie privită, rațional, şi ca o simplă operație de matematică: adunarea. Este vorba despre adunarea costurilor pe care aceasta le activează: costuri pentru angajați/te, costuri pentru angajatori.

Hărțuirea sexuală afectează sănatatea fizică, psihică şi emoțională, precum şi viața profesională a persoanelor hărțuite.

Hărțuirea sexuală influențează negativ calitatea muncii prestate şi scade productivitatea. În mediile tolerante la hărțuire sexuală se



înregistrează schimbări importante în ceea ce priveşte performanța. În primul rând, performanța individuală scade, modificându-se, implicit, atitudinea față de muncă. Această ipostază atrage adesea şi scăderea randamentului echipei. Demotivarea şi frustrările sunt, de cele mai multe ori, contagioase, ele putând deveni adevărate epidemii în acele organizații care nu sunt conştiente de relația dintre mulțumirea şi sentimentul de siguranță la locul de muncă şi performanță.

Managerii, managerii de resurse umane şi reprezentanții sindicatelor au un rol-cheie în reechilibrarea acestor situații, care afectează negativ atât angajații, cât şi organizația ca întreg.

De ce este eficient să prevenim?
Ideal este ca nicio organizație să nu ajungă în faza în care este nevoită să ia măsuri pentru a combate şi înlătura starea de dezechilibru cauzată de hărțuirea sexuală, ci să acționeze constant, într-o manieră în care toți angajații să se simtă în siguranță la locul de muncă, într-un mediu echilibrat. A acorda o atenție specială relațiilor dintre oameni la locul de muncă şi modului în care acestea afectează viața companiei sunt aspecte foarte importante.

În cazul în care relațiile disfuncționale nu au putut fi controlate şi prevenite, pentru a face față cu bine unei potențiale epidemii, o organizație trebuie să ştie să:

- **îşi identifice diagnosticul**, recunoscându-şi simptomele, adică să recunoască comportamentele care contribuie la declanşarea şi menținerea relațiilor disfuncționale;
- **stabilească cauzele concrete** care au condus la declanşarea „îmbolnăvirii", adică să identifice şi să înțeleagă sursele specifice ale acestor comportamente şi relații disfuncționale, pentru a le putea trata în mod corect şi eficient;
- **inițieze procesul de vindecare**, adică să identifice cele mai bune metode prin care angajații pot fi susținuți pentru a descoperi şi aplica metode de rezolvare şi depăşire a situației în cauză.

De ce aveți nevoie pentru a preveni/gestiona corect relațiile disfuncționale de la locul de muncă?
Ca manageri, manageri de resurse umane sau supervizori, este important să dețineți informații şi instrumente specializate pentru a preveni sau gestiona corect şi eficient un posibil caz de hărțuire sexuală. Cunoscând aceste informații şi instrumente, puteți identifica acțiuni aplicabile la situații concrete, care sunt şi cele mai potrivite pentru organizație.

Ca reprezentanți ai sindicatelor, este important să aveți la îndemână informația care vă este necesară pentru a răspunde tuturor întrebărilor adresate de un/o membru/ă de sindicat care se confruntă cu o situație de hărțuire sexuală. În plus, pe baza acestor informații puteți interveni direct în relația cu angajatorul şi solicita încetarea imediată a situației de hărțuire sexuală.

Ce oferă acest ghid?
- Prevederi legale în vigoare care reglementează hărțuirea sexuală;
- Modele de acțiune pentru angajați/e şi pentru angajatori;
- Informații utile pentru realizarea şi implementarea de politici interne;

- Exemple de acțiuni specifice implementate pentru educarea şi informarea angajaților şi angajatorilor în acest domeniu;
- Date statistice, studii şi cercetări, studii de caz;
- Exemple de bune practici, sugestii şi recomandări ale specialiştilor.

Pentru informații suplimentare, sugestii şi recomandări:
- vizitați website-ul www.hartuiresexuala.ro
- contactați-ne la info@cpe.ro

Vă mulțumim!

Prin urmare:

Ce câştigă organizația dacă previne hărțuirea sexuală. Sau ce pierde dacă ignoră această problemă.

Mediu de lucru sănătos

Companiile în care hărțuirea sexuală, în oricare dintre formele sale, este tolerată, nu oferă angajaților/telor un mediu de lucru sănătos, ci unul ostil, intimidant, în care oamenii nu îşi gestionează corect şi profesionist relațiile de muncă.

Mediul ostil, intimidant se manifestă prin atmosferă tensionată, prin scăderea treptată a performanței, prin dezinteres față de muncă şi, implicit, prin fluctuație de personal şi lipsa ataşamentului față de angajator. Are impact negativ asupra calității muncii prestate şi asupra productivității. Acestea sunt consecințele clasice ale unui mediu de muncă permisiv în ceea ce priveşte comportamentele de hărțuire sexuală.

Pe de altă parte au productivitate crescută, pe termen lung, acele companii care investesc în menținerea unui mediu de lucru sănătos, neconflictual, care răspunde nevoilor fiecărei persoane angajate în acea companie. Acest tip de companii acordă atenție crescută rezultatelor, dar şi procesului prin care rezultatele au fost obținute, în particular aceasta traducându-se în relațiile dintre oamenii care formează o companie.

Angajați/te performanți/te

Hărțuirea sexuală influențează performanța. Persoanele direct afectate dezvoltă anxietate, impulsivitate, iritare, depresie, teamă, frustrare, confuzie, scăderea încrederii în sine. Hărțuirea sexuală conduce şi la stres în muncă, care, la rândul său, aduce cu sine rate foarte crescute ale absenteismului, scăderea motivației şi a interesului pentru îndeplinirea sarcinilor, diminuarea eficienței muncii, perturbări ale productivității, creativității şi competitivității, dar şi oboseală şi o plajă largă de afecțiuni fizice, unele dintre ele aducând persoana supusă hărțuirii sexuale în incapacitate de muncă.

Hărțuirea sexuală nu are consecințe numai asupra persoanei direct afectate. Este un fenomen care afectează întreg mediul de lucru, iar simptomele sale sunt contagioase, transmițându-se şi afectând şi performanța acelor angajați/te care sunt doar martori/e la aceasta, nefiind implicați/e direct.

Capital de imagine

De regulă, companiile arată cifre, rezultate, perspective. Însă adesea interesul public este trezit şi de modul în care o companie îşi tratează oamenii şi îşi gestionează posibilele conflicte. Un segment de clienți se va identifica şi va empatiza cu un anumit segment de angajați, cu care poate să aibă similitudini, şi nu cu un produs sau cu un serviciu promovat de companie. Investiția în imagine nu trebuie să fie limitată la campaniile de promovare a ofertei companiei, pentru că, din ce în ce mai pregnant, clienții sunt fidelizați sau, dimpotrivă, îndepărtați, de reputația pe care o are compania în raport cu angajații săi.

Accentul este pus, în prezent, mult mai mult pe valorile promovate de un business etic, echitabil, care ține cont de sănătatea fizică şi mentală a oamenilor, de efectele asupra mediului înconjurător, de respectarea egalității şanselor.

În consecință, imaginea unei companii poate fi influențată, pozitiv sau negativ, de modul în care tratează problema hărțuirii sexuale. O companie cu proceduri interne clare în domeniu, care nu tolerează actele de hărțuire sexuală, este un model de bună practică pentru alte companii şi deține un plus de imagine. O companie care tolerează hărțuirea, transformând-o în „normalitate" internă aduce prejudicii propriei imagini, fiind pasibilă de a fi acționată în justiție şi prezentată ca exemplu negativ în mass-media.

Profit – 6.700.000 USD/an = ?

Un studiu realizat de Working Woman în anul 1988 evidențiază faptul că hărțuirea sexuală costă o companie tipica Fortune 500 din SUA, cu un număr de circa 23.750 de angajați, aproximativ 6.700.000 USD/an. Aceste costuri provin din absenteism, productivitate scăzută şi fluctuație de personal şi cumulează un total anual de 282,53 USD pe angajat. Estimarea făcută nu a luat în considerație şi costurile mai dificil de măsurat, precum cele provenite din procese în justiție, prezenteism şi diminuarea capitalului de imagine publică.
În cadrul studiului, directori de resurse umane şi persoane responsabile cu egalitatea de şanse au răspuns unui chestionar cu 49 de întrebări-cheie. Răspunsurile lor sunt reprezentative pentru 3.300.000 de angajați, din 160 de corporații.

Pierderi: În 1988 - 282,53 USD/angajat
În 2003 - 919 USD/ angajat

15 ani mai târziu, în 2003, un nou studiu realizat de Level Playing Field Institute, re-validează datele obținute în 1988. Noul studiu măsoară costurile pe care tratamentul injust îl are pentru companiile tipice Fortune 500. Concluziile susțin rezultatele studiului anterior şi, mai mult, evidențiază faptul că, în timp, costurile direct legate de hărțuirea sexuală au crescut. În prezent, tratamentul injust, care cuprinde şi hărțuirea sexuală, se traduce în pierderi de 50.107.132 USD/an, respectiv 919 USD/ angajat. 74% din totalul angajaților declară că au experimentat "comportamente nepotrivite" la locul de muncă, inclusiv comportamente de hărțuire sexuală.

The How Fair Study 2003. How Opportunities in the Workplace and Fairness Affect Intergroup Relations. Level Playing Field Institute, 2003.

Pentru varianta integrală a studiului:
http://www.lpfi.org/docs/HOWFAIRReport.pdf

Companie dezirabilă
Compania care investeşte în prevenţie şi intervine prompt în cazurile de hărţuire sexuală are şanse suplimentare să fie clasificată drept „companie dezirabilă", adică acea companie pentru care este de dorit şi avantajos să lucrezi.

Această reputaţie este cu atât mai valoroasă pentru angajatorii care doresc să atragă personal bine pregătit, să menţină cele mai performante resurse umane de pe piaţă, să îşi fidelizeze angajaţii şi clienţii, să se diferenţieze de companiile concurente prin acordarea unui tratament echitabil tuturor angajaţilor şi angajatelor la locul de muncă, care nu permite nici un fel de discriminare.

Evitarea costurilor hărţuirii sexuale
Costurile/pierderile companiei, cauzate de comportamente de hărţuire sexuală, sunt multiple:
- costuri provenite din scăderea performanţei şi calităţii muncii persoanelor afectate;
- costuri provenite din creşterea ratei de absenteism a persoanelor afectate;
- costuri provenite din fluctuaţia de personal şi necesitatea de a organiza noi procese de recrutare.

O politică fermă de prevenţie a cazurilor de hărţuire sexuală, pusă în practică şi monitorizată cu seriozitate, pune compania la adăpost, securizând investiţia în fiecare angajat. Desigur, întotdeauna probabilitatea ca resursele umane să migreze către alte companii, mai atractive la momentul respectiv, există. Însă această probabilitate este mult mai prezentă atunci când o persoană resimte, la locul de muncă, presiune, teamă, ostilitate. O mare parte din timpul zilnic pe care această persoană ar trebui să îl dedice activităţilor legate de îndeplinirea sarcinilor de muncă se va transfera subtil către activităţi şi strategii de evitare a situaţiei stresante şi creatoare de disconfort.

În consecinţă, o companie care nu este sensibilă la confortul fizic şi psihic al angajaţilor/telor sale, are şanse mari să se regăsească în situaţia de a face un „bilanţ", în care principalele cifre cu valori negative reprezintă costuri de recrutare, costuri de angajare, costuri de formare profesională, costuri provenite din absenţe repetate şi concedii medicale, costuri provenite din sarcini realizate neperformant şi cu întârziere.

Respectarea normelor legale în domeniu
Legislaţia naţională prevede o serie de obligaţii specifice pentru angajator. La costurile sus-menţionate, se pot adăuga sancţiunile aplicabile companiilor care nu respectă normele legale în domeniu. Costurile pot rezulta şi din acţionarea în justiţie a companiei de către o persoană hărţuită sexual.

Aproximativ 15.000 de plângeri sunt depuse anual la EEOC – Equal Employment Opportunity Commission (instituţia care este responsabilă cu soluţionarea situaţiilor de hărţuire sexuală în Statele Unite). Studiile estimează că un procent cuprins între 40% şi 60% din totalul femeilor angajate în organizaţii din SUA au experimentat forme diverse ale hărţuirii sexuale la locul de muncă.

Este, totuşi, de dorit ca o companie să nu acţioneze exclusiv în sensul luării unor măsuri de precauţie împotriva posibilelor sancţiuni legale. Tocmai pentru că problema hărţuirii sexuale este o problemă complexă, care atrage consecinţe variate, în planuri multiple ale ciclului de viaţă al companiei. Aceasta necesită o înţelegere profundă a problemei şi o corelare cu valorile companiei. Înţelegerea consecinţelor legale, dar şi a celor morale şi financiare ale hărţuirii sexuale se constituie în garanţii suplimentare pentru dezvoltarea şi implementarea unei politici eficiente de prevenţie.

Management/Management de resurse umane/Rol al sindicatului eficient
Calitatea actului de management şi rolul important al sindicatelor în companie cresc prin:
- creşterea capacităţii de a răspunde nevoilor diverse şi complexe ale angajaţilor/angajatelor;
- creşterea capacităţii de asigurare a unui mediu de lucru adecvat;
- creşterea capacităţii de a gestiona eficient posibile conflicte şi situaţii conflictuale la locul de muncă.

Rolul managementului, al managerului de resurse umane şi al reprezentantului sindicatului în problema hărţuirii sexuale este unul principal. O politică scrisă este lipsită de valoare în condiţiile în care nu este susţinută de mesaje ferme şi foarte clare, de comportamente adecvate, de reacţii prompte la situaţii reale.

Mari scandaluri: de la Mitsubishi la Toyota, via Statele Unite ale Americii

În data de 10 iunie 1998, Mitsubishi accepta să onoreze o înțelegere foarte costisitoare într-un proces de hărțuire sexuală, care şifonase serios imaginea companiei. Valoarea compensațiilor pentru cele 350 de femei care depuseseră plângeri, acuzând hărțuire sexuală la Mitsubishi Motors Manufacturing of America – MMMA - filiala din Statele Unite a companiei, ajungea la 34 milioane USD.

Sandra Rushing, fostă angajată MMMA, a ales să îşi caute un alt loc de muncă. "Colegii cu care lucram nu numai că ma atingeau, dar foloseau şi chei franceze foarte mari, pe care mi le băgau între picioare, pretinzând că sunt extensii ale penisurilor lor", povestea Sandra Rushing, o fostă angajată, care şi-a dat demisia, dezgustată de aceste practici.

"Nu numai că eram constant lovita peste fund, dar unul dintre colegi şi-a introdus la un moment dat o banană în gură, în fața tuturor, pretinzând că are relații sexuale cu mine", mărturisea, sub anonimat, o altă femeie, încă angajată a MMMA. Mai mult, unii angajați participau, în privat, la adevărate orgii, la care erau aduse prostituate şi în timpul cărora se făceau poze, ulterior răspândite la locul de muncă.

Ce alte măsuri a luat Mitsubishi?

Dincolo de plata despăgubirilor, s-a decis şi implementarea unei politici consistente de Toleranță Zero în cazurile de hărțuire sexuală şi discriminare pe bază de sex, care a implicat:

- lucrul cu experți externi pentru formularea politicii şi desemnarea a 2 angajați pentru a implementa politica şi pentru a răspunde potențialelor plângeri;
- hotline permanent la care persoanele care sunt discriminate sau hărțuite sexual să poată cere sfaturi sau să sesizeze persoanele responsabile cu soluționarea situațiilor de hărțuire sexuală şi discriminare;
- formarea obligatorie în domeniul prevenirii şi combaterii hărțuirii sexuale a: tuturor supervizorilor şi a tuturor noilor angajați, tuturor persoanelor din top şi middle management, tuturor persoanelor care sunt responsabile cu aplicarea procedurilor interne în cazuri de hărțuire sexuală, tuturor angajaților de la fabrica implicată în proces;

De asemenea, EEOC a dispus monitorizarea constanta a progreselor făcute de MMMA în realizarea şi implementarea noilor politici, de către 3 monitori, unul reprezentând EEOC, al doilea MMMA şi al treilea fiind ales împreună de cele 2 părți.

8 ani mai târziu, istoria pare să se repete. De această dată, însă, la Toyota Motor North America, reprezentanța Toyota din Statele Unite ale Americii. Cu un an înainte de declanşarea scandalului, compania înregistrase un profit cu 39% mai mare decât în anul anterior, iar analiştii susțineau că Toyota va detrona General Motors şi va deveni producătorul nr. 1 de automobile, dacă această creştere se menține constantă.

La 1 mai 2006, Sayaka Kobayashi, o angajată Toyota, a inițiat un proces împotriva preşedintelui Toyota din SUA, Hideaki Otaka, solicitând despăgubiri în valoare de 190 milioane USD. Sayaka Kobayashi, fosta asistentă a lui Otaka, susținea că, dincolo de nenumăratele aluzii şi propuneri indecente pe care acesta i le-a făcut, a încercat, de mai multe ori, să întrețină relații sexuale cu ea. Sayaka Kobayashi mărturisea şi că Otaka a prezentat-o drept „cereala lui preferată pentru micul dejun" şi, mai mult, i-a spus că îşi doreşte ca ea să îi poarte copilul.

În data de 6 decembrie 2005, Sayaka Kobayashi a trimis un email unei alte persoane din top managementul companiei, în care îi solicita sprijinul: „Zi de zi vin la serviciu cu teamă şi mă rog ca domnul Otaka să nu îmi mai ceară să îl însoțesc la vreun prânz, la vreo cină sau în vreo delegație. Am nevoie de ajutor din partea dvs. în această problemă, în fața căreia mă simt neputincioasă". „Trebuie să îți rezolvi problemele în privat cu Otaka", a sosit răspunsul lui Dennis C. Cuneo. Însă nu era cel dorit. Sayaka Kobayashi apelase şi la departamentul de resurse umane, în luna noiembrie, de unde, din nou, nu obținuse clarificarea situației.

Hideaki Otaka - Preşedintele - Toyota SUA
Sayaka Kobayashi - Fosta asistentă a preşedintelui Toyota - SUA, care l-a acuzat de hărțuire sexuală

Ce măsuri a luat Toyota?

Hideaki Otaka a fost înlocuit, la conducerea Toyota, de Jim Press, fost director de vânzări. Despăgubirile în acest caz au fost negociate între părți şi nu au fost divulgate până în prezent.
Fosta Secretară pentru Relații de Muncă a SUA, Alexis Herman, a fost desemnată să conducă o echipa formată din 7 persoane, împreună cu care să revizuiască procedurile şi politicile corporației, care privesc hărțuirea sexuală.
Toți directorii Toyota SUA trebuie să participe la traininguri speciale, "pentru a-i ajuta să recunoască şi să prevină orice comportament inadecvat, precum şi să ia măsurile potrivite".
O noua politică predeve că orice acuzații de hărțuire sexuală sau comportament inadecvat aduse unui director sau presedinte Toyota vor fi raportate direct Consiliului Director.

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

un pericol pentru sănătatea și eficiența organizațiilor

Capitolul 2:

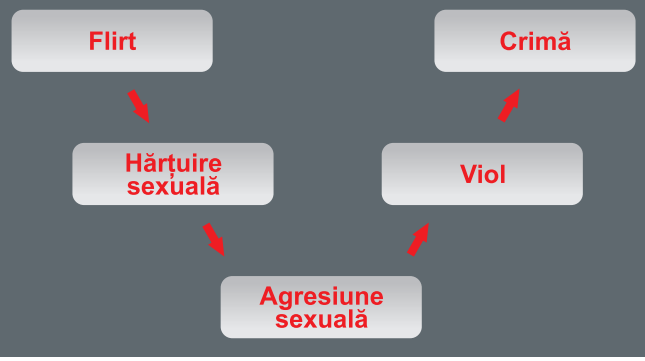
CUM RECUNOAȘTEM SITUAȚIILE DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Capitolul 2:
CUM RECUNOAŞTEM SITUAȚIILE DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Ce este hărțuirea sexuală la locul de muncă?
Hărțuirea sexuală constă în comportamente de amenințare, constrângere, intimidare, umilire, realizate de către o persoană împotriva alteia. Aceste comportamente sunt de natură sexuală şi pot fi verbale, non-verbale sau fizice. De cele mai multe ori, persoana care hărțuieşte abuzează de funcția îndeplinită la locul de muncă, cu scopul de a obține anumite beneficii de natură sexuală din partea persoanei hărțuite. Efectele unor astfel de comportamente sunt negative, afectează atât persoana hărțuită, cât şi organizația în care aceasta lucrează, în special pentru că performanța persoanei scade, iar negocierea aspectelor privind promovarea, formarea, salarizarea etc. nu rămân procese obiective, ci sunt afectate/influențate de comportamentele negative ale persoanei care hărțuieşte.

În multe organizații există hărțuire sexuală. Aceasta îmbracă forme diferite şi poate ajunge la nivele de gravitate foarte variate. Modul în care apare, se menține şi se manifestă depinde de fiecare organizație în parte, de anumiți parametri precum: dinamica specifică a locului de muncă, numărul şi structura angajaților, sensibilitatea pe care angajatorii, patronii, şefii, managerii, supervizorii o au în privința acestei problematici, cantitatea de informație pe care o dețin în privința consecințelor pe care hărțuirea sexuală le are/le poate avea.

Hărțuirea sexuală face parte dintr-un continuum de comportamente care pot creşte în gravitate. Deşi adesea vedem aceste comportamente ca fiind separate, granițele care le separă rămân fragile. Este posibil ca simplul flirt să conducă la hărțuire sexuală, iar hărțuirea sexuală să conducă la tentative de viol sau chiar viol. De multe ori, violurile debutează cu situații de hărțuire sexuală.



"În luna în care am terminat facultatea, a trebuit să completez, într-un chestionar, principalele 3 aşteptări pe care le am de la viitorul meu loc de muncă. La un an de la acest moment, lucrurile se schimbaseră radical:
- Acum aştept ca la locul de muncă să nu ma simt de parcă tocmai aş fi ieşit goală de la duş şi aş fi nimerit într-o sală uriaşă de conferințe.
- Acum aştept ca la locul de muncă să primesc, în tăvița personală de la intrarea în birou, informații despre sarcinile de lucru pentru ziua respectivă, nu reviste pentru adulți şi bilețele cu conținut erotic.
- Acum aştept ca la locul de muncă să nu simt nevoia să ma retrag la toaletă, cel puțin câte cinci minute în fiecare oră, pentru a fi numai cu mine şi pentru a căpăta puterea de a rezista până la sfârşitul zilei."

(Gina, asistentă de proiect)

Când apare?
Nu există un moment prestabilit în care hărțuirea sexuală apare într-o organizație. Poate apărea în momentul recrutării, la angajare, se poate reflecta în termenii şi condițiile încheierii contractului de muncă, pe parcursul derulării activităților de zi cu zi, poate apărea în momentele în care se promovează şi/sau se formează personalul sau în situațiile în care se fac concedieri.

Studiile de specialitate spun că nu există numai un moment anume din cariera unei persoane în care aceasta este expusă unor astfel de comportamente. Poți fi hărțuit/ă atunci când te-ai prezentat la interviu şi când viitorul şef te întreabă dacă ai fi dispus/ă să prestezi şi ore suplimentare, atingându-te în treacăt pe umăr şi zâmbindu-ți cu subînțeles. Sau în prima zi de lucru, când managerul de departament îți atrage atenția că s-ar putea să nu treci de perioada de probă dacă nu-ți pui o fustița mai scurtă, aşa cum îi stă bine unei domnişoare care lucrează în relații publice. Se poate întâmpla şi când un/o coleg/ă face, constant, comentarii legate de viața ta sexuală, despre modul în care arăți. Un bonus la salariu, o promovare, o poziție mai bună în firmă, toate pot fi condiționate de întâlniri târzii în oraş, de o relație „mai intimă", de un schimb prezentat ca „reciproc avantajos".

"S-a intamplat acum 5 ani, cu managerul de la firma la care mă angajasem ca secretară. Lucram mult cu el si il insoteam peste tot. Era primul meu loc de munca si, desi am sesizat un comportament ciudat inca de la inceput, nu aveam experienta si nu stiam cum sa ii refuz avansurile, pentru ca nu imi doream sa il enervez atat de tare incat sa ma dea afara. Dar stateam intr-o stare de tensiune incredibila, constant. Intr-o dupa-amiaza, m-a chemat la el in birou – jaluzelele erau trase si el ma astepta, aproape dezbracat, in semi-intuneric. Nu a fost nevoie de cuvinte, nici nu am mai auzit ce striga in urma mea. Am plecat acasa, iar a doua zi mi-am dat demisia."

(Carmen, Manageră de Resurse Umane)

Ce consecințe are?
Hărțuirea sexuală are impact negativ atât asupra organizației ca întreg, cât şi asupra persoanelor direct afectate de aceste comportamente. În funcție de forma în care se manifestă şi de contextele specifice în care apar, comportamentele de hărțuire sexuală determină consecințe foarte grave, care pot fi de natură:

Psihologică, precum:
- depresie, anxietate, şoc, negare, stres, tulburări ale somnului
- furie, teamă, frustrare, iritare, instabilitate emoțională
- nesiguranță, jenă, ruşine
- confuzie, neputință, tulburări de concentrare, atacuri de panică
- stimă de sine scăzută, neîncredere în capacitățile proprii, hipersensibilitate
- izolare, autoblamare

În anul 1995, Judith Coflin, una dintre angajatele US Postal Services s-a sinucis, din cauza numeroaselor comportamente de hărțuire sexuală la care a fost supusă la locul de muncă, de către şefii şi colegii ei. Aceştia spuneau constant despre ea că este "urâtă ca noaptea", răspândiseră peste tot o caricatură care o reprezenta şi au expus un poem scris special pentru ea la locul de muncă. Mai mult, aceştia încercau constant să îi saboteze munca şi să îi distrugă cariera. Diabetică şi insulino-dependentă, Judith Coflin s-a sinucis, administrându-şi o supradoză de insulină, după ce a scris un bilet prin care îşi explica decizia, blamând US Postal Services pentru coşmarul prin care fusese nevoită să treacă. Familia ei a primit 5.5 milioane USD ca despăgubiri, intentând proces companiei.

Fizică, precum:
- dureri puternice de cap, migrene, oboseală, epuizare
- letargie, amețeli, tulburări de vedere, afectiuni dermatologice
- probleme gastrointestinale, ulcer
- fluctuații ale greutății, tulburări de alimentație
- palpitații, creşterea tensiunii arteriale
- disfuncții sexuale, tulburări hormonale

Cu impact asupra performanței şi carierei precum:
- satisfacție scăzută la locul de muncă, demotivare
- performantă scăzută
- pierderea oportunităților de promovare
- absenteism, mai mult timp petrecut în concediu medical
- schimbarea obiectivelor de carieră
- lipsa ataşamentului față de organizație, lipsa de inițiativă, de interes pentru muncă
- neîncredere în competențele proprii
- predispoziție spre erori profesionale, depăşirea termenelor, neîndeplinirea sarcinilor, calitate scăzută a modului de îndeplinire a sarcinilor
- neutilizarea totală a potențialului

Cercetarea Romnibus, IMAS (2006), la cererea CPE.
Atitudinea subiecților față de hărțuirea sexuală este de condamnare. Majoritatea (aproximativ 90%) consideră hărțuirea sexuală o problemă gravă, care trebuie pedepsită legal. Două treimi dintre subiecți apreciază că are urmări grave pentru persoana hărțuită şi peste 80% consideră că afectează negativ viața profesională a acesteia.

MUNCA NU ESTE ÎNTOTDEAUNA BENEFICĂ PENTRU SĂNĂTATE!

La doi ani de la deschidere, singurul centru parizian de consiliere gratuită pentru victimele "suferințelor la locul de muncă" este depăşit de numărul acestora. De la înființarea instituției, ea a fost vizitată deja de 1.000 de salariați disperați. Consiliul Economic şi Social lansează un semnal de alarmă. Aproape în exclusivitate, cei primiți aici sunt angajați cu "moralul la pământ".

"Paralizați de panică"
Două treimi au încetat deja lucrul, iar jumătate urmează un tratament cu antidepresive. "Uneori, nici măcar nu mai pot ieşi din casă, paralizați de crize de lacrimi, de atacuri de panică", spune Jean-Claude Aguerre, psihanalist. Disperarea lor are o cauză clasică: relații interpersonale, ierarhice, cu o tentă de hărțuire sexuală sau nu. Cum ar fi în cazul unei asistente, obligată de patronul ei să îşi facă timp pentru un dineu "inevitabil" cu angajații din serviciul comercial. În seara cu pricina, ea l-a găsit pe patron singur: "Cei din serviciul comercial au contramandat întâlnirea, dar, dacă tot suntem împreună...".

Mai sunt, apoi, şi sarcinile suplimentare de serviciu, "punerile pe tuşă", gesturile deplasate şi insultele ce pot fi violente - de genul unui "Du-te să te eutanasieze!". "Aceste persoane vin, aici, demobilizate, nemaiştiind ce să facă", povesteşte Jean-Yves. "Textul articolului din ziarul parizian este însoțit de o fotografie, a cărei legendă este următoarea: "Fie că este vorba de supraîncărcarea cu sarcini de serviciu, de gesturi deplasate, de insulte sau de hărțuire sexuală, angajații se confruntă cu un număr tot mai mare de agresiuni la locul de muncă".

http://www.medfam.ro/rompres

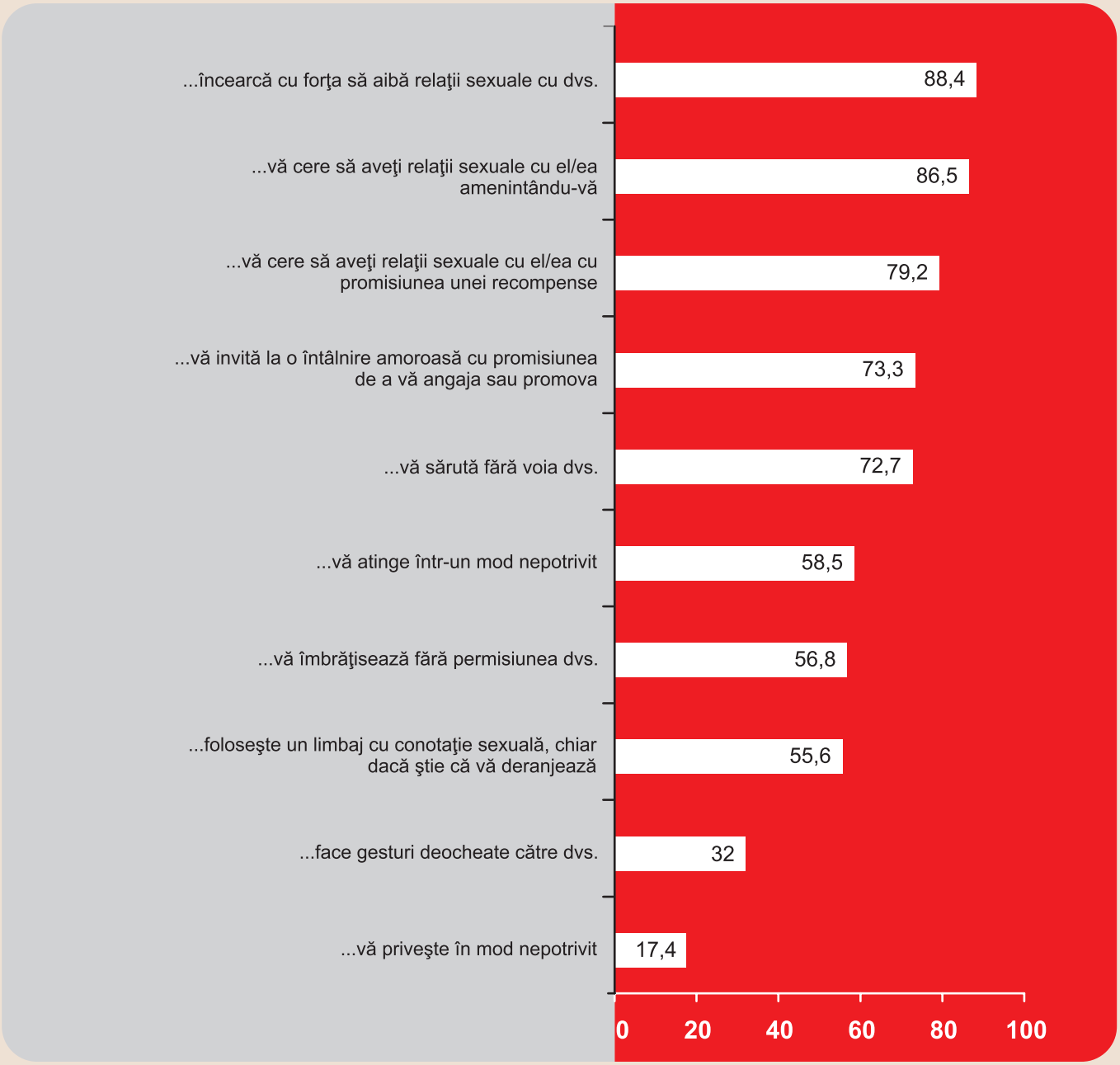
Ce forme poate să îmbrace?
Hărțuirea sexuală se poate manifesta sub forme din cele mai diverse, de la forme considerate "uşoare", care nu se înscriu în categoria agresiunilor fizice directe, până la forme considerate grave, care pot merge până la tentativă de viol sau viol.

Tendința generală este aceea de a considera în mai mică măsură formele „uşoare" drept hărțuire sexuală, tocmai pentru că acestea pot fi mai puțin evidente. Acelaşi comportament de hărțuire sexuală poate îmbrăca forme multiple.

Hărțuirea poate avea loc pe verticală – de la şef către angajat şi pe orizontală – între colegi. De asemenea, hărțuirea sexuală poate avea loc nu numai la locul de muncă, ci şi în afara acestuia, la diverse conferințe, întâlniri, deplasări şi chiar după terminarea programului de lucru. În unele cazuri, actele de hărțuire nu sunt îndreptate asupra unei singure persoane, ci pot crea o atmosferă de lucru ostilă pentru mai multe persoane aflate în acelaşi loc de muncă.

Cercetarea Romnibus a IMAS (Nov. 2006), care conține o secțiune specială dedicată hărțuirii sexuale, concluzionează că hărțuirea sexuală este înțeleasă, de majoritatea subiecților, ca încercarea de a avea relații sexuale cu forța, prin amenințări sau promisiunea unei recompense, întâlniri amoroase cu promisiunea angajării/promovării, comportament (sărutări, atingeri nepotrivite, îmbrățișări) sau limbaj cu conotație sexuală, fără acordul persoanei. Gesturile şi privirile nepotrivite sunt considerate într-o mai mică măsură drept hărțuire sexuală.

Care din următoarele situații considerați că sunt cazuri de hărțuire sexuală? Un bărbat/o femeie de la locul de muncă...



Femeile, într-o măsură mai mare comparativ cu bărbații, consideră că situațiile mai puțin evidente şi demonstrabile (priviri, gesturi deocheate, limbaj cu conotație sexuală, întâlniri) reprezintă în fapt tot hărțuire sexuală. Încercarea de a avea relații sexuale cu forța, prin amenințări sau promisiunea unei recompense întruneşte un acord cvasi-unanim atât în rândul femeilor, cât şi în rândul bărbaților – drept calificativ de hărtuire sexuală.

Comportamentele de hărțuire se pot manifesta cu intermitență. Chiar şi aşa, un singur incident serios este suficient pentru a fi considerat hărțuire sexuală. Formele hărțuirii sexuale pot fi grupate în câteva mari categorii. Exemplele de mai jos nu sunt exhaustive.

Forme fizice în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- săruturi
- mângâieri, îmbrățişări, atingeri ale corpului/hainelor
- atingeri într-o manieră sexuală, ciupituri
- atingerea/frecarea aparent accidentală a unor părți ale corpului altei persoane
- blocarea trecerii, agresiune fizică
- tentative de viol, viol etc.

Forme verbale în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- comentarii nedorite despre viața privată sau sexuală a persoanei
- propuneri şi avansuri sexuale directe
- discuții explicit sexuale
- remarci indiscrete
- folosirea de expresii şi porecle cu conotații sexuale
- insinuări de natură sexuală
- comentarii sugestive despre înfățişarea, corpul persoanei sau vestimentația acesteia
- glume şi insulte obscene
- emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături
- amenințări etc.

Forme nonverbale/posturale în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- gesturi sexuale sugestive
- gesturi cu mâna, degetele, brațele sau picioarele
- priviri lascive, studierea ostentativă a corpului unei persoane, diverse expresii faciale
- invadarea spațiului personal/intim al unei persoane prin apropierea nepermisă de acea persoană
- curtoazie exagerată, falsă
- expunerea indecentă a unor părți ale corpului etc.

Forme scrise/grafice în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- trimiterea unor poze/desene cu tentă pornografică
- adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile
- trimiterea de mesaje, sms-uri, e-mailuri pornografice şi/sau amenințătoare
- afişarea de poze pornografice, calendare, screen saver-uri, reviste sexi cu femei/bărbați

Forme psiho-emoționale în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional (sau şcolar) de acceptarea comportamentelor de hărțuire
- oferirea de cadouri cu tentă sexuală (lenjerie intimă, obiecte sexuale)
- obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă
- insistențe privind acceptarea unei invitații sau a începerii unei relații, urmărirea persoanei
- sabotarea muncii unei persoane
- umilirea publică a persoanei
- excluderea persoanei de la anumite activități, din echipe de lucru, de la întâlniri, evenimente

În acestă ultimă categorie sunt incluse comportamentele care izolează, discriminează sau exclud persoana. Uneori, unele manifestări ale acestui tip de hărțuire pot fi mai subtile şi, în consecință, mai dificil de identificat ca hărțuire sexuală.

■ Peggy Moore, fostă vânzătoare la Magazinul Belk din Crystal River, Florida, a dat în judecată compania şi a primit 1 milion USD, susținând că nu a fost luată nicio măsură în sprijinul ei şi pentru a opri comportamentele de hărțuire sexuală la care a fost supusă, timp de trei ani, de supervizoarea ei, Michele Dougherty. Moore a susținut că Dougherty s-a dezbrăcat în fața ei şi a întrebat-o daca îi place trupul ei. A mai spus şi că Dougherty a îmbrățişat-o, a ciupit-o, a sărutat-o şi, văzând că Moore nu îi răspunde la avansuri, i-a redus abuziv programul de lucru. Moore şi-a dat demisia, nesuportând această situație.

■ Un angajat a acuzat compania că l-a concediat abuziv după ce a refuzat avansurile sexuale ale managerei sale. Reclamantul lucra ca agent de vânzări pentru Omega Optical Company. Acesta a declarat că, la una dintre petrecerile firmei, nefiind suficient de multe scaune disponibile, managera s-a aşezat în brațele sale şi l-a mângâiat, pentru câteva minute, pe picior. El a respins-o şi, deşi înregistrase performanțe excelente în activitatea de vânzări, a fost concediat în săptămâna următoare. După încheierea procesului, reclamantul a fost reangajat şi a primit 70.000 USD.

■ Astra USA, filiala din SUA a Astra AB, companie suedeză de produse farmaceutice, a plătit aproape 9.85 milioane USD celor 80 de foste angajate care au dat compania în judecată, acuzând hărțuire sexuală şi victimizare. Astra a admis faptul că a tolerat un mediu de lucru ostil, care a permis inclusiv solicitarea de favoruri sexuale în schimbul unui tratament favorabil la locul de muncă. Fostul preşedinte al companiei, concediat în 1996, a fost acuzat de faptul că solicita să se consume alcool, să se organizeze frecvent petreceri, să fie permis contactul intim şi să fie concediate femeile mai în vârstă şi cele cu copii, iar în locul acestora să fie angajate femei tinere şi frumoase, care să fie forțate să întrețină relații sexuale la locul de muncă. Astra şi-a restructurat departamentul de resurse umane şi a implementat o nouă politică privind hărțuirea sexuală. De asemenea, compania a luat măsuri împotriva a 30 de angajați şi clienți Astra care fuseseră implicați în cazurile de hărțuire sexuală.

■ WR Grace and Co. a acceptat să plătească 1 milion USD celor 22 de femei din America Centrală care au acuzat hărțuire sexuală. Acestea au declarat că li s-a cerut în mod repetat să facă sex oral managerilor, că erau constant atinse şi că managerii adesea se dezbrăcau în fața lor, expunându-şi părțile intime. Două femei însărcinate care refuzaseră avansurile managerilor fuseseră concediate.

Care este diferența dintre hărțuire sexuală şi flirt[1]?

Hărțuirea sexuală

- ✓ Te face să te simți neplăcut
- ✓ Este unilaterală
- ✓ Nu te face să te simți atrăgător/atrăgătoare
- ✓ Este umilitoare
- ✓ Te face să te simți neputincios/neputincioasă
- ✓ Este o relație bazată pe putere
- ✓ Este nedorită
- ✓ Este ilegală
- ✓ Este degradantă
- ✓ Te face trist/ă, nefericit/ă, furios/oasă
- ✓ Îți scade stima de sine

Flirtul

- ✓ Te face să te simți plăcut
- ✓ Este reciproc
- ✓ Te face să te simți atrăgător/atrăgătoare
- ✓ Este un compliment
- ✓ Te face să simți că deții controlul
- ✓ Este o relație de la egal la egal
- ✓ Este dorit
- ✓ Nu este ilegal
- ✓ Te flatează
- ✓ Te face fericit/ă
- ✓ Îți creşte stima de sine

La locul de muncă, flirturile sau relațiile amoroase consimțite între colegi/e sau între şefi/şefe şi subordonați/te nu reprezintă hărțuire sexuală. Astfel de relații sunt, însă, considerate a avea potențialul de a se transforma în comportamente şi situații de hărțuire sexuală, în condițiile în care una dintre persoane nu mai doreşte să fie implicată în respectiva relație sau nu doreşte să meargă dincolo de flirt.

Cine hărțuieşte, cine este hărțuit/ă?

Cercetarea Națională privind Violența în Familie şi la Locul de Muncă (2003), realizată de IMAS la cererea Centrului Parteneriat pentru Egalitate – CPE concluzionează că, în România, are nivel crescut de risc populația de femei tinere (sub 30 de ani) din mediul urban, care lucrează în firme şi, în special, în acele firme care operează în servicii.

Datele cercetării mai indică următoarele:

- 4.7% din populație cunoaşte pe cineva care, în ultimii doi ani, a fost victimă a hărțuirii sexuale.
- În 90% dintre cazuri, victimele hărțuirii sexuale sunt femei.
- În 81% dintre cazuri, victimele au între 16 şi 30 de ani.
- În 55% dintre cazuri, agresorul a fost un „şef" sau un „director" şi în 24% un patron.
- În forme uşoare (priviri, atingeri, gesturi, limbaj cu conotație sexuală), hărțuirea sexuală este raportată de 12.9% din populația adultă a țării.
- Solicitarea de relatii sexuale prin promisiuni (de angajare, promovare, alte beneficii şi recompense) este raportată de 1.9% din populația adultă a țării.
- Solicitarea de relații sexuale cu utilizarea amenințărilor şi a forței este raportată de 1.7% din populația adultă a țării.

[1] Stein, Nan & Lisa Sjostrom. Flirting or Hurting? Washington, D.C.: National Education Association & Wellesley College Center for Research on Women, 1994.

Hărțuiți sexual de şefi

16 Martie 2007

Stela Spătaru

Un număr-record de bărbați americani au înaintat anul trecut plângeri pe motiv de hărțuire sexuală, relevă un raport al EEOC din Statele Unite.

Potrivit datelor furnizate de Comisia pentru oportunități egale de muncă (EEOC), în anul fiscal 2006, din totalul de 12.025 de reclamații pe motiv de hărțuire sexuală, 15,4% au fost depuse de bărbați, față de 11,6% anul precedent. Deşi raportul nu precizează acest lucru, experții spun că, în majoritatea cazurilor, vinovații sunt colegi sau superiori tot de sex masculin.

„Se înregistrează schimbări pozitive în ceea ce priveşte atitudinea la locul de muncă, care îi încurajează pe bărbați să raporteze asemenea cazuri", afirmă Danny Baker, specialist al unei organizații nonguvernamentale din Washington.

Hărțuirea sexuală apare atunci când o persoană este supusă unor avansuri de natura sexuală nedorite, atunci când i se cere întreținerea de raporturi sexuale, dar şi în cazul unor declarații sau atingeri cu conotație sexuală, potrivit regulilor stabilite de EEOC.

Se poate întâmpla, spre exemplu, ca un salariat să se simtă hărțuit atunci când un coleg îl numeşte „fătălău", nu neapărat ca referire la orientarea sexuală, ci la faptul că nu se încadreaza în „codul de conduită masculină" stabilit in cadrul colectivității respective.

Contrar a ceea ce s-ar putea crede, în mare parte din cazuri, atât victimele, cât şi vinovații sunt bărbați heterosexuali.

Articol Evenimentul Zilei, 16 martie 2007. Poate fi citit la: http://www.evz.ro/article.php?artid=296426

Prin urmare...

Hărțuirea sexuală este un comportament care:

- este nedorit
- este de natură sexuală
- este verbal, non-verbal sau fizic
- apare între şefi/şefe şi subalterni/e, dar şi între colegi/e
- apare între persoane de sexe diferite sau între persoane de acelaşi sex
- apare în firme diferite ca dimensiune, arie de activitate etc.
- apare în momente diferite ale relației de lucru
- produce efecte negative pentru persoana afectată, dar şi pentru organizație
- are ca scop sau ca efect atingerea demnității unei persoane
- creează un mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

un pericol pentru sănătatea și eficiența organizațiilor

Capitolul 3:

CUM NE SUNT INFLUENȚATE PERCEPȚIILE ŞI OPINIILE DE-SPRE HĂRȚUIREA SEXUALĂ

Capitolul 3:
CUM NE SUNT INFLUENȚATE PERCEPȚIILE ŞI OPINIILE DESPRE HĂRȚUIREA SEXUALĂ

Cu siguranță acasă, la locul de muncă, în ziare, în discuțiile cu prietenii, ați auzit, cel puțin o dată, afirmații referitoare la cazuri de hărțuire sexuală, la soluțiile care s-au dat acestor cazuri, la modul în care ele sunt gestionate şi la efectele pe care le determină.

Unele dintre aceste informații sunt, cu siguranță, reale. Subiectul hărțuirii sexuale este, însă, unul care permite existența unor prejudecăți, stereotipuri, idei preconcepute. De cele mai multe ori, ele nu sunt vehiculate cu rea-credință, ci sunt informații primite pe diferite căi, generalizate şi neverificate, necernute prin filtrul propriu al fiecărei persoane, care sunt întărite prin auzire repetată şi preluare. Ca manager de resurse umane sau ca reprezentant al sindicatului care se află în situația de a gestiona un posibil caz de hărțuire sexuală, aveți nevoie de o abordare proprie cât mai corectă, obiectivă şi detaşată de posibilele prejudecăți asupra problemei. Acest tip de abordare creează contextul favorabil luării unei decizii obiective, decizie care este cea potrivită pentru angajații în cauză şi, care este, în ultimă instanță, o decizie corectă.

Vă prezentăm mai jos câteva mituri despre hărțuirea sexuală pe care le puteți întâlni, ca opinii sau convingeri, la unii dintre managerii sau angajații din organizația dvs. Este important să le cunoaşteți pentru că influențează comportamentele persoanelor care au astfel de convingeri şi modul de raportare la situația de hărțuire sexuală.

Hărțuirea sexuală percepută ca provocare, acceptare, nevoie de atenție de la persoanele de sex opus.

Prin modul în care femeile arată, se îmbracă şi se comportă, provoacă actele de hărțuire sexuală.
Responsabilă pentru hărțuire este doar persoana care hărțuieşte! Actele de hărțuire nu au loc din cauza aspectului exterior al unei persoane, ci din dorința hărțuitorului de a-şi exercita puterea şi controlul asupra acelei persoane. Oricine poate fi hărțuit/ă. Studiile arată că persoanele hărțuite sunt diferite ca vârstă, aspect fizic, vestimentație, comportament. Singurul lucru comun este faptul că 90% dintre persoanele hărțuite sunt femei. Modul în care se îmbracă o persoană nu echivalează cu acceptul dat hărțuirii sexuale.

Dacă femeile ar refuza ferm sau ar ignora comportamentul, hărțuirea sexuală ar înceta.
Deşi în unele cazuri poate să fie adevărat, de cele mai multe ori nu se întâmplă aşa, pentru că pe de o parte mulți bărbați se conduc după principiul eronat conform căruia o femeie care spune „nu”, vrea să transmită, de fapt, „da” şi, deci, îi place cum este tratată. Iar pe de altă parte, persoana care hărțuieşte fiind adesea într-o poziție de autoritate față de persoana hărțuită, poate dispune de această poziție (prin aplicarea de sancțiuni, împiedicarea promovării, evaluarea negativă etc.), ignorând, astfel, orice refuz ferm.

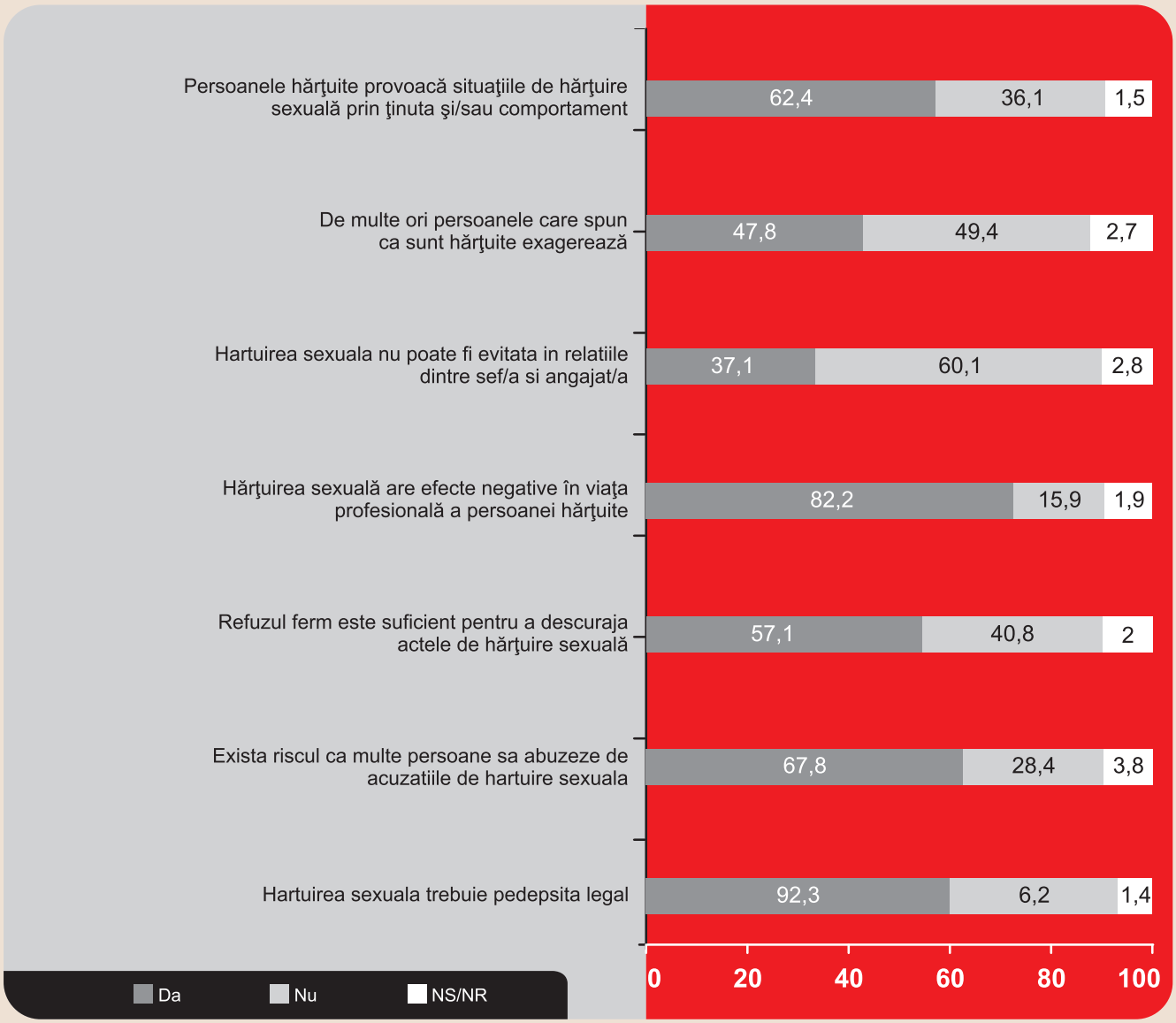
În ceea ce priveşte ignorarea comportamentului, studiile arată că lipsa unei reacții este adesea interpretată ca acceptare şi chiar încurajare a comportamentelor de hărțuire. Din acest motiv, este complet contraindicată.

Hărțuirea sexuală nu este o problemă gravă, ci un flirt inofensiv, o glumă, un mod de a acorda atenție unei persoane.
Hărțuirea este un abuz de putere, o problemă gravă şi deloc inofensivă. Este un comportament nedorit, umilitor, jignitor, care poate produce teamă şi revoltă. Este o atitudine ostilă, care are la bază nevoia de a intimida şi controla persoana către care este îndreptată. Efectele pe care le produce sunt multiple şi diverse, hărțuirea sexuală dăunând grav sănătății fizice, psihice şi emoționale a persoanei hărțuite şi afectând negativ viața profesională şi socială a acesteia.

În România:

Atitudinea de „blamare a persoanei hărţuite” este încă foarte răspândită. Persoana hărţuită este, cel puţin parţial, considerată responsabilă pentru ceea ce i s-a întâmplat. Aproximativ 2/3 dintre respondenţi consideră că situaţia de hărţuire este provocată chiar de către aceasta, prin ţinută şi comportament.

Opinia dominantă este că persoana hărţuită poartă o parte din vină, de multe ori având tendinţa să exagereze dimensiunile problemei, pe care ar fi putut-o evita dacă ar fi descurajat categoric agresorul. Bărbaţii, într-o măsură mai mare comparativ cu femeile, consideră că femeile abuzează de acuzaţiile de acest tip. Credinţa că este de ajuns un refuz categoric pentru a preveni o astfel de situaţie este larg răspândită, însă persoanele tinere, necăsătorite sau care trăiesc în uniune consensuală, cele mai vulnerabile la fenomen, susţin mai degrabă contrariul. Aceasta subliniază concluzia că experienţele personale contează pentru definirea percepţiei în legătură cu acest fenomen.



Cercetarea Romnibus (2006), secţiunea specială dedicată hărţuirii sexuale, realizată de IMAS la cererea Centrului Parteneriat pentru Egalitate – CPE

Hărţuirea sexuală percepută ca exagerare, lipsă de umor, problemă lipsită de gravitate, abuz.

Hărţuirea sexuală nu se întâmplă frecvent.
Hărţuirea sexuală este foarte răspândită în mediul profesional. Cercetările arată că 40-60% dintre femeile angajate şi acelaşi procent de studente/eleve sunt afectate de hărţuire sexuală, cel puţin o dată pe parcursul vieţii. Conform studiilor şi bărbaţii sunt hărţuiţi, de către alţi bărbaţi sau de femei. Însă cercetările arată că aproximativ 90% dintre persoanele hărţuite sunt femei şi că majoritatea hărţuitorilor sunt bărbaţi. Atât unii, cât şi ceilalţi pot avea orice vârstă, pot fi femei sau bărbaţi, pot avea dizabilităţi sau nu, pot avea o orientare sexuală sau alta, iar hărţuirea se poate manifesta între persoane de sexe diferite sau între persoane de acelaşi sex.

Unele persoane au un mod de relaţionare care implică inclusiv atingeri şi contact fizic, fără a avea intenţia să hărţuiască.
După cum unele persoane preferă un nivel mai mare de intimitate şi contact fizic, există foarte multe persoane care nu acceptă şi nu doresc un astfel de relaţionare. Gesturi precum a lua pe cineva în braţe, a ciupi sau a te freca de cineva pot fi interpretate ca gesturi excesiv de intime şi deci neplăcute şi nedorite de celelalte persoane. În special în relaţiile de muncă, este indicat să nu le folosim.

Există hărţuire sexuală numai în situaţia în care persoana care hărţuieşte foloseşte forţa fizică.
Hărţuirea sexuală poate să cuprindă şi forme mai subtile, care pot conduce, însă, la consecinţe la fel de grave: aluzii, comentarii, limbaj şi gesturi, sunete obscene, manipulare, constrângere, intimidare, ameninţări, atingeri nedorite, propuneri de natură sexuală etc.

În mediile profesionale în care lucrează preponderent bărbaţii, femeile trebuie să se aştepte la un limbaj sau comportament „fără perdea", la prezenţa unor imagini pornografice cu femei.
Astfel de situaţii nu reprezintă comportamente acceptabile la locul de muncă, indiferent de compoziţia organizaţiei din perspectiva sexului angajaţilor. Acestea pot afecta capacitatea unor angajaţi, femei sau bărbaţi, de a-şi face munca. Ele nu ţin în niciun fel de viaţa profesională şi, în consecinţă, nu trebuie tolerate la locul de muncă.

Multe persoane abuzează de acuzaţia de hărţuire sexuală, inventând diverse situaţii pentru a se răzbuna pe anumite persoane (în special pe angajatori).
Deşi pot să existe astfel de cazuri, ele sunt extrem de rare. În majoritatea covârşitoare a cazurilor, persoanele hărţuite nu fac plângeri/reclamaţii. Victimelor le este foarte greu să vorbească despre ce li se întâmplă (din teamă, jenă, ruşine). Şi, mai ales, ele nu fac reclamaţii către şefii direcţi tocmai pentru că, de foarte multe ori, aceştia sunt chiar cei care comit actele de hărţuire sexuală. Multe persoane nu realizează că ceea ce li se întâmplă reprezintă hărţuire sexuală şi nici nu ştiu ce modalităţi legale au la îndemână pentru a rezolva situaţia. La nivel global, studiile de specialitate indică faptul că mai puţin de 5% din totalul plângerilor sunt nefondate.

Hărţuirea sexuală percepută ca imposibil de combătut şi lipsită de consecinţe pentru persoane şi organizaţii.

Hărţuirea sexuală nu are urmări pentru victimă.
Hărţuirea sexuală are efecte deosebit de grave în plan fiziologic, psiho-emoţional şi profesional. În plan fiziologic şi psihic: depresie, scăderea motivaţiei, scăderea energiei, fluctuaţii de greutate, tensiune crescută, tulburări gastrointestinale, fobii, panică, incapacitate de concentrare, dureri de cap, insomnie, sentimente de nesiguranţă şi neajutorare, jenă, frustrare, stări tensionate, stimă de sine scăzută etc. În plan profesional: abandon, dezinteres, dispariţia motivaţiei, întârzieri, lipsa concentrării, scăderea randamentului şi a performanţei, ratarea promovării, absenteism, stigmatizare etc.

Hărţuirea sexuală nu atrage costuri pentru instituţie/companie.
Angajatorii suportă costuri economice şi sociale semnificative: costuri legate de modificarea comportamentului persoanei hărţuite (pierderea concentrării, motivaţie şi performanţă scăzute, absenteism, abandonarea locului de muncă), costuri legate de acţionarea în justiţie a hărţuitorului/instituţiei.

În cazul în care o persoană se simte hărţuită, nu poate face nimic pentru a opri această situaţie.
Legea pedepseşte hărţuirea sexuală. Există o serie de modalităţi pe care o persoană care se consideră hărţuită le poate aborda pentru rezolvarea situaţiei: discuţie directă cu hărţuitorul şi refuzul ferm al comportamentului acestuia, discuţii informale cu superiorul/managerul de resurse umane, sesizare oficială către aceştia, contactarea persoanei din sindicat responsabilă cu egalitatea de şanse, apelul la instanţa de judecată. În plus, angajatorul este obligat, prin lege, să ia anumite măsuri pentru prevenirea şi soluţionarea cazurilor de hărţuire sexuală la locul de muncă.

În România:

Cunoaşterea unui caz de hărţuire face ca atitudinea faţă de fenomen să fie diferită:
Acuzaţiile de hărţuire nu mai sunt considerate exagerate (66% dintre cei care cunosc un caz de hărţuire comparativ cu sub 50% dintre cei care nu cunosc un caz de hărţuire).
Refuzul ferm nu mai este considerat suficient pentru a descuraja actele de hărţuire sexuală (60% dintre cei care cunosc un caz de hărţuire comparativ cu 40% dintre cei care nu cunosc un caz de hărţuire)
Hărţuirea nu mai e considerată o problemă minoră, care poate fi trecută cu vederea (de 4 ori mai puţine persoane dintre cele care cunosc un caz de hărţuire o consideră o problemă minoră)
Urmările sunt apreciate drept grave pentru persoana hărţuită (aproximativ 80% dintre cei care cunosc un caz de hărţuire, comparativ cu 60% dintre cei care nu cunosc un caz de hărţuire).
Interesant este că inclusiv aceste persoane consideră că victima provoacă situaţiile de hărţuire, chiar dacă într-o mai măsură mai mică.
Cercetarea Romnibus (2006)

Prin urmare...

În ansamblu, majoritatea miturilor cu privire la hărțuirea sexuală:

- Neagă faptul că acest comportament este nedorit, umilitor şi cu efecte negative în plan fiziologic, psihic şi profesional

- Neagă faptul că hărțuirea sexuală este răspândită, considerând că, de cele mai multe ori, acuzațiile de hărțuire sexuală sunt nefondate şi abuzive

- Transferă vina asupra persoanei hărțuite, care este văzută ca provocând comportamentele de hărțuire sexuală

- Determină concepții eronate cu privire la actele de hărțuire şi lipsă de empatie față de persoanele hărțuite.

- Afectează capacitatea de a lua decizii obiective a persoanelor care au responsabilitatea de a preveni/de a interveni în cazurile de hărțuire sexuală.

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

un pericol pentru sănătatea și eficiența organizațiilor

Capitolul 4:

CARE SUNT PREVEDERILE ŞI OBLIGAȚIILE LEGALE ÎN DOMENIUL HĂRȚUIRII SEXUALE

Capitolul 4:
CARE SUNT PREVEDERILE ŞI OBLIGAȚIILE LEGALE ÎN DOMENIUL HĂRȚUIRII SEXUALE

PREVEDERI LEGALE

Hărțuirea sexuală în România este reglementată în 4 acte normative, atât din sfera civilă, cât şi din sfera penală.

Legea 202/2002 privind egalitatea de şanse pentru femei şi bărbați

Hărțuirea sexuală este "situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane şi, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor".

Această situație se poate petrece la locul de muncă sau în alt loc în care persoana respectivă îşi desfăşoară activitatea, precum şi în afara orelor de lucru: evenimente organizate de companie, cursuri, team-building-uri. Pot fi victime ale hărțuirii sexuale nu numai angajații unei companii, ci şi aplicanții pentru un post, consultanții, studenții care fac practică, trainerii, voluntarii.

Pentru a fi considerat hărțuire sexuală un comportament trebuie să:

- genereze atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare la locul de muncă pentru persoana afectată;
- influențeze negativ situația persoanei angajate (la promovare, salarizare/venituri de orice natură, acces la formare şi perfecționare profesională), în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit ce ține de viața sexuală.

Ordonanța 137/2000 privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare

Hărțuirea sexuală este considerată discriminare bazată pe criteriul de sex.

Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități, atrage răspunderea civilă, contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.

Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, acel comportament **care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane,** unui grup de persoane sau unei comunități.

Este interzisă de asemenea **victimizarea** unei persoane, adică tratamentele adverse aplicate acesteia ca urmare a faptului că persoana respectivă a depus o plângere pentru că s-a considerat hărțuită sexual.

Exemple de comportamente considerate victimizare:

- răspândirea de zvonuri rău-voitoare
- repartizarea unui volum de muncă foarte mare sau a unor termene de finalizare a sarcinilor nerealiste
- critica constantă față de performanțele angajatului
- refuzul de a o reprimi după concediul de maternitate
- refuzul de a-i oferi bonus-uri
- concedierea, transferarea pe un alt post, mutarea în altă locație

Codul Penal

Hărțuirea sexuală devine infracțiune atunci când este folosită amenințarea sau constrângerea în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de calitatea sau de influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă şi se pedepseste cu inchisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă. – Art. 203[1]

Codul Muncii

Codul Muncii conține prevederi *indirecte* legate de hărțuirea sexuală, astfel:

- Orice discriminare față de un salariat este interzisă.
- Constituie discriminare directă actele şi faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
- Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfăşurate, de protecție socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de **respectarea demnității** şi a conştiinței sale, fără nici o discriminare.
- Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;

OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Pentru prevenirea şi eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, deci şi hărțuire sexuală, angajatorul are următoarele obligații:

- să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare
- să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii şi a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afişarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex

SCANDALUL COMPANIEI PEPSICo DIN POLONIA

Faptele: 8 femei care lucrau la fabrica aparţinând companiei PEPSICo de lângă Varşovia s-au plâns că sunt hărţuite sexual de către supervizorul lor, într-o discuţie informală, în pauza de prânz. Cineva a auzit discuţia şi a povestit despre aceasta conducerii.

29 decembrie 2004 - cele 8 femei sunt chemate în biroul supervizorului, unde se afla şi managerul de resurse umane. Pe birou erau 2 documente: primul reprezenta un document de demisie cu o compensaţie (echivalentul a 3 salarii), iar cel de-al doilea, concedierea pe motiv de neglijenţă în serviciu. Femeile sunt puse să aleagă documentul pe care să-l semneze. 6 dintre ele au semnat demisia şi au fost obligate să părăsească imediat fabrica, fără a vorbi cu alţi angajaţi. Celelalte două sunt concediate pe loc. Evenimentele se întâmplă în ziua în care reprezentantul sindicatului Solidaritatea nu este la fabrică.

30 decembrie 2004 – cele 8 femei se întâlnesc cu liderul de sindicat, care le sfătuieşte să facă o plângere scrisă către sindicat.

5 ianuarie 2005 – este depusă plângerea la Tribunalul Muncii.

7 ianuarie 2005 - reprezentanţii sindicatului Solidaritatea se întâlnesc cu conducerea fabricii, sperând ca prin negociere să convingă compania să îşi asume responsabilitatea, să investigheze cazul şi să reangajeze cele 8 femei. Conducerea refuză, justificând concedierile prin motive false (absenţe nemotivate şi lipsă de eficienţă), în condiţiile în care cele 2 angajate primiseră compensaţii pentru buna performanţă. La întâlnire participă şi un jurnalist, prezentat drept expert al sindicatului

8 ianuarie 2005 - cazul apare în presă şi beneficiază de o acoperire uriaşă

11 ianuarie 2005 – sindicatul informează Procuratura, care deschide un dosar de cercetare a supervizorului acuzat de hărţuire sexuală şi a managerului de resurse umane

21 februarie 2005 - supervizorul acuzat de hărţuire sexuală este arestat, dar compania continuă să îi plătească salariul şi să îi susţină financiar apărarea legală. Femeile nu primesc nici slujbele înapoi, nici compensaţii.

martie 2005 - Sindicatul Solidaritatea iniţiază o petiţie în sprijinul femeilor, petiţie semnată de 180.000 de persoane.

mai 2005 - are loc un marş de protest în Varşovia, dar compania PepsiCo refuză în continuare să îşi asume răspunderea.

iunie 2005 - IUF (Uniunea Internaţională a Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Produselor Alimentare, Agriculturii, Hotelurilor, Restaurantelor, Cateringului, Tutunului şi Băuturilor Alcoolice), decide să folosească toate mijloacele ca să facă cunoscut peste tot în lume eşecul PEPSICo în protejarea drepturilor angajaţilor săi. Astfel, este trimisă o scrisoare către Preşedintele Consiliului de Administraţie al PEPSICo din SUA şi, individual, fiecărui membru al Consiliului Director.

18 iulie 2005 - răspunsul companiei arată că nu este dispusă să sprijine realmente demersul femeilor hărţuite:
„Avem politici scrise care interzic orice fel de hărţuire a angajaţilor.
Avem mecanisme prin care angajaţii pot reclama astfel de situaţii şi niciunul dintre angajaţii din Polonia nu a utilizat aceste instrumente.
Realizăm periodic cercetări care urmăresc să măsoare satisfacţia angajaţilor şi, în cazul fabricii din Polonia, nu au apărut niciun fel de îngrijorări legate de hărţuire "
În realitate, mecanismele la care face referire răspunsul PEPSICo constau într-o cutie în care angajaţii îşi pot depune observaţiile sau plângerile şi care este plasată lângă peretele de sticlă al biroului managerului.

decembrie 2005 – scrisoare adresată de către IUF Primului Ministru al Poloniei

martie 2006 - reprezentanţii IUF adresează o nouă scrisoare de sesizare preşedintelui PEPSICo

29 martie 2006 - scrisoarea preşedintelui PEPSICo reia argumentele din răspunsul dat cu un an în urmă şi adaugă că reprezentanţii companiei au colaborat cu autorităţile locale, care investighează cazul şi aşteaptă finalizarea anchetei.

28 aprilie 2006 - IUF depune o plângere împotriva PEPSICo International pentru încălcarea Ghidului OECD (Organizaţia pentru Cooperare Economică şi Dezvoltare) pentru Companiile Multinaţionale, cerând o întâlnire între reprezentanţii PepsiCo Polonia, PepsiCo International, Sindicatul polonez Solidaritatea, IUF şi Guvernul Poloniei, pentru a facilita obţinerea unei rezoluţii satisfăcătoare la această situaţie.

Reprezentanţii IUF cer companiei PEPSICo să pună la punct mecanisme reale şi credibile pentru a preveni şi sancţiona hărţuirea sexuală la locul de muncă, incluzând şi cursuri de formare pentru toţi angajaţii, în colaborare cu structurile guvernamentale şi cu sindicatul.

Regulamentul intern trebuie să cuprindă cel puțin următoarele categorii de dispoziții:
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- abaterile disciplinare şi sancțiunile aplicabile;
- reguli referitoare la procedura disciplinară (cum se aplică sancțiunile disciplinare)

Atunci când se efectuează un control al Inspecției Muncii sau o anchetă a CNCD, reprezentanții legali ai angajatorilor (angajatori pot fi instituții publice sau agenți economici), precum şi persoanele fizice au obligația:
a) să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului;
b) să dea informații şi explicații verbale şi în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului;
c) să elibereze copiile documentelor solicitate;
d) să asigure sprijinul şi condițiile necesare bunei desfăşurări a controlului şi să-şi dea concursul pentru clarificarea constatărilor.
Nerespectarea acestor obligații constituie contravenție şi se sancționează cu amendă între 200 lei şi 1.000 lei."

ROLUL SINDICATELOR

Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de şanse şi tratament între femei şi bărbați la locul de muncă.

Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/ reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleşi ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de şanse şi tratament între femei şi bărbați la locul de muncă.

Sindicatele pot asista în cadrul procedurilor administrative persoanele hărțuite sexual şi le pot reprezenta în justiție.

INSTITUȚII CU RESPONSABILITĂȚI

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

În vederea combaterii faptelor de discriminare, implicit a hărțuirii sexuale, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are următoarele atribuții:
- investighează, constată şi sancționează faptele de discriminare;
- monitorizează cazurile de discriminare;
- acordă asistență de specialitate victimelor discriminării.

Atunci când cercetează un potențial caz de discriminare, CNCD citează în mod obligatoriu persoanele implicate (atât persoana care se consideră hărțuită, cât şi persoana care este acuzată că a hărțuit). Neprezentarea persoanelor implicate nu împiedică soluționarea sesizării.

În termen de 90 de zile de la data primirii sesizării, CNCD este obligat să decidă dacă situația semnalată este sau nu un caz de hărțuire sexuală şi să stabilească măsurile corespunzătoare.

Hotărârea se comunică părților implicate în termen de 15 zile de la adoptare şi intră în vigoare de la data comunicării.

Hotărârea CNCD poate fi atacată la instanța de contencios administrativ.
Hotărârile care nu sunt atacate în termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu.

Faptele de discriminare se sancționează cu amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 lei la 8.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării aplică sancțiuni în următoarele cazuri:
- când sunt dovedite orice forme de discriminare după criteriul de sex.
- când deciziile privind o persoană sunt afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea sexuală a acesteia.
- când este dovedită existența dispoziției de a discrimina

Inspecția Muncii

Inspecția Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de şanse şi de tratament între femei şi bărbați în domeniul relațiilor de muncă.

Inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă sunt responsabili cu constatarea şi sancționarea contravențiilor, în următoarele cazuri:

- când angajatorii nu introduc în regulamentele de organizare şi funcționare şi în regulamentele interne ale unităților dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex şi sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați (prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare)
- când angajatorii nu îi informează pe angajați, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, cu privire la interzicerea hărțuirii şi a hărțuirii sexuale la locul de muncă
- când au loc situații de hărțuire sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta îşi desfăşoară activitatea
- când angajatorul modifică unilateral relațiile sau condițiile de muncă, inclusiv prin concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătoreşti competente

Contravențiile se sancționează cu amendă de la **1.500 lei la 15.000 lei.**

Agenția Națională pentru Egalitate de Şanse (ANES)

ANES primeşte reclamații/plângeri privind situațiile de hărțuire sexuală de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice şi private şi le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării şi aplicării sancțiunii

Instanța Judecătorească

La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deşi cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile legale în domeniul nediscriminării. În această categorie pot intra companiile care tolerează comportamente de hărțuire sexuală între angajați.

Instanța judecătorească poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabileşte. Instanța de judecată dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei pe care a hărțuit-o sexual, într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit. Valoarea despăgubirilor este stabilită de către instanță. Persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată este cea care trebuie să dovedească că nu a hărțuit sexual. Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățişare.

Situatia actuală în practica judiciară din România

Cercetările indică existența situațiilor de hărțuire sexuală în România, în toate formele ei. Cercetarea națională Romnibus "Hărțuirea sexuală la locul de muncă în rândul locuitorilor oraşelor mari şi medii", efectuată de către IMAS, la cererea CPE, în luna noiembrie 2006 arată că cel puțin 12,3% dintre subiecți au declarat că au auzit/experimentat într-o formă sau alta acest fenomen. Cea mai frecventă formă este cea a folosirii limbajului cu conotație sexuală (8,4%), priviri sau atingeri nepotrivite (6,5%, respectiv 5,2%). Încercările de a avea relațiile sexuale cu forța sau prin amenințare au fost menționate în puține cazuri (3,3% respectiv 2,6%).

Cu toate acestea, instituțiile publice responsabile cu soluționarea cazurilor de hărțuire sexuală au primit foarte puține sesizări de la persoanele care s-au confruntat cu o astfel de situație.
Astfel, în perioada aprilie 2005-decembrie 2006, Agenția Națională pentru Egalitate de Şanse a primit 3 plângeri, pe care le-a înaintat spre soluționare Inspectoratelor Teritoriale de Muncă. În niciunul dintre cazuri nu au fost aplicate sancțiuni, deoarece nu au fost suficiente probe pentru a se stabili dacă s-a produs hărțuirea sexuală.

- A.S. nu i-a adus la cunoştintă managerului general faptul că o deranjează comportamentul acestuia şi, prin urmare nu au fost îndeplinite condițiile clasificării comportamentului ca fiind hărțuire sexuală. În plus, inspectorii de muncă au considerat că mutarea lui A.S. într-un alt birou, unde nu are calculator şi telefon, nu a fost efectul respingerii comportamentului familiar al managerului general.

	În ultimul an, vi s-a întâmplat, dumneavoastră sau unei cunoştințe apropiate, ca la locul de muncă o femeie sau un bărbat...	DA	NU	Nu răspunde
a.	...să vă/o privescă într-un mod nepotrivit?	6,5	90,8	2,7
b.	...să vă/o atingă într-un mod nepotrivit?	5,2	92,6	2,2
c.	...să folosească un limbaj cu conotație sexuală, chiar dacă ştie că acest lucru deranjează?	8,4	88,9	2,7
d.	...să vă/o îmbrățişeze fără permisiune?	4,8	93	2,2
e.	...să vă/o sărute fără voia acesteia/dvs.?	2,7	94,9	2,5
f.	...să vă/o invite la o întâlnire amoroasă cu promisiunea de a vă/o angaja sau promova?	4,3	93,5	2,3
g.	...să vă/îi ceară să aibă relații sexuale cu el/ea amenințându-vă/ amenințând-o?	2,6	95,4	2
h.	...să încerce cu forța să aibă relații sexuale cu dumneavoastră/ aceasta?	3,3	94,5	2,1

■ În ceea ce priveşte hărţuirea sexuală la locul de muncă a lui D.G., urmată de concedierea acesteia, inspectorii de muncă au constatat că „aceasta (hărţuirea sexuală) nu a influenţat negativ situaţia acesteia în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională în cazul refuzului de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală”.
■ În cazul semnalat de G.K., inspectorii de muncă au constatat că faptele semnalate fac obiectul unui conflict de muncă între angajator şi petentă (cauzat de un accident de muncă) şi nu a unui caz de hărţuire sexuală.

În urma controalelor efectuate de către inspectorii de muncă în cele 3 cazuri, angajatorii au fost obligaţi ca în termen de 2 săptămâni:
■ să completeze regulamentul intern cu prevederi privind interzicerea hărţuirii sexuale şi cu modul de sesizare a plângerilor,
■ să fie ales reprezentantul salariaţilor care are ca atribuţii respectarea egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă,
■ să informeze angajaţii asupra drepturilor pe care le au în ceea ce priveşte protecţia împotriva hărţuirii sexuale

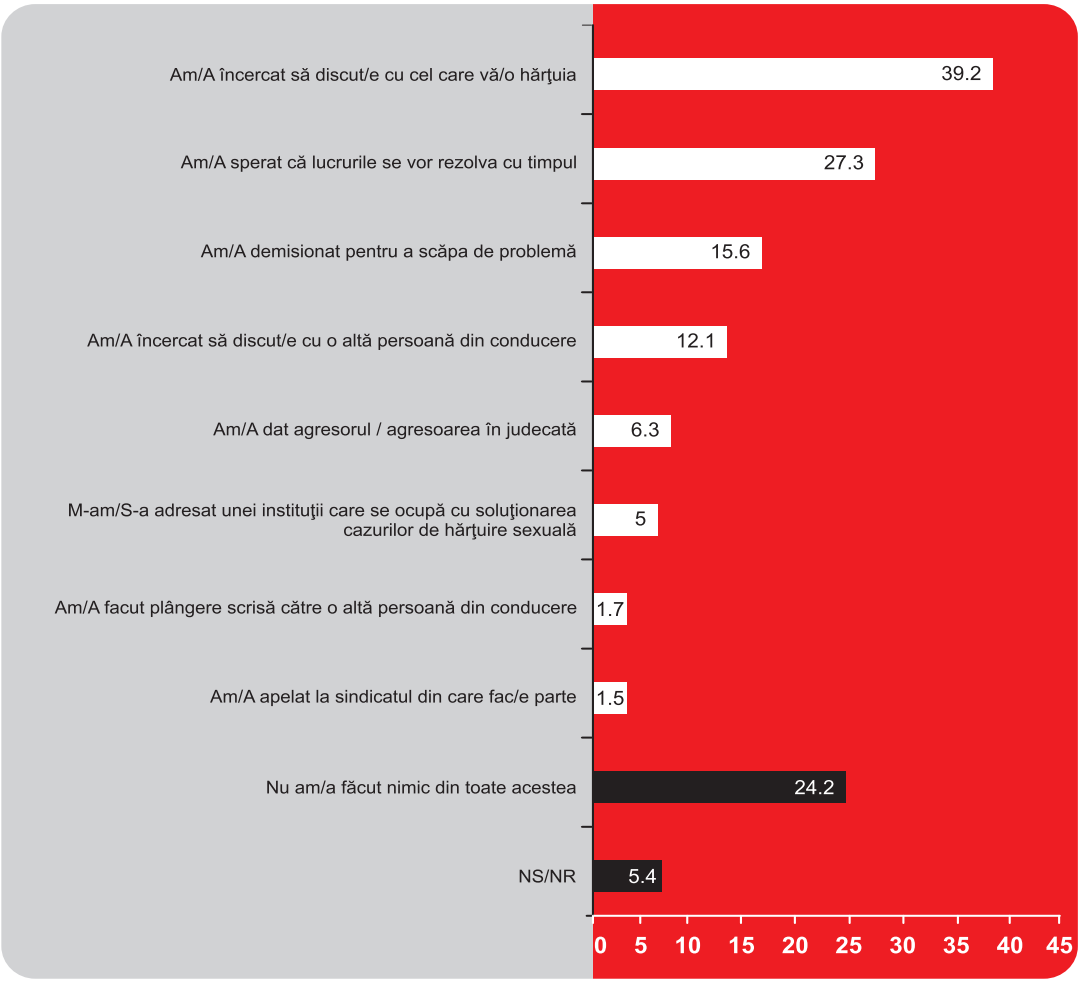
În anul 2005, Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării a primit sesizări în legătură cu 2 cazuri declarate ca fiind hărţuire sexuală, care au fost clasate, întrucât faptele incriminate nu au putut fi dovedite. În anul 2006, CNCD nu a primit nici o sesizare care să aibă ca obiect hărţuirea sexuală.

La Judecătoriile din Bucureşti, Constanţa, Iaşi şi Cluj-Napoca nu este înregistată nici o cauză având ca obiect hărţuirea sexuală.

Reacţia victimelor faţă de o situaţie de hărţuire sexuală este mai degrabă una pasivă, de ignorare, pe principiul lucrurilor care se rezolvă de la sine. Astfel, majoritatea persoanelor agresate se rezumă la a discuta cu agresorul încercând să rezolve problema pe cale amiabilă, o pondere importantă dintre indivizi neacţionând în niciun fel (în 25% dintre cazuri persoana nu a făcut nimic, în 27% dintre cazuri a aşteptat sperând că lucrurile se vor rezolva cu timpul). O pondere destul de mare (15%) declară că persoana a fost nevoită să demisioneze de la serviciu.

Atitudinea pro-activă – discuţia cu o persoană din conducere, plângerea scrisă, apelarea la sindicat sau chiar intentarea unui proces – este întâlnită la aproximativ un sfert dintre subiecţi.

Această situaţie poate fi pusă pe seama unei lipse de informare, în condiţiile în care 32% din populaţie nu ştie dacă există o lege care pedepseşte hărţuirea sexuală, iar 13% declară că nu există o asemenea lege.



Cercetare Romnibus IMAS (Nov. 2006)

Prin urmare...

- există prevederi legale în domeniu care sancționează comportamentele de hărțuire sexuală la locul de muncă şi le consideră abuzuri

- există instituții responsabile cu aplicarea legislației în domeniu şi cu sancționarea acestor comportamente

- există obligații specifice, care revin angajatorilor, de a lua măsurile necesare pentru
prevenirea acestui tip de comportamente abuzive

- numai jumătate din populația urbană cunoaşte faptul că există prevederi legale în domeniul hărțuirii sexuale

- nu există încă, în România, o practică judiciară bogată în domeniu

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

un pericol pentru sănătatea și eficiența organizațiilor

Capitolul 5:

CARE SUNT MODALITĂȚILE DE ACȚIUNE ALE PERSOANEI HĂRȚUITE SEXUAL

Capitolul 5:
CARE SUNT MODALITĂȚILE DE ACȚIUNE ALE PERSOANEI HĂRȚUITE SEXUAL

Ce poate face o persoană care se consideră hărțuit/ă sexual pentru a obține soluționarea situației şi încetarea hărțuirii sexuale?

La nivel intern, în cadrul companiei pentru care lucrează

- să ceară direct şi ferm celui/celei care o/îl hărțuieşte să înceteze acest comportament. Pentru că hărțuirea sexuală este definită ca un comportament nedorit, persoana care hărțuieşte trebuie să ştie că atitudinea ei deranjează.
- dacă problema persistă, să avertizeze în scris persoana care hărțuieşte. Această plângere poate reprezenta o probă în cazul unei reclamații sau a unei chemări în judecată. Avertismentul nu trebuie să întârzie foarte mult, pentru că se poate pune întrebarea de ce nu a sesizat problema de la început.

ÎN RELAȚIA CU HĂRȚUITORUL, PERSOANA HĂRȚUITĂ TREBUIE SĂ.....

- spună lucrurilor pe nume, să fie specific/ă
- facă hărțuitorul responsabil pentru faptele lui/ei. Să nu găsească scuze pentru el/ea. Să nu pretindă că nu se întâmplă nimic
- răspundă adecvat, nu să tacă, umil/ă
- afirme direct şi cu seriozitate ce o/îl deranjează. Să evite să amenințe, să insulte sau să folosească obscenități
- ceară hărțuitorului/oarei să înceteze
- afirme clar că are dreptul să fie ferită de hărțuire sexuală
- dubleze limbajul verbal cu limbaj nonverbal: contact vizual, ținută serioasă, capul sus
- nu răspundă scuzelor sau tacticilor hărțuitorului/oarei, să spună repetat că o deranjează dacă hărțuirea continuă
- încheie interacțiunea în termenii pe care îi doreşte

- să spună unui/unei prieten/e sau coleg/e apropiat/e ce se întâmplă. Această persoană poate depune mărturie pentru victimă în cazul în care aceasta alege să reclame sau să dea în judecată persoana care o/îl hărțuieşte
- să strângă probe: să păstreze copii ale oricăror materiale scrise care dovedesc hărțuirea (fotografii, mail-uri, bilețele, cadouri), să țină un jurnal - date, nume, conversații, martori, frecvența comportamentelor ofensatoare, să înregistreze convorbirile cu persoana care o hărțuieşte
- să încerce să afle dacă mai sunt şi alte persoane în aceeaşi situație. Mai multe plângeri sporesc şansa de reusită a demersului de rezolvare a situației
- să discute cu un doctor, consilier sau psiholog în cazul în care înregistrează simptome de stres, depresie sau alte probleme de sănătate cauzate de comportamentul de hărțuire şi să obțină o dovadă de la aceştia din care să rezulte că aceste probleme de sănătate sunt cauzate de faptul că trece printr-o situație de hărțuire sexuală
- dacă persoana care o hărțuieşte este un coleg, trebuie să comunice şefului direct şi/sau managerului de resurse umane problema. Acesta trebuie să ia în serios plângerea şi să îi explice cum intenționează să procedeze.
- dacă şeful direct sau managerul de resurse umane nu ia măsuri pentru încetarea situației, persoana hărțuită trebuie să le comunice în scris plângerea. Această plângere poate, de asemenea, să se constituie ca probă.
- dacă persoana care hărțuieşte este şeful direct, trebuie să urmeze aceiaşi paşi (discuție urmată de plângere scrisă) cu managerul general şi/sau angajatorul.
- să solicite sprijinul sindicatului sau reprezentantului salariaților din companie

La nivel extern

NUMAI dacă, pe plan intern, problema nu a fost rezolvată, deşi persoana hărțuită a făcut toate demersurile necesare, se poate apela la instituțiile responsabile cu soluționarea cazurilor de hărțuire sexuală.

Persoana care se consideră hărțuită poate face, în acelaşi timp, următoarele demersuri:

- **Poate trimite o sesizare scrisă către Agenția Națională pentru Egalitate de Şanse.** Această instituție nu are atribuții directe în cercetarea şi sancționarea cazurilor de hărțuire sexuală, însă poate transmite mai departe sesizarea către instituțiile abilitate, respectiv CNCD şi/sau Inspecția Muncii. ANES primeşte în mod oficial răspuns de la instituțiile sesizate în legătură cu felul în care a fost soluționat cazul respectiv.

- **Poate adresa o petiție scrisă către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.**

Petiția nu poate fi anonimă. Ea trebuie să conțină numele şi datele de contact ale persoanei care depune petiția precum şi descrierea cât mai amănunțită a situației considerată hărțuire sexuală. Petiția poate fi depusă personal, trimisă prin poştă sau completată on-line. Termenul până la care persoana care se consideră hărțuită sexual poate sesiza CNCD este de un an de la data săvârşirii faptei. Persoana hărțuită sexual trebuie să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența hărțuirii sexuale, iar persoana împotriva căreia s-a formulat sesizarea trebuie să dovedească că faptele nu constituie hărțuire sexuală. În fața CNCD se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio şi video sau date statistice. Persoana care se consideră hărțuită are dreptul să solicite efectuarea unei anchete, înlăturarea consecințelor faptelor de hărțuire şi restabilirea situației anterioare hărțuirii.

CNCD poate să sancționeze atât pe hărțuitor cât şi instituția angajatoare, dacă aceasta a fost tolerantă față de comportamentul hărțuitorului.

- **Poate trimite o sesizare scrisă către Inspectoratul Teritorial de Munca.**

Persoanele fizice, individual sau organizate în asociații, şi persoanele juridice se pot adresa atât direct cât şi în scris, prin

MODEL DE SCRISOARE CĂTRE HĂRȚUITOR/OARE

Data

Domnule.....,

Îți scriu această scrisoare pentru a-ți atrage atenția asupra unor comportamente ale tale în relația noastră de lucru, care mă deranjează şi pe care nu le tolerez. Comportamentele la care mă refer sunt următoarele:

La petrecerea de Crăciun din anul 2005 mi-ai spus că aş putea ajunge departe în companie dacă aş fi un bun jucător de echipă şi că aş putea dovedi asta culcându-mă cu tine.

Pe data de 24 iulie 2006, mi-ai lăsat pe birou o revistă pe care eu o consider obscenă. Când te-am întrebat dacă e a ta, mi-ai spus că te-ai gândit că aş putea fi interesată de subiect.

În 3 ocazii diferite, începând de a doua zi după angajarea mea, m-ai urmărit la toaletă şi m-ai îmbrățişat.

În numeroase rânduri ai comentat împreună cu alți angajați, în preajma biroului meu, despre posibilele mele practici sexuale.

Ai rezervat doar o cameră dublă atunci când a trebuit să ne deplasăm amândoi pentru conferința de la Braşov din 1 august 2006 şi ai schimbat rezervarea numai după ce eu am insistat în fața agentului de rezervări.

La banchetul din seara respectivă mi-ai spus că ameninț buna noastră relație de lucru cu un asemenea comportament neprietenos.

Acest tip de comportament mă ofensează şi constituie hărțuire sexuală. Aceste incidente creează un mediu de lucru neprofesional, stresant, dăunător pentru mine, care are efecte asupra performanțelor mele, în special asupra celor care cer un contact cu tine. De aceea, îți cer să încetezi aceste comportamente de hărțuire sexuală acum.

Opțional
Dacă vei continua cu acest comportament sau dacă mă vei hărțui în continuare ca rezultat al acestei scrisori, voi transmite o copie a acestei scrisori şefului tău, departamentului de resurse umane, reprezentantului sindicatului şi preşedintelui companiei.
Dacă va fi necesar, voi depune o plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării şi la Judecătorie.

Numele şi semnătura

poştă sau e-mail, Inspecției Muncii sau inspectoratelor teritoriale de muncă, pentru a sesiza încălcări ale prevederilor legale din domeniul relațiilor de muncă.

În urma sesizării, inspectorii de muncă declanşează un control la angajatorul reclamat.

Reclamațiile beneficiază de confidențialitate, inspectorii nedezvăluind angajatorului motivul controlului.
Sesizările trebuie să conțină numele complet al reclamantului, codul numeric personal, adresa exactă, date de identificare a angajatorului şi a locațiilor în care acesta îşi desfăşoară activitatea. Referirile la date trebuie să conțină ziua, luna şi anul, iar informațiile furnizate trebuie să fie concise şi exacte. Problemele şi solicitările trebuie precizate clar, fără amănunte care nu au legătură cu domeniul de activitate al Inspecției Muncii.

În termen de maximum 30 de zile Inspecția Muncii este obligată să transmită reclamantului un răspuns scris.

Inspecția Muncii poate să sancționeze instituția angajatoare pentru că angajatorul este responsabil de comportamentul angajaților la locul de muncă.

- **Poate adresa o cerere către Judecătorie, Instanța Civilă**

Cererea poate fi făcută pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situației anterioare hărțuirii sexuale sau anularea situației create prin hărțuire sexuală (de exemplu, dacă o persoană a fost concediată pentru că a refuzat să ofere favoruri sexuale, ea poate cere să fie reangajată sau dacă a fost mutată în alt loc de către angajator pentru că a reclamat o situație de hărțuire sexuală poate cere să se întoarcă în acelaşi loc unde lucra înainte să facă plângerea).

Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru şi nu este condiționată de sesizarea CNCD.

Termenul pentru introducerea cererii este de 1 an şi curge de la data săvârşirii faptei.

Dacă situația persoanei hărțuite a fost influențată negativ în ceea ce priveşte promovarea, salariul sau alte venituri, accesul la formare/perfecționare profesională, data de la care se porneşte în calcularea perioadei de 1 an este data la care persoana hărțuită a aflat de aceste fapte.

Persoana care reclamă are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei hărțuiri sexuale, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie hărțuire sexuală. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio şi video sau date statistice.
Cererea se face către secția/completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului în a cărui circumscripție teritorială îşi are domiciliul persoana care introduce plângerea.

- **Poate adresa o cerere către Judecătorie, Instanța Penală**, dacă sunt îndeplinite condițiile pentru ca actul de hărțuire sexuală să fie infracțiune, respectiv ca hărțuitorul să folosească amenințarea sau constrângerea, abuzând de funcția sa.

Studiu de caz: Marea Britanie

Comisia pentru Egalitate de Şanse din Marea Britanie a realizat o cercetare la nivelul Tribunalelor Muncii, pentru a analiza cazurile de hărțuire sexuală din perioada 1998 – 2001.

Pe parcursul acestor 3 ani, au existat 54 de procese.
Dintre acestea, 34 au primit o soluție pozitivă pentru cei care au reclamat, iar 20 dintre acestea nu au dat câştig de cauză reclamanților.
Din cele 34 de procese câştigate, 31 au fost intentate de femei şi 3 de către bărbați.

Hărțuirea
În majoritatea cazurilor, hărțuirea a avut loc în primul an de activitate în organizație şi s-a petrecut în cazul persoanelor plătite prost (vânzătoare, muncitoare în fabrică, personal de birou)

În jumătate din cazuri, hărțuirea a durat peste 2 luni, iar într-un sfert din cazuri au trecut 12 luni până când persoana hărțuită sexual a depus plângere.

Doar în 2 dintre cazuri a fost vorba despre un incident izolat (un interviu de recrutare şi o agresiune serioasă).

În jumătate din cazuri a fost vorba despre abuz verbal.

Hărțuitorul
Hărțuitorii au fost: 1/3 directorul, 1/3 şeful direct şi 1/3 un coleg.

Organizația
Actele de hărțuire s-au produs în 50% din cazuri în intreprinderi mici (mai puțin de 15 angajați), 20% în întreprinderi medii (mai puțin de 200 de angajați) şi în 30% în organizații mari (mai mult de 200 de angajați).

Urmările
În 90% dintre cazuri, victima şi-a pierdut slujba sau a demisionat din cauza hărțuirii sexuale. Aproape jumătate dintre cei care au fost hărțuiți nu au depus o plângere decât după ce şi-au părăsit slujba, fie din jenă, fie din teama de a nu fi crezuți.

Valoarea despăgubilor s-a situat între 750 şi 40000 lire sterline, majoritatea victimelor primind despăgubiri situate între 2000 şi 5000 lire sterline.

Studiu de caz:
Dna A a fost angajată timp de 6 luni ca agent de vânzări la o firmă de autoturisme. În această perioadă a fost hărțuită sexual de către 3 manageri, prin comentarii dure şi chiar cereri explicite de sex oral şi anal. Din cauza acestui tratament, performanțele sale în vânzări au scăzut şi a fost concediată. În plus, a suferit de depresii, stări de anxietate şi a dezvoltat teama de a mai lucra cu bărbați. Tribunalul i-a acordat despăgubiri în valoare de 7000 de lire sterline – daune morale şi compensație pentru pierderea slujbei.

Procese pierdute
Două dintre principalele motive pentru care 20 de reclamații au primit soluție negativă au fost: depăşirea timpului-limită până la care putea fi depusă plângerea şi faptul că persoanele hărțuite nu au spus nimănui (nici măcar colegilor) ceea ce li se întâmpla.

Exemple de cazuri judecate în Marea Britanie

1989 – Cazul Darby
Dna Darby lucra de 13 ani pentru o companie mică. Într-o seară, în timp ce se spăla pe mâini, şeful ei a apucat-o şi a dus-o cu forța în biroul lui, unde a încercat să o violeze. Dna Darby a povestit întâmplarea directorului general dar, pentru că cel care o atacase a negat, angajatorul nu a luat nici o măsură. Dna Darby a demisionat şi a depus o plângere la Tribunalul Muncii. Tribunalul a decis ca, deşi a fost vorba despre un singur act de hărțuire sexuală, din cauza gravității acestuia şi din cauza faptului că plângerea ei n-a fost tratată corespunzător de către angajator, dna Darby să primească despăgubiri.

1994 – Cazul Head
Una dintre tinerele managere către care dna Head a făcut remarca “ Hei, balcoane!” a mers să se plângă la conducerea companiei, unde i s-a recomandat să folosească procedura standard pentru reclamații. Nesimțindu-se confortabil cu a urma această procedură, tânăra a demisionat. Tribunalul la care a făcut plângere a recomandat companiei să adopte o procedură separată pentru cazurile de hărțuire.

1996 – Cazul Morse
Dna Morse lucra în acelaşi birou cu mai mulți bărbați care descărcau imagini pornografice de pe internet pe care apoi le discutau. Deşi acest comportament nu era în mod direct îndreptat asupra ei, Dna Morse se simțea neconfortabil şi a demisionat motivându-şi demisia prin limbajul trivial şi atmosfera obscenă din birou. Tribunalul a decis că cele prezentate au creat un mediu de lucru ostil, ceea ce poate fi considerat hărțuire sexuală, iar compania a fost găsită răspunzătoare pentru că nu a luat nici o măsură de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă.

1999 – Cazul Stedman
Dna. Stedman a demisionat ca urmare a obiceiului şefului ei de a face remarci nepotrivite, care au continuat chiar şi după ce aceasta i-a spus că respectivele remarci o deranjează. Chiar dacă Dna. Stedman nu a înaintat o plângere scrisă, compania a aflat de dificultățile prin care trecea din discuțiile pe care aceasta le avea cu colegii şi din starea sănătății ei care se deteriora vizibil, dar nu a luat nici o măsură. Tribunalul Muncii a considerat că este dreptul persoanei să considere un comportament ofensator, chiar dacă persoana care practică acel comportament nu consideră acelaşi lucru şi că nu este nevoie ca o femeie să realizeze un protest public

ca să-şi exprime dezaprobarea față de un anumit tip de comportament. Dovedind că orice persoană rezonabilă ar fi înțeles, din cuvintele sau atitudinea ei, că acel comportament o deranjează, cazul dnei Stedman a fost considerat hărțuire sexuală.

1999 – Cazul McNaughton
Un manager de restaurant a fost acuzat de hărțuire sexuală de către 2 angajate. Pe durata investigației, a admis că a făcut câteva, nu toate comentariile sexuale de care era acuzat, dar a susținut că le-a făcut sub formă de glumă. Compania a decis să-l concedieze direct, iar el a făcut plângere la Tribunalul Muncii pe motiv că a fost concediat abuziv. Tribunalul a decis că demiterea fără altă sancțiune prealabilă a fost un răspuns rezonabil având în vedere circumstanțele. Dl. McNaughton a pierdut şi apelul.

2000 - Cazul Driskell
Dna Driskell, consultantă într-o companie de tip call-center, s-a plâns că şeful ei de departament, care obişnuia să facă comentarii sexuale zeflemitoare, a sfătuit-o ca la interviul pentru promovare să poarte o fustă scurtă şi o bluză transparentă. Plângerea ei către conducerea companiei a fost cercetată, dar a fost respinsă. Pentru că cel care o hărțuia nu a fost mutat în alt departament, astfel încât să nu mai fie nevoită să interacționeze cu el, dna Driskell a refuzat să mai vină la lucru şi, ca urmare, a fost concediată. A dat compania în judecată şi a câştigat.

2000 - Cazul Caniffe
Dna Caniffe a fost subiectul unor acte grave de hărțuire sexuale din partea unui coleg. Inițial, tribunalul a considerat că, având o politică şi proceduri de urmat în cazuri de hărțuire sexuală pe care le-a comunicat tuturor angajaților, compania a făcut toți paşii necesari pentru a preveni hărțuirea sexuală la locul de muncă. Dna Caniffe a făcut apel şi a câştigat pentru că, pe lângă politica declarativă, compania ar fi trebuit să facă şi paşi concreți pentru a preveni şi sancționa asemenea situații.

Prin urmare...

- este foarte important ca persoana hărțuită să comunice celui care o hărțuieşte că respectivul comportament o derajează şi să îi solicite să înceteze

- este obligatoriu ca persoana care se consideră hărțuită sexual să acceseze, în primă fază, modalitățile de acțiune pe care le are la dispoziție la nivel intern

- persoana care se consideră hărțuită trebuie să strângă un minim de probe cu care să poată dovedi că a existat un comportament de hărțuire sexuală

- între probele acceptate de instituțiile cu responsabilități în domeniul hărțuirii sexuale şi instanță se numără inclusiv înregistrările audio şi video

- persoana hărțuită poate sesiza instituțiile responsabile în termen de 1 an de la data producerii comportamentului de hărțuire sexuală

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

un pericol pentru sănătatea și eficiența organizațiilor

Capitolul 6:

CUM SĂ PREVII CAZURILE DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ DIN ORGANIZAȚII

Capitolul 6:
CUM SĂ PREVII CAZURILE DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ DIN ORGANIZAȚII

Eficient este să previi!
O organizație sănătoasă înțelege că maniera eficientă de a preveni şi combate hărțuirea sexuală nu o constituie intervenția rapidă atunci când un astfel de caz, care s-a petrecut deja, este adus în atenția managerului, a mangerului de resurse umane sau a reprezentantului sindicatului.

Investiția în prevenție este, în majoritatea copleşitoare a cazurilor, mult mai puțin costisitoare decât corectarea unei situații de hărțuire sexuală care s-a produs. În 1994, U.S. Merit System Protection Board a derulat un studiu complex, la nivelul angajaților federali, urmărind să măsoare diferite aspecte legate de hărțuirea sexuală. Raportul de cercetare, înaintat Preşedintelui american şi Congresului S.U.A., a evidențiat, printre altele, costuri imense ale hărțuirii sexuale pentru sistemul federal:

Costuri provenite din fluctuația de personal	24.7 mil. USD +
Costuri provenite din concedii medicale	14.9 mil. USD
Costuri provenite din scăderea productivității individuale	93.7 mil. USD
Costuri provenite din scăderea productivității de echipă	193.8 mil. USD
Total costuri :	**327.1 mil. USD**

	În 1987	În 1994
Au solicitat concediu medical	13 %	8 %
Au solicitat concediu de odihnă	12 %	8 %
Au solicitat concediu fără plată	2 %	1 %
Au solicitat consiliere medicală/psihologică	2 %	3 %
Au avut beneficii ca rezultat al consilierii	12 %	7 %
Au fost concediați/au primit alte sarcini	2 %	2 %
Au fost transferați în alt post	5 %	2 %
Şi-au dat demisia deşi nu aveau alt loc de muncă	0.6%	0.1%
Au înregistrat scăderi ale productivității	14 %	21 %

Hărțuirea sexuală poate fi întreținută şi încurajată de atitudinea permisivă sau tolerantă a organizației. În această situație, hărțuirea sexuală devine, dintr-o problemă personală, a hărțuitorului sau a persoanei hărțuite, o problemă a organizației, derivată din existența unui anumit tip de climat organizațional.

90% dintre companiile Fortune 500 au înregistrat plângeri de hărțuire sexuală. Peste 33% dintre acestea au fost acționate în justiție, iar în cazul a peste 25% dintre ele, aceasta s-a întâmplat în mai multe rânduri. Dintre managerii companiilor, 64% au declarat că, în cele mai multe dintre cazuri, plângerile sunt fondate. (Studiu al Working Woman)

Adoptați metoda PAS CU PAS!

Pasul 1: CERCETAȚI
Aflați care sunt obligațiile dvs., ca angajator, manager de resurse umane în privința hărțuirii sexuale. Astfel, veți ştii dacă ele se regăsesc deja incluse în politica internă a organizației, în Codul de Conduită, Regulamentul de Ordine Interioară, Ghiduri ale angajaților etc. Dacă ele nu există, atunci fiți pregătit/ă pentru adoptarea de noi norme.

Includerea acestor noi prevederi în politicile interne promovate de organizație cad atât în sarcina managerului de resurse umane, cât şi în sarcina celor care formează managementul organizației.

Pasul 2: COMPARAȚI
Înainte de a începe formularea propriu-zisă a politicii, este de mare ajutor să treceți în revistă modul în care alte organizații au ales să reglementeze aceste comportamente. Astfel, veți avea posibilitatea să descoperiți modalități de abordare a problemei, de la cele mai simple până la cele mai complexe, pe baza lor putând să decideți care este abordarea care răspunde cel mai bine nevoilor organizației dvs.

Este ideal dacă puteți contacta organizațiile pe care le-ați luat drept model, pentru a le cere, direct, sfaturi şi opinii în legătură cu ce a mers foarte bine în modul lor de abordare al situației, dar şi în legătură cu ce sunt de părere că ar trebui schimbat.

Pasul 3: ADOPTAȚI
Prevenirea potențialelor cazuri de hărțuire sexuală prin adoptarea, la nivel de management al organizației, a unei politici scrise, susținută de o poziție fermă în această problemă, constituie o măsură care poate să fie foarte eficientă, atunci când este corect implementată. Mesajul pe care trebuie să îl transmiteți este acela că ***Hărțuirea sexuală nu este tolerată în cadrul acestei organizații!*** În plus, orice persoană trebuie să înțeleagă că o poziție superioară în organizație nu justifică abuzurile, sancțiunile aplicându-se la orice nivel.

Este indicat ca prevederile specifice incluse în documentele interne ale organizației să respecte următoarele reguli:

1. Definiți hărțuirea sexuală. Pentru a vă asigura că prevederile sunt înțelese corect de toți angajații, este important să subliniați

Ce înseamnă atitudine/reacție permisivă care menține/încureajează astfel de comportamente?

Ce înseamnă atitudine/reacție care combate/diminuează frecvența acestor comportamente?

Maria are 24 de ani şi este, de 6 luni, Asistentă de Marketing la compania X. Şeful Departamentului de Marketing are 35 de ani şi, încă de la momentul angajarii Mariei, i-a acordat o atenție specială, repetându-i constant că „are foarte mult potențial şi, dacă îl ascultă, are şanse mari să crească şi să facă carieră". Maria este la prima ei angajare şi, la început, a fost foarte bucuroasă pentru evaluările primite. Sub diferite pretexte, şeful ei o invită constant să iasă împreună în pauza de prânz, însă Maria este nemulțumită de faptul că discuția ajunge, de fiecare dată, să fie o discuție despre viața ei privată. Maria trebuie să mărturisească că are o relație stabilă, dar că nu are, încă, planuri de căsătorie. Toate aceste lucruri o fac să nu se simtă în largul ei. De Ziua Îndrăgostiților, Maria găseşte pe birou un buchet de flori, fără nici o altă indicație. La ora 16.00, primeşte un email de la şeful ei, care îi propune să petreacă seara în oraş, pentru a lucra la strategia unui nou produs. În plus, o întreabă dacă i-a plăcut buchetul de flori. Maria îl refuză politicos, spunându-i că are deja planuri pentru seara respectivă, împreună cu prietenul ei.

De a doua zi, atitudinea şefului se schimbă radical. El critică din ce în ce mai des munca Mariei, nu o recomandă pentru primirea unui bonus pentru care Maria lucrase în plus 3 weekenduri, îi cere constant să rămână peste program, pentru că „trebuie să recupereze timpii morți din timpul zilei şi să facă ceea ce n-a făcut bine de prima oară". Atitudinea şefului afectează mult munca Mariei, care decide să discute, despre această situație, cu managerul de resurse umane.

Atitudine permisiva

Managerul/a de resurse umane cu o atitudine permisivă:

ascultă plângerea fără a acorda toată atenția sa şi fără a asigura confidențialitatea discuției;

- face judecăți legate de ceea ce s-a întâmplat, va încerca să determine persoana care acuză hărțuire sexuală să se gândească şi la faptul că este posibil să exagereze, să fi provocat în vreun fel situația;
- sfătuieşte persoana care acuză hărțuire sexuală să mai aştepte, să lase timpul să treacă, pentru a vedea dacă ceva în atitudinea persoanei care hărțuieşte se schimbă;
- amână soluționarea situației şi preferă să nu ia nici o măsură radicală;
- discută cu persoana acuzată prieteneşte despre această problemă, sfătuind-o „să fie mai atentă data viitoare";
- transferă persoana care a făcut plângerea într-un alt departament.

Atitudine fermă

Managerul/a de resurse umane cu o atitudine fermă:

- ia în serios orice plângere şi asigură confidențialitatea discuției;
- verifică prevederile interne legate de subiect, pentru a se asigura că procedura este îndeplinită în totalitate;
- investighează imediat şi cu atenție orice situație;
- rămâne obiectiv şi menține o atitudine profesionistă;
- evită să facă judecăți şi, în această etapă, se rezumă la a strânge date;
- discută cu persoana acuzată de hărțuire sexuală şi cu orice martor indicat de persoana care a făcut plângerea;
- ia măsurile adecvate, prevăzute de politica internă, în cazul în care acuzațiile se dovedesc a fi fondate;
- anunță persoana care a făcut plângerea în legătură cu măsurile luate.

care sunt acele comportamente specifice care nu sunt tolerate la nivel de organizație şi care sunt considerate a fi hărțuire sexuală. Exemplificați comportamentul verbal, nonverbal, fizic. Astfel, vă asigurați că toate comportamentele care definesc hărțuirea sexuală sunt înțelese ca atare şi evitate.

2. Descrieți prevederile legale care reglementează hărțuirea sexuală şi indicați sursele din care angajații/tele pot dobândi informație suplimentară.

3. Includeți mesajul clar că hărțuirea sexuală nu va fi, în nicio circumstanță, tolerată şi că angajamentul organizației este în sensul prevenirii oricărei astfel de situații.

4. Descrieți, în amănunt, procedura pe care organizația o va adopta în cazul în care acte de hărțuire sexuală au loc în cadrul companiei, respectiv ce anume trebuie să facă o persoană care susține că este hărțuită de o altă persoană. Procedura pentru înaintarea unei plângeri trebuie să fie una simplă, care nu revictimizează persoana în cauză. Indicați persoana sau poziția persoanei căreia victima trebuie să îi adreseze plângerea.

5. Oferiți garanția confidențialității. Ideea de a face publică situația în care s-au aflat este decisivă pentru multe dintre persoanele hărțuite, care aleg să nu meargă mai departe, să nu depună plângere, ci să adopte strategii de evitare a situației respective şi, în ultimă instață, să caute un nou loc de muncă.

6. Oferiți garanția seriozității. Hărțuirea sexuală nu este întotdeauna văzută drept problemă reală, cu impact negativ şi consecințe pe termen lung. Arătați că în organizația dvs. această problemă nu va fi minimalizată, ci, dimpotrivă, va fi tratată cu un maxim de seriozitate, identificarea celei mai bune soluții fiind atât în interesul persoanelor implicate, cât şi în interesul organizației.

7. Oferiţi garanţia că nu vor exista consecinţe negative şi repercursiuni îndreptate împotriva persoanei care face plângerea. Aceasta este o altă temere greu de depăşit a persoanelor care se găsesc în situaţii de hărţuire sexuală. Acestea se tem, de cele mai multe ori, că răspunsul la plângerea depusă va fi o înrăutăţire vizibilă a situaţiei lor în organizaţie.

8. Includeţi mesajul că orice persoană care comite acte de hărţuire sexuală va suporta consecinţele. Aceasta implică şi să includeţi, în politica scrisă, sancţiuni aplicabile persoanei care hărţuieşte. Acestea pot merge, în funcţie de gravitatea cazului şi/sau de recidivă, până la desfacerea contractului de muncă al persoanei în cauză.

Pasul 4: ANUNŢAŢI

Este foarte eficient ca, înainte ca angajaţii/tele să primească în scris noile prevederi interne ale organizaţiei, acestea să fie anunţate public de managementul organizaţiei sau de managerul de resurse umane. Aceasta este o garanţie în plus că regulile impuse în domeniul hărţuirii sexuale vor fi integrate ca importante şi văzute ca imperative, şi de la care nu vor exista abateri. În plus, este o metodă bună de a atrage atenţia asupra lor, asigurându-vă, astfel, că vor fi citite şi cunoscute de majoritatea angajaţilor şi angajatelor. *Femeile şi bărbaţii în organizaţii, 2006, cercetare realizată de IMAS la cererea Centrului Parteneriat pentru Egalitate – CPE* concluzionează că, în România, 86% dintre organizaţiile incluse în studiu deţin regulamente interne, care cuprind reguli de respectat pentru angajaţi şi angajatori. Majoritatea angajaţilor au fost informaţi în legătură cu conţinutul acestor prevederi. Însă din totalul organizaţiilor care deţin un regulament intern, numai 50% au optat pentru includerea unor prevederi referitoare la situaţiile de hărţuire sexuală.

Datele studiului indică şi faptul că, în general, situaţiile de discriminare şi de hărţuire sexuală care apar nu sunt rezolvate la nivelul organizaţiei. Deşi îşi cunosc drepturile, angajaţii consideră că aceste drepturi sunt în mică măsură respectate de catre angajatori, iar organizaţiile sindicale, al căror mandat declarat este intervenţia promptă în astfel de situaţii, nu beneficiază de încrederea angajaţilor. În acelaşi context, responsabilii de resurse umane afirmă că se apelează la ajutorul lor numai în cazul unor nevoi de ordin administrativ. Modalităţile de "rezolvare" a situaţiilor de discriminare şi de hărţuire sexuală cele mai aplicate de către angajaţi şi chiar recomandate de manageri sunt căutarea unui alt loc de muncă şi demisia. În consecinţă, situaţiile discriminatorii şi de hărţuire sexuală care există în organizaţii nu se rezolvă. În lipsa unor proceduri organizaţionale clare şi aplicate în practica cotidiană a organizaţiei, opiniile şi comportamentele care generează aceste situaţii:

- rămân în interiorul organizaţiei şi se perpetuează, în vreme ce victima nu le recunoaşte, le ignoră sau pleacă;
- se transferă în altă organizaţie, odată cu plecarea persoanei/persoanelor cu opinii şi comportamente discriminatorii.

Pasul 5: DISEMINAŢI

Puteţi alege metoda cea mai eficientă pentru organizaţia dvs. Noile prevederi pot fi diseminate printr-un newsletter intern, prin email, prin afişare în locuri publice, prin distribuirea unui exemplar împreună cu fluturaşul de salariu, prin distribuirea în cadrul unei întâlniri generale cu toţi angajaţii etc.

Pasul 6: MONITORIZAŢI

Monitorizaţi constant modul în care sunt cunoscute şi aplicate prevederile interne. Puteţi face acest lucru inclusiv prin aplicarea unui chestionar anual, prin care să încercaţi să determinaţi dacă în organizaţia dvs. există sau nu situaţii de hărţuire sexuală.

Pasul 7: APLICAŢI

Răspundeţi imediat şi cu seriozitate oricăror sesizări. Arătaţi că este important pentru dvs. şi pentru organizaţie să treceţi imediat la investigarea cazului şi să aplicaţi sancţiuni, în cazul în care plângerea este fondată.

A transmite, de la nivelul managementului unei companii, un mesaj puternic de toleranţă zero la comportamentele de hărţuire sexuală este esenţial şi pentru a diminua sau elimina dificultăţile pe care persoanele hărţuite le au în a depune plângeri. Helen Watson, sociologă, a intervievat femei care fuseseră hărţuite sexual şi a concluzionat:
"A depune o plângere formală este un act de disperare, ignorând consecinţele, este actul unei persoane lipsite de putere împotriva unui inamic mult mai puternic. Persoana în cauză este etichetată ca fiind cauzatoare de probleme şi riscă ostilitatea colegilor, izolarea de aceştia, în condiţiile în care ceilalţi sunt forţaţi să ia partea cuiva şi toate acestea au potenţialul de a înrăutăţi şi mai mult situaţia...O altă femeie a adăugat: Să recunoşti în public ceea ce ţi s-a întâmplat poate să fie mai rău decât să suferi în tăcere. Cred că este chiar mai rău decât actul de hărţuire în sine. Chiar şi acele femei care au depus o plângere într-un astfel de caz, în urma căreia hărţuitorul a fost sancţionat, susţin că nu ar mai proceda la fel într-o situaţie similară. Există acord deplin în legătură cu faptul că a acuza într-un astfel de caz poate să fie mai dificil decât să tolerezi hărţuirea în plan personal şi profesional."

Un studiu realizat de Societatea americană pentru Managementul Resurselor Umane în 1999 a evidenţiat faptul că 62% dintre companii oferă cursuri de formare pentru manageri în domeniul prevenirii hărţuirii sexuale, iar 97% deţin o politică scrisă care stipulează interzicerea hărţuirii sexuale.
În California, organizarea de cursuri de formare este obligatorie din 2004, această decizie fiind luată de Guvernatorul Arnold Schwarzenegger şi motivată de faptul că legislaţia, deşi bine pusă la punct în domeniul hărţuirii sexuale, nu rezolvă problema şi nu reduce numărul de situaţii de acest gen. Aceste prevederi sunt aplicabile companiilor care au peste 50 de angajaţi. Până în ianuarie 2006, prevăd noile reguli, un angajator trebuia să ofere o sesiune de formare de cel puţin 2 ore tuturor supervizorilor angajaţi începând cu 1 iulie 2005. După data de 1 ianuarie 2006, angajatorii trebuie să ofere astfel de sesiuni de formare supervizorilor o dată la doi ani, iar noilor angajaţi sau persoanelor care au promovat pe linie internă în postul de supervizor, în termen de 6 luni de la momentul ocupării postului.

Exemple de Coduri de Conduită

Companie din SUA

Motto-ul informal al companiei noastre este "Nu fii rău!". Noi legăm, de regulă, aceste cuvinte de modul în care ne servim utilizatorii. Însă a fi "un alt gen de companie" înseamnă mai mult decât produsele pe care le scoatem pe piață și afacerea pe care o construim, înseamnă a te asigura că valorile noastre cele mai importante influențează toate aspectele comportamentului nostru ca angajați ai companiei.

Hărțuire și discriminare

Compania noastră are un angajament puternic în sensul menținerii unui loc de muncă în care nu există hărțuire și discriminare. Pentru implementarea acestei politici, compania noastră interzice cu strictețe discriminarea sau hărțuirea de orice tip.
Interzicem toate formele de hărțuire care implică angajați cu normă întreagă, angajați cu normă redusă de lucru, consultanți, voluntari și orice alt tip de lucrători care asigură servicii profesioniste. Interzicem hărțuirea sexuală în orice forme, inclusiv hărțuirea verbală, fizică sau vizuală.
Hărțuirea sexuală înseamnă a face avansuri sexuale nedorite și a cere favoruri sexuale, atunci când:
(1) acceptarea acestora reprezintă o condiție explicită sau implicită pentru angajare;
(2) acceptarea sau refuzarea acestora determină decizii care afectează angajatul/a, inclusiv acordarea unor beneficii;
(3) comportamentul nedorit are scopul sau efectul influențării substanțiale a performanței muncii persoanei în cauză sau crearea unui mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator, chiar dacă nu conduce la consecințe sesizabile și măsurabile din punct de vedere economic.

În cazul în care consideri că ai fost hărțuit de către oricare dintre persoanele cu care lucrezi, trebuie să raportezi imediat incidentul supervizorului tău, managerului de resurse umane sau ambelor persoane. În același fel, supervizorii și managerii care cunosc existența unor astfel de situații, trebuie să raporteze imediat cazul de hărțuire departamentului de Resurse Umane, care va purcede imediat la investigarea atentă a cazului și care va lua imediat măsurile necesare. Angajații care vor încălca acest Cod de Conduită vor fi subiectul sancțiunilor prevăzute, care pot include concedierea imediată.

Acțiunile negative îndreptate împotriva persoanei care raportează un incident real sau perceput de discriminare sau hărțuire sau care participă într-o investigație privind un caz real sau perceput de discriminare sau hărțuire sunt strict interzise.
Mult prea des auzim despre situații ale unor angajați care au fost hărțuiți, adesea pentru perioade foarte lungi de timp și care nu s-au simțit confortabil să vorbească despre aceste situații. Vrem să subliniem foarte clar că compania noastră nu este genul de companie în care angajații să întâmpine astfel de situații. Dacă consideri că ai o problemă, abordează-ne imediat, pentru a investiga posibilul caz de discriminare sau hărțuire și pentru a putea lua măsuri adecvate.

Companie din Italia

În anul 1998, managementul și sindicatele de la compania noastră au distribuit angajaților/telor primul cod de conduită italian care conține prevederi pentru combaterea hărțuirii sexuale. Codul de Conduită a fost distribuit împreună cu fluturașul de salariu și este aplicabil tuturor celor care sunt angajați sau au o altă formă de colaborare cu noi, precum consultanți și colaboratori.

Codul subliniază importanța respectării intimității și protejării victimei și a posibililor martori în cazul de hărțuire.

Doi consilieri speciali – un bărbat și o femeie – au fost numiți de către sindicate și alți doi de către angajator, aceștia având rolul de a consilia și asista persoanele care susțin că au fost hărțuite sexual.

Codul prevede două proceduri pentru soluționarea cazurilor de hărțuire sexuală: una informală și una formală.

Procedura informală – care trebuie derulată în termen de 30 de zile – își propune să soluționeze cazul pe cale amiabilă. Se bazează pe intervențiile consilierilor, care vor fi inițiate în momentul în care acestora li se atrage atenția, oral sau în scris, de către persoana în cauză, asupra unui caz de hărțuire sexuală. Consilierii vor încerca să găsească soluția cazului apelând la discuții directe cu persoana acuzată de hărțuire care, la rândul său, are dreptul să ceară sfaturile și prezența unui consilier sau a unui reprezentant al sindicatului.

Consilierul va putea interveni chiar și în absența unei sesizări, atunci când consideră că există un climat ostil, intimidant sau umilitor la locul de muncă, care lezează demnitatea umană. În cazul unei gravități foarte crescute a cazului, vor putea sugera victimei să declanșeze un proces.

Pentru a iniția procedura formală, lucrătorul care acuză hărțuire sexuală trebuie să se adreseze direct, în formă scrisă sau oral, Comisiei Naționale a companiei, însărcinată cu Șansele Egale. Această comisie, înființată în 1993, este compusă din 3 reprezentanți ai sindicatelor și 3 reprezentanți ai angajatorului. Procedura formală presupune o investigație inițială a comisiei, care nu poate dura mai mult de 30 de zile și o încercare de mediere a situației. Dacă această încercare eșuează, comisia va verifica dacă plângerea este fondată. Dacă decide că plângerea este îndreptățită, trebuie să informeze persoana sau autoritatea care poate sancționa disciplinar persoana acuzată în legătură cu sancțiunile care trebuie aplicate în situația respectivă. Dacă persoana/autoritatea este implicată în cazul de hărțuire, atunci persoana/autoritatea imediat superioară va aplica sancțiunile necesare.

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

un pericol pentru sănătatea și eficiența organizațiilor

Capitolul 7:

CÂTEVA EXEMPLE DE INSTRUMENTE UTILIZATE ÎN ORGANIZAȚII. CAMPANII ŞI MESAJE DE PREVENIRE A HĂRȚUIRII SEXUALE.

Capitolul 6:
CUM SĂ PREVII CAZURILE DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ DIN ORGANIZAȚII

Exemplul 1:

CUM SĂ FACI INVESTIGAȚII ÎN CAZURI DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ

Recomandări ale Equal Employment Opportunity Commission - EEOC

Pentru a lua o decizie corectă şi întemeiată din punct de vedere legal cu privire la o plângere de hărțuire sexuală, trebuie să strângeți cât mai multe informații, nu numai despre incident în sine, ci şi despre personalitățile părților aflate în conflict, despre mediul în care trăiesc şi lucrează sau despre relațiile în care sunt implicate. Pentru a putea duce la bun sfârşit această misiune, trebuie să puneți multe întrebări nu numai persoanei care acuză şi persoanei acuzate, ci şi oricăror persoane care au fost de față la incident sau care sunt le sunt apropiate. Vă oferim, mai jos, câteva exemple de întrebări utile cu care vă puteți începe investigația.

Întrebări cu caracter general adresate persoanei care acuză hărțuire sexuală:

- Care sunt atribuțiile dumneavoastră în cadrul companiei ?
- Care este funcția dumneavoastră?
- De câtă vreme lucrați pentru această companie?
- Cine este şeful dumneavoastră direct?

Întrebări cu privire la incident:

- Ce s-a întâmplat?
- Când s-au petrecut aceste lucruri?
- Unde au avut loc?
- Ce s-a întâmplat înainte de incident?
- Ce a spus sau ce a făcut persoana care v-a agresat?
- Care au fost cuvintele dumneavoastră sau cum ați reacționat?
- Ce s-a mai întâmplat în plus de la momentul incidentului?
- Cine mai este posibil să fi văzut sau să fi auzit situația?
- Cu cine ați stat de vorbă despre ceea ce s-a întâmplat?

Întrebări cu caracter general adresate persoanei acuzate:

- Care este modalitatea prin care comunicați cu subalternii şi colegii dumneavoastră?
- Cum ați descrie mediul de lucru din departamentul dumneavoastră?
- Atmosfera este relaxată şi relativ informală?
- Cum obişnuiți să repartizați sarcinile subalternilor dumneavoastă?
- Persoanele din departamentul dumneavoastă lucrează mult peste program?
- Cât de bine îi cunoaşteți pe angajații din departamentul dumneavoastră?
- In ultima vreme au avut loc incidente de natură să perturbe atmosfera plăcută din departamentul dumneavoastră?

Întrebări cu privire la incident:

- Vă simțiți atras(ă) de (numele angajatului/al angajatei)?
- Există momente când vă gândiți la (numele angajatului/al angajatei) sub aspect sexual?
- L-ați atins/ați atins-o vreodată pe (numele angajatului/al angajatei)?
- Ați încercat vreodată să îl/o sărutați pe (numele angajatului/al angajatei)?
- (Descrieți incidentul despre care se bănuieşte că a avut loc). Vă rugăm să ne oferiți versiunea dumneavoastră cu privire la incident.
- V-ați oferit să îl/o ajutați pe (numele angajatului/al angajatei) în carieră şi ați cerut în schimb afecțiune din partea sa?

Întrebări cu caracter general adresate martorului (martorilor):

- Care este atmosfera generală în grupul în care lucrează angajatul/angajata ?
- Ce stil de comunicare foloseşte angajatul/angajata? Dar supervizorul lui/ei? Dar alți colegi?
- Care este stilul de management al supervizorului?
- Cum ajung informațiile importante la angajați?
- Au existat probleme în interiorul acestui departament?
- Există colegi care s-au plâns de prezența unor comportamente deranjante?
- Ați observat personal sau ați fost jignit/ă chiar dumneavoastră de astfel de comportamente?
- Vă rugăm să descrieți în ce au constat comportamentele neadecvate sau jignitoare cu care v-ați confruntat sau la care ați asistat.
- În departamentul în care lucrați există imagini de calendar sau afişe care vă ofensează sau care ofensează pe cei din jurul dumneavoastră?
- În departamentul în care lucrați s-au făcut glume sau comentarii de natură să ofenseze persoanele de acolo?
- (Dacă răspunsul la întrebarea de mai sus este afirmativ, adresați următoarea întrebare): Cine a făcut aceste comentarii şi care a fost conținutul lor textual?

Întrebări cu privire la incident:

(Relatați incidentul, când şi unde a avut loc, apoi adresați următoarele întrebări):

- Ați observat ceva în departamentul dumneavoastră care să vă fi deranjat sau care să îl/o fi deranjat pe un coleg/o colegă a(l) dumneavoastră?
- Ați auzit conversații în care a fost implicat(ă) (numele angajatului/al angajatei)?
- Ați văzut pe cineva cu care a stat de vorbă (numele angajatului/al angajatei)?
- Ați observat anumite interacțiuni între acest angajat/această angajată şi un coleg/o colegă sau un şef/o şefă?

Sugestii adresate persoanei care a iniţiat investigaţia:
După ce aţi încheiat această investigaţie, vă puteţi pune următoarele întrebări, pentru a pune mai bine în context informaţiile dobândite:

- Analizată separat, declaraţia persoanei care acuză hărţuire sexuală este fără lacune, consecventă şi solidă?
- Analizată separat, este declaraţia persoanei acuzate fără lacune, consecventă şi solidă?
- Se îmbină ele în mod logic?
- Analizate în lumina incidentului, ambele relatări sunt fără lacune, consecvente şi solide ?
- Declaraţia persoanei care acuză hărţuire sexuală concordă cu cea a martorului ?
- Declaraţia persoanei acuzate concordă cu cea a martorului?
- A avut persoana acuzată timpul fizic necesar pentru a face ceea ce persoana care acuză susţine că a făcut?
- Persoana care acuză ar putea avea vreun motiv să aducă acuzaţii false persoanei acuzate?
- Este posibil ca incidentul de hărţuire să fi avut loc la momentul şi în locul precizate?

Exemplul 2:

CHESTIONAR PENTRU IDENTIFICAREA HĂRŢUIRII SEXUALE DIN ORGANIZAŢII

International Textile, Garment & Leather Workers' Federation - ITGLWF

1. Sunt _ bărbat _femeie

2. Consideraţi că aţi fost vreodată victimă a hărţuirii sexuale?

- Da
- Nu

Dacă aţi răspuns "nu" la această întrebare, treceţi la întrebarea nr. 12

3. Dacă răspunsul este "da": incidentele au avut loc:

- la locul de muncă actual
- la locul de muncă precedent

4. Când s-a produs incidentul?

- mă confrunt cu o situaţie de hărţuire sexuală în prezent
- cu mai puţin de 2 ani în urmă
- cu mai mult de 2 ani în urmă

5. Cine a(u) fost persoana/persoanele care v-a(u) hărţuit?

- şeful meu direct
- o persoană din top management
- un reprezentant al sindicatului
- colegul meu (colegii mei)
- clienţi, comercianţi şi alte persoane care nu lucrează pentru această companie

6.Care a fost natura hărțuirii? Bifați toate rubricile care descriu situația dumneavoastră.

- relații sexuale nedorite
- contact fizic deranjant (atingeri, ciupit)
- comentarii evident neplăcute la adresa corpului dumneavoastră
- telefoane agasante
- propuneri de natură sexuală
- expunerea de obiecte indecente şi cu tentă sexuală la locul de muncă
- altele (.....)

7.Au existat amenințări sau insinuări că refuzul dumneavoastră de a vă supune acestor comportamentele va avea consecințe negative asupra activității dumneavoastră profesionale?

- Da
- Nu

8. Au fost luate măsuri împotriva dumneavoastră pentru că ați refuzat să tolerați hărțuirea?

Da : bifați toate rubricile care descriu situația dumneavoastră

- refuzarea promovării
- refuzarea indemnizațiilor salariale
- mustrare
- evaluare nefavorabilă a activității profesionale
- transfer forțat
- concediere
- altele

Nu

9. Ce ați făcut în legătură cu hărțuirea?

- nimic
- am căutat o rezolvare pe cale neoficială şi am stat de vorbă cu persoana care mă hărțuia
- am reclamat situația conducerii companiei
- am înaintat o plângere prin sindicat
- am formulat acuzații de discriminare la instituțiile cu responsabilități în domeniu
- m-am consultat cu un avocat şi am inițiat acțiune în justiție

10. In cazul în care ați apelat la reprezentanții sindicali, sunteți de părere că aceştia v-au fost de ajutor?

- Da
- Nu

11. Ce rezultat a avut demersul dumneavoastră de a pune capăt situației de hărțuire sexuală?

12. Doriți să ne împărtăşiți sugestiile dumneavoastră în legătură cu ceea ce ar trebui să facă sindicatul pentru a răspunde mai eficient la problemele de hărțuire sexuală?

Vă mulțumim că ați completat acest chestionar.
Vă rugăm să îl returnați în plicul alăturat
(chestionarele vor fi anonime).

Exemplul 3:

GHIDUL MANAGERULUI PENTRU A ÎNȚELEGE HĂRȚUIREA SEXUALĂ
United States Postal Services

Desfăşurarea inițială a investigației la nivel managerial

Scop

Investigația inițială la nivel managerial permite managerilor, diriginților poştei şi supervizorilor în fața cărora este adusă plângerea să obțină suficiente informații încă de la început pentru a putea:

- stabili dacă este necesar ca cele două părți să fie imediat separate;
- stabili dacă este necesar să îl sfătuiască pe angajat să se adreseze serviciului pentru Şanse Egale la Locul de Muncă în vederea consilierii;
- înțelege dacă şi alți angajați sunt hărțuiți;
- judeca natura problemei şi cât este de răspândită în companie;
- decide dacă managerul ori supervizorul poate remedia singur problema sau dacă dimpotrivă, este recomandabil să apeleze la Managerul de Resurse Umane pentru o investigație completă.

Această cercetare îi obligă pe manageri, diriginții de poştă sau supervizori să reacționeze prompt în fața plângerilor care denunță acte de hărțuire sexuală şi, de asemenea, să gestioneze eficient problema. Pe scurt, investigația îi "constrânge" pe cei aflați în poziții-cheie să îşi îndeplinească atribuțiile specifice în aceste situații, evitând situația în care angajatul care acuză hărțuire sexuală este direcționat imediat la consilierul pentru Şanse Egale la Locul de Muncă. În vreme ce a apela direct la acesta din urmă este legitim atunci când angajatul doreşte să depună o plângere, nu este adecvat ca angajatul să fie direcționat exclusiv către un consilier pentru Şanse Egale la Locul de Muncă, ci în etapa inițială să se încerce o soluționare a problemei sale de către şefii săi.

Dacă, dintr-un anumit motiv, angajații în posturi de supervizori nu au autoritatea să declanşeze o anchetă, ei trebuie să aducă plângerea în atenția unui superior sau în atenția unui manager care are această autoritate. Ca regulă generală, desfăşurarea inițială a investigației la nivel managerial nu trebuie să suplinească ancheta făcută de departamentul de resurse umane. Dacă se întâmplă ca, pe parcursul acestei investigații, managerul să fie de părere că natura şi amploarea problemei fac necesară o investigație externă, conducerea trebuie să ia legătura cu departamentul de resurse umane, căruia să îi transfere plângerea.

Pasul 1: Înregistrarea plângerii şi inițierea investigației

1. Este posibil să primiți o plângere fără să fiți avertizați în prealabil. Ascultați–l cu atenție pe cel care vi se adresează.
2. Adunați toate instrumentele necesare investigației.
3. Puneți accent pe întrebările care trebuie adresate.
4. Intervievați persoana care acuză hărțuire sexuală, pe cea acuzată că hărțuieşte şi pe martori. (A se vedea pasul 2 pentru detalii.) Porniți de la întrebări cu caracter general şi adresați ulterior întrebări punctuale reclamantului. Rețineți: întrebările trebuie puse fără nicio tentă de amenințare. Fiți minuțios şi riguros în întrebări.
5. Adunați informația pertinentă (de ex.: care sunt politicile, procedurile, legile, practicile în domeniu) şi contactați pe reprezentantul departamentului de resurse umane, dacă este nevoie.
6. Fiți prompt. Nu tergiversați soluționarea plângerii. A nu acționa cu promptitudine poate conduce la pierderea dovezilor sau la concluzia că angajatorul nu a acționat cum se cuvine pentru a corecta comportamentul de hărțuire sexuală.

Pasul 2: Cum să realizați interviurile

Interviu cu persoana care se declară hărțuită

1. Găsiți un spațiu adecvat pentru a audia plângerea, astfel încât confidențialitatea să fie asigurată. Rămâneți obiectiv.
2. Asigurați-vă că persoana care acuză că a fost hărțuită se simte în largul ei în ceea ce priveşte modul în care dumneavoastră realizați investigația.
3. Informați persoana care acuză hărțuire sexuală cu privire la nevoia de confidențialitate şi la limitările acesteia - respectiv că veți păstra confidențialitatea discuției cât de mult posibil, dar că, în anumite etape ale investigației, ar putea fi nevoie să furnizați informații (de exemplu, managerului de resurse umane sau consilierului pentru Şanse Egale la Locul de Muncă), pe baza cărora persoana în cauză ar putea fi identificată.
4. Discutați care sunt responsabilitățile dumneavoastră în soluționarea plângerii şi menționați eventualitatea în care ar fi nevoie să o direcționați către alt sector din companie sau/şi cazul în care va fi nevoie să treceți imediat la aplicarea de sancțiuni împotriva presupusului agresor, dacă s-a constatat existența unor comportamente de hărțuire sexuală sau nedorite.
5. Ascultați cu atenție şi fiți empatic, repetând ceea ce auziți, dacă acest lucru este necesar ca să vă lămuriți. Luați notițe cuprinzătoare (cine, ce, când, unde, de ce şi cum). A mai remarcat cineva presupusa hărțuire sau a mai ştiut cineva despre comportamentul în cauză? Cereți detaliile concrete:
   - tipul comportamentului
   - perioada de timp în care s-a manifestat comportamentul
   - frecvența cu care s-a manifestat (adică, dacă este vorba de un eveniment izolat sau de unul dintr-o serie de evenimente similare)
6. Aflați identitatea presupusului agresor. A mai avut acesta comportamente similare față de alți angajați?
7. Interesati-vă care a fost reacția persoanei care a făcut reclamația. L-a rugat pe cel care o hărțuia să înceteze? Dacă nu, încercați să aflați - fără ca interlocutorul dumneavoastră să simtă că îl/o acuzați - de ce nu a procedat astfel.
8. Obțineți informații despre efectele comportamentului asupra persoanei care acuză că a fost hărțuită. Căutați să aflați dacă aceasta a avut de suferit din cauza unor măsuri luate de superiori în defavoarea sa ori dacă a fost sancționată financiar.
9. Stabiliți care este intervalul de timp dintre momentul în care s-a manifestat comportamentul în cauză şi acela în care reclamantul a depus plângerea. Dacă există un interval mai mare de timp între cele două, încercați să aflați - din nou, fără ca interlocutorul să se simtă acuzat - de ce s-a întamplat aşa.
10. Interesați-vă dacă persoana care acuză că a fost hărțuită a vorbit şi cu alte persoane din afara companiei, dacă a notat ceea ce s-a întâmplat, dacă a primit scrisori şi dacă a strâns dovezi despre incident.
11. Încercați să vă dați seama în ce măsură este afectată siguranța persoanei în cauză.

12. Aflați de ce anume are nevoie reclamantul pentru a continua să îşi facă eficient munca. Poate continua să lucreze alături de persoana pe care o acuză de hărțuire?
13. Cereți o declarație scrisă - cu toate acestea, nu insistați asupra acestui aspect, nici înainte de a lua măsuri, nici după, dacă persoana care declară că a fost hărțuită refuză să vă dea o declarație în scris.
14. Nu insistați ca interlocutorul dumneavoastră să raporteze mai departe hărțuirea înainte ca dumneavoastră să acționați. Declarația în fața unei persoane este suficientă pentru a demara o anchetă.
15. Nu insistați asupra dovezilor detaliate sau asupra coroborării acestora cu altele. Aceste aspecte v-ar fi, fără îndoială, de ajutor, dar lipsa lor nu trebuie să vă determine să puneți capăt acțiunii dumneavoastră.
16. Dați dovadă de empatie şi nu faceți judecăți cu privire la acuzațiile care vă sunt prezentate.
17. Informați persoana care declară că a fost hărțuită că este ilegal ca un angajat care face reclamații sau care aduce dovezi în sprijinul unor acuzații să fie persecutat şi că o asemenea conduită nu va fi tolerată. De asemenea, sfătuiți-o ca, dacă i se întâmplă aşa ceva, să vi se adreseze imediat.
18. Mulțumiți-i persoanei respective pentru că v-a informat cu privire la situația sa şi invitați-o să apeleze din nou la dumneavoastră dacă mai are informații suplimentare de adăugat.
19. Adunați-vă probe pentru interviu (documentați interviul).
20. Asistați în continuare angajatul care a acuzat hărțuire sexuală:
- cu scopul de a-l informa despre desfăşurarea investigației
- pentru a vă asigura că nu s-au repetat comportamentele de hărțuire
- pentru a vă asigura că persoana care a depus plângere nu a fost persecutată.

Notă: Confidențialitatea este importantă pentru a preveni defăimarea, calomnia sau încălcarea dreptului la viață privată.

Interviu cu persoana acuzată de hărțuire

1. Contactați persoana acuzată de hărțuire şi fixați o întâlnire. Acționați prompt.
2. Spuneți-i presupusului agresor că aceasta este o investigație inițială şi că scopul ei este să adunați fapte. Subliniați că luați în serios atât acuzațiile, cât şi interviurile.
3. Informați persoana acuzată de hărțuire cu privire la nevoia de confidențialitate şi la limitările acesteia - respectiv, că veți păstra confidențialitatea discuției pe cât de mult posibil, dar că, în anumite etape ale investigației, ar putea fi nevoie să furnizați informații (de exemplu, managerului de resurse umane sau consilierului pentru Şanse Egale la Locul de Muncă), în baza cărora persoana în cauză ar putea fi identificată.
4. Fiți corect şi păstrați-vă obiectivitatea; țineți cont de prezumția de nevinovăție.
5. Puneți întrebări deschise, în baza cărora să se poată detalia.
6. Cereți o explicație pentru incident(e). Cereți o declarație scrisă - cu toate acestea, nu insistați asupra acestui aspect, nici înainte de a lua măsuri, nici după, dacă interlocutorul dumneavoastră refuză să vă dea o declarație scrisă. Obțineți cât mai multe detalii. Cel/cea acuzat(ă) de hărțuire are cunoştință despre incidentul privitor la care s-a făcut plângere?

Dacă el/ea răspunde afirmativ, trebuie să stabiliți împreună:
- Când şi unde s-a petrecut incidentul
- Detalii concrete
- Dacă au existat martori sau dacă cel bănuit de hărțuire a discutat şi cu alte persoane despre incident(e)
- Cum a reacționat persoana care declară că a fost hărțuită la comentariile sau faptele sale.

Dacă el/ea răspunde negativ, trebuie să aflați:
- care este percepția persoanei bănuite de hărțuire asupra relațiilor de muncă cu cel/ cea care acuză că a fost hărțuit(ă)
- care este percepția sa despre incidentul privitor la care colegul/colega a făcut plângere
- dacă cei doi socializează în afara companiei
- de ce crede el/ea că a fost reclamat(ă)
- dacă persoana acuzată de hărțuire a luat în ultima vreme vreo măsură împotriva persoanei care se declară hărțuită, măsură împotriva căreia aceasta din urmă a considerat că se pot ridica obiecții şi dacă a suferit vreun prejudiciu concret la locul de muncă.

7. Repetați răspunsurile interlocutorului pentru a vă edifica.
8. Pe baza răspunsurilor oferite, abordați şi alte probleme şi puneți toate întrebările suplimentare de care este nevoie (cine, ce, când, unde, de ce şi cum)
- Mai trebuie să vorbiți cu cineva?
- Au mai existat alte incidente despre care este nevoie să discutăm?

9. Cereți interlocutorului dumneavoastră să vă spună, cu propriile cuvinte, cum a reactionat persoana care se declară hărțuită la comentariile sau la faptele sale.
10. Informați interlocutorul cu privire la posibilitatea de a lua măsuri disciplinare, ca rezultat al acțiunilor sale.
11. Reamintiți-i că a se răzbuna pe colegul/colega care (l-) a reclamat(-o) sau pe oricine altcineva care furnizează dovezi cu privire la situația în cauză este ilegal şi că nu o veți tolera. Informați persoana acuzată de hărțuire sexuală cu privire la necesitatea de a evita să aibă contacte cu reclamantul/reclamanta până în momentul în care investigația ia sfârşit.
12. Mulțumiți-i pentru răspunsuri şi invitați-l (invitați-o) să revină, dacă doreşte să ofere informații suplimentare.
13. Adunați probe pentru interviu (documentați interviul)
14. Țineți legătura cu persoana respectivă fixând o dată la care îl/o veți contacta din nou; respectați această dată sau contactați-l/-o ulterior pentru a reprograma întâlnirea, dacă aveți nevoie de mai mult timp.

Chestionarea martorilor

1. Asigurați martorul că este important să coopereze cu dumneavoastră.
2. Informați martorul cu privire la nevoia de confidențialitate şi la limitările acesteia - respectiv, că veți păstra confidențialitatea discuției cât de mult posibil, dar că, în anumite etape ale investigației, ar putea fi nevoie să furnizați informații (de exemplu, managerului de resurse umane sau consilierului pentru Şanse Egale la Locul de Muncă), în baza cărora persoana în cauză ar putea fi identificată.
3. Informați-l cu privire la gravitatea acuzației.

4. Evitați să dați detalii despre acuzație. Treaba dumneavoastră este să obțineți detalii.
5. Întrebați martorul ce ştie referitor la incident. Obțineți cât mai multe detalii (cine, ce, când, unde, de ce, cum):
- A fost cineva de față la momentul producerii incidentului?
- Cum a reacționat persoana care acuză că a fost hărțuită?
- Martorul a discutat cu altcineva despre incident?
- Are cunoştință despre comportamente similare ale presupusului agresor față de alți angajați?
- Ştie că au existat alte comportamente neadecvate la locul de muncă?

6. În baza răspunsurilor oferite, abordați alte probleme şi puneți toate întrebările de care este nevoie (cine, ce, când, unde, de ce, cum)
- Ar mai trebui să vorbiți şi cu altcineva?
- Au existat şi alte incidente despre care este nevoie să discutăm?

7. Informați martorul că orice situație în care el/ ea ar putea fi persecutat(ă) pentru că a oferit informații în legătură cu acuzațiile este ilegală şi că nu va fi tolerată. Sfătuiți-l să vă comunice imediat orice astfel de măsuri luate împotriva sa .
8. Mulțumiți martorului pentru informațiile pe care vi le-a oferit şi invitați-l să revină dacă deține informații suplimentare.
9. Adunați probe pentru interviu (documentați interviul)

Pasul 3: Evaluarea informației

După ce v-ați revăzut notițele, stabiliți care va fi pasul următor.
1. Evaluați credibilitatea informatiilor pe care le-ați primit. Concentrați-vă asupra faptelor.
- Relatările se potrivesc sau se aseamănă?
- Cum arată cronologia evenimentelor?
- Persoana acuzată de hărțuire a negat ceva?
- A recunoscut ceva?
- S-a contrazis pe sine?

2. Gândiți-vă dacă mai aveți nevoie să organizați un interviu pentru a “umple” zonele din care lipseşte informația.
- Au fost clarificate toate nepotrivirile dintre relatări?
- Dacă nu, ce întrebări mai trebuie puse?

3. Puneți-vă următoarele întrebări:
- A avut loc o manifestare a unui comportament de natură sexuală sau cu tentă sexuală?
- A fost acest comportament nedorit? Toate faptele se bazează pe observație şi pe dovezi sau pe concluzii şi presupuneri?

4. Luați în calcul următoarele:
- Natura şi gravitatea comportamentului. Dacă nu a fost neapărat de natură sexuală, a fost cumva ostil, abuziv sau amenințător față de reprezentanții unuia dintre sexe?
- Care este efectul comportamentului asupra persoanei care acuză hărțuirea şi care ar fi efectul comportamentului asupra unei persoane rezonabile?
- Care este relația dintre cei doi angajați. Există o diferență de putere (cei doi sunt pe niveluri ierarhice diferite în companie)? A existat în trecut sau există în prezent o relație romantică între cei doi? Există o animozitate între cei doi? Se înțeleg bine?
- Persoana care a acuzat că a fost hărțuită a comunicat (verbal sau non-verbal) că a considerat deranjantă conduita celeilalte persoane ? Dacă da, aceasta din urmă a continuat să se comporte la fel?

5. Dacă persoana acuzată de hărțuire este un manager sau un supervizor, stabiliți dacă angajatul a avut de suferit o schimbare semnificativă de statut din cauza reacției sale în fața presupusei hărțuiri (a fost retrogradat, i s-a refuzat o promovare sau a fost disponibilizat). Ajutați-vă de următoarele întrebări pentru a stabili motivele:

- Cum a motivat persoana acuzată de hărțuire decizia sa (de exemplu - refuzul de a angaja sau de a promova ori faptul că a dat un calificativ slab pentru evaluarea muncii colegului/colegei sale)
- Dovezile existente vin în sprijinul explicației pe care o dă persoana acuzată de hărțuire?

6. Dacă acțiunile denunțate ca fiind de hărțuire vin din partea unui coleg, aflați dacă managerul este la curent cu situația sau dacă ar fi trebuit să ştie despre ea.

- I s-a spus persoanei acuzate de hărțuire că are o conduită care deranjează? A continuat să se comporte în acelaşi fel? Cine a mai suferit de pe urma presupusei hărțuiri/a luat parte la presupusa hărțuire?
- Cât de răspândit şi de frecvent a fost acest comportament?
- Comportamentele denunțate au avut loc în spații publice sau private?
- Au mai existat plângeri depuse împotriva persoanei care este acum acuzată de hărțuire?

7. Stați de vorbă cu personalul de la Resurse Umane pe tot parcursul investigației şi al deliberării.

8. Hotărâți care sunt sancțiunile care se impun, în conformitate cu politicile organizației, procedurile, ghidurile de recomandări, regulamente, reguli şi acorduri comerciale. Este extrem de important să fiți consecvent în punerea în practică a politicilor şi a procedurilor organizației.

Pasul 4: Menținerea confidențialității şi documentarea investigației

Unele plângeri pot fi soluționate simplu şi direct de către cele două părți, fără să fie nevoie de un dosar oficial al cazului. Trebuie să hotărâți, în etapa inițială a investigației, dacă este necesar să existe o documentație scrisă pentru caz. O regulă de bază, care vă poate fi de folos: Atunci când aveți dubii, alegeți să documentați cazul. Nu pierdeți niciodată din vedere că asigurarea confidențialității este cheia.

Nu lăsați documente pe birou sau în computer.
Nu rugați pe altcineva să vă transcrie documente sau notițe.
Aşezați toate documentele într-un dosar separat, privat. Dacă nu aveți un dosar cu parolă în computerul dumneavoastră, trebuie să vă creați unul. Nu folosiți ca titlu numele uneia dintre persoanele implicate. Denumiți–l simplu"investigație".

Nu puneți documente în vreunul dintre dosarele personale ale părților implicate.

Atunci când investigația a luat sfârşit, adunați toate documentele într-un plic sigilat pe care veți scrie "Confidențial - A se deschide numai de către managerul de resurse umane" şi semnați-vă pe sigiliu.

Trimiteți aceste documente managerului de resurse umane responsabil de departamentul dumneavoastră.

Pasul 5: Consultați-vă cu Departamentul de Resurse Umane şi luați măsuri

Cazul nr. 1: Investigația nu este concludentă

1. Transmiteți următoarele informații persoanei care a reclamat hărțuirea:
- Investigația este neconcludentă; motive
- Subliniați că, în cazul în care se mai întâmplă ceva, trebuie să vă anunțe imediat.
- Întrebați-o dacă se simte capabilă să îşi continue munca în acel departament; dacă nu, analizați posibilitatea ca persoana în cauză să fie transferată.

2. Transmiteți următoarele informații persoanei care a fost acuzată de hărțuire:
- Investigația este neconcludentă.
- Nu a fost introdus nimic în dosarul său personal.
- Dacă va da dovadă de comportamente neadecvate pe viitor, urmarea va fi un set de măsuri disciplinare.
- Oricare alt incident care o implică şi care vă va fi semnalat va fi minuțios şi riguros examinat.

3. Continuați să vă interesați de situație şi verificați dacă sunt respectate standardele adecvate de conduită la locul de muncă.

Cazul nr. 2: Nu a avut loc hărțuire sexuală

1. Informați pe fiecare dintre cei implicați în problemă (separat, însă) despre faptul că ați stabilit că nu a avut loc hărțuire sexuală şi de ce.
2. Interesați-vă dacă persoana care a acuzat că este hărțuită sexual este capabilă să continue să lucreze în acel departament; dacă nu, analizați posibilitatea unui transfer.
3. Acționați cu promptitudine pentru a remedia orice alt comportament care nu poate fi catalogat drept hărțuire sexuală, dar care trebuie corectat (impolitețe, tratament incorect, evaluare proastă etc.)

Cazul nr. 3 : A existat hărțuire sexuală/comportament neadecvat

1. Faceți ca acestea să înceteze.
- Apelați la departamentul de resurse umane pentru a revedea propunerea de aplicare a sancțiunilor.
- Luați măsuri pentru a pune capăt hărțuirii sau comportamentelor neadecvate şi preveniți-le pe viitor.
- Asigurați-vă că măsurile disciplinare sunt prompte şi proporționale cu gravitatea conduitei. Exemple:
  - Consiliere
  - Scrisoare de avertizare
  - Suspendare
  - Transfer, când este cazul
  - Retrogradare
  - Disponibilizare

2. Informați persoana acuzată de hărțuire că este ilegal să se răzbune pe colegii/colegele care au reclamat–o sau care au furnizat informații în legătură cu acuzațiile făcute şi că nu veți tolera acest lucru.
3. Monitorizați şi verificați dacă angajații de la locul dumneavoastră de muncă se confruntă cu alte situații de hărțuire sau dacă sunt persecutați în consecință.
4. Continuați să vă instruiți angajații.
5. Reveniți la persoana care a declarat că a fost hărțuită:
- consultați-vă cu ea în legătură cu posibile modalități adecvate de a soluționa problema
- consultați-vă cu departamentul de resurse umane şi cu consilierii din departamentul dumneavoastră sau cu departamentul de legislație a muncii cu privire la soluții
- luați în calcul ideea de a vă cere scuze angajatului/angajatei în numele organizației şi, explicit, în numele conducerii.

"Lista de control" pentru desfăşurarea inițială a investigației la nivel managerial

- Toți cei implicați trebuie informați în legătură cu nevoia de a păstra confidențialitatea şi în legătură cu limitările acesteia.
- Toți cei implicați trebuie informați cu privire la responsabilitățile dumneavoastră, inclusiv la posibilitatea de a solicita departamentului de resurse umane o a doua analiză a situației
- Toți cei implicați trebuie să ştie că a persecuta orice persoană care face reclamație sau care oferă informații în legătură cu acuzațiile de hărțuire sexuală este un comportament ilegal şi că nu va fi tolerat.
- Luați imediat măsuri atunci când este cazul (separați-i pe angajați, oferiți consiliere etc.)
- Rămaneți în legătură cu persoana care a declarat că a fost hărțuită pentru a o ține la curent cu desfăşurarea investigației
- Nu uitați că investigația este un proces continuu, aşa că invitați toate persoanele chestionate să revină la dumneavoastră dacă află informații suplimentare.
- Prezentați managerului de resurse umane ceea ce ați aflat.
- Luați măsuri disciplinare prompte atunci când este cazul.

Sugestii şi recomandări pentru realizarea interviului cu persoana care declară că a fost hărțuită

Data interviului:.....
Nume:.....
Funcția:.....
Departamentul în care lucrează.....
Programul (ore, schimburi).....
Intervalul de timp în care au avut loc evenimentele semnalate.....

Persoanele despre care se presupune că se fac vinovate de hărțuire sexuală:
1.Nume..... Funcția:.....
Unde lucrează.....

2.Nume..... Funcția:.....
Unde lucrează.....

3.Nume..... Funcția:.....
Unde lucrează.....

4. Descrieți explicit acțiunile respective şi datele la care au avut loc: .....
.....
5. A fost vorba de un eveniment izolat sau de un tipar de evenimente ori comportamente similare? .....
.....

6. Care a fost reacţia dumneavoastră?.....
.....
.....
7. Cum v-a afectat comportamentul/atitudinea respectiv(ă)?.....
.....
.....
.....
8. Puteţi continua să lucraţi în aceeaşi locaţie?.....
.....
.....
.....
9. Puteţi numi alte persoane care au cunoştinţă despre comportamentul respectiv ori despre acţiuni sau comportamente similare ale celui/celor acuzat(acuzaţi) din trecut? (Includeţi observaţii, ce au auzit cei din jur şi cu cine aţi discutat despre manifestările respective .....
.....
.....
10. Există documente sau alte dovezi fizice care să vină în sprijinul acuzaţiilor dumneavoastră? Dacă da, numiţi-le .....
.....
.....
11. Aţi pierdut vreo zi de lucru ca urmare a hărţuirii pe care o denunţaţi? Dacă da, notaţi datele când aţi lipsit de la birou şi motivele pe care le-aţi invocat pentru aceasta .....
.....
.....
12. V-aţi plâns în prealabil despre această situaţie sau despre alte acte de hărţuire sexuală într-o discuţie cu un manager sau cu un monitor? Dacă da, vă rugăm numiţi-i pe aceia cărora le-aţi făcut o sesizare, notaţi datele la care i-aţi contactat şi, eventual, hotărârea pe care superiorii dumneavoastră au luat-o .....
.....
.....

(Notă pentru cel care realizează interviul: Să i se spună persoanei care acuză că a fost hărţuită sexual că răspunsurile la următoarele întrebări sunt facultative)

1. Aţi urmat vreun tratament medical sau aţi solicitat să fiţi consiliat(ă) ca urmare a hărţuirii pe care o reclamaţi?.....
.....
.....
.....
.....
2. Această hărţuire pe care o reclamaţi a avut asupra dumneavoastră şi alte efecte neplăcute pe care doriţi să le menţionaţi? .....
.....
.....
.....
.....

Data următoarei întrevederi.....

Sugestii şi recomandări pentru realizarea interviului cu persoana acuzată de hărţuire

Data interviului:.....
Nume:.....
Funcţia:.....
Departamentul în care lucrează.....
Programul (ore, schimburi).....

Expuneţi faptele cu privire la acuzaţiile care vi se aduc.
.....
.....
.....

Cum a reacţionat persoana care vă acuză de hărţuire la cuvintele sau comportamentele dumneavoastră?.....
.....
.....
.....
.....

Puteţi identifica vreun martor care să aibă cunoştinţă despre acest incident, fie în mod direct, fie indirect, în sensul că a fost informat de dumneavoastră?
.....
.....
.....

Puteţi da exemple de documente sau enumera probe utile pentru situaţia analizată? .....
.....
.....
.....

Mai sunt şi alte informaţii de care credeţi că trebuie să ţinem cont în analiza acestui caz – de pildă: cum percepeţi relaţia de serviciu cu persoana care vă acuză de hărţuire sau care este percepţia dumneavoastră asupra motivelor pentru care vi se aduc aceste acuzaţii? .....
.....
.....
.....

Aţi mai fost acuzat în trecut de astfel de comportamente? De ce? Când?
.....
.....

Aţi mai fost vreodată sancţionat pentru conduită necorespunzătoare sau pentru hărţuire sexuală? .....
.....
.....
.....

Sugestii şi recomandări pentru realizarea interviului cu martorii

Data interviului:.....
Nume:.....
Funcția:.....
Departamentul în care lucrează.....
Programul (ore, schimburi).....

De când îl/o cunoaşteți pe cel/ cea care declară că a fost hărțuit(ă)?.....

De când îl/o cunoaşteți pe cel/ cea care este acuzat(ă) de hărțuire?.....

Expuneți faptele pe care le cunoaşteți cu privire la acuzațiile care se aduc în acest caz, notând ceea ce ați văzut sau auzit, unde şi când a avut loc incidentul şi menționați-i pe cei care au mai fost prezenți în acel moment .....
.....
.....

Dacă ați fost martor la incident, descrieți care au fost reacțiile celor două părți .....
.....
.....

Numiți alte persoane care dețin informații relevante pentru această investigație - de exemplu: au conştientizat un comportament similar al persoanei acuzate de hărțuire față de alți angajați sau ați discutat cu cineva despre incident(e) .....
.....
.....

Alte informații de care credeți că trebuie ținut cont în cazul de față
.....
.....
.....

INDIA

Campania Hainelor împotriva hărțuirii sexuale

S-a desfăşurat în 12 oraşe şi a constat în colectarea a peste 1000 de haine pe care le purtau femeile în momentul în care au fost hărțuite sexual. Varietatea hainelor strânse (de la tradiționalii şalvari şi până la pantaloni scurți) a dovedit că prejudecata conform căreia o anumită ținută provoacă hărțuirea nu se susține şi că este doar o justificare irelevantă pe care o găsesc hărțuitorii.

Campania şi-a propus să transmită mesajul că femeile au dreptul să se simtă bine şi să se îmbrace aşa cum doresc, fără să fie hărțuite sexual.

AUSTRALIA

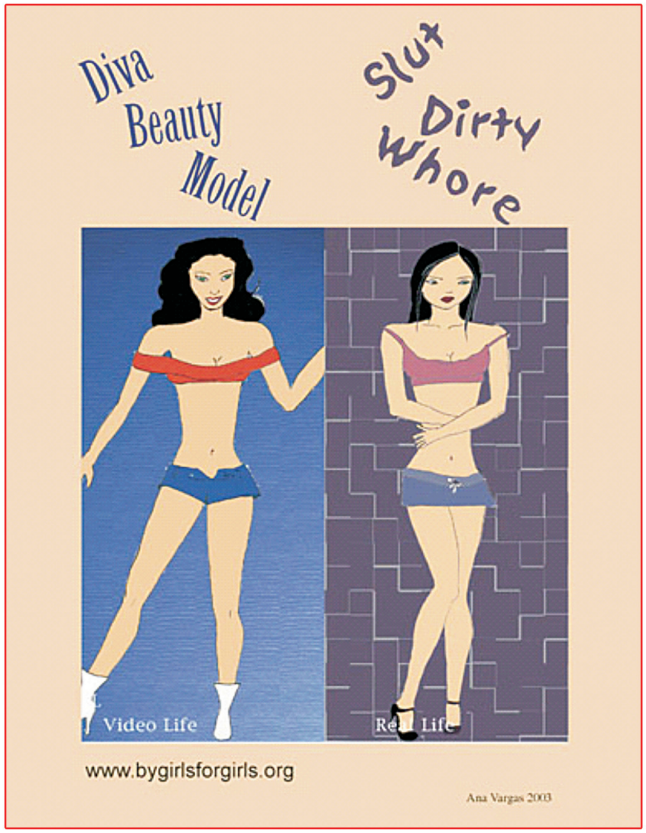
„Hărțuirea sexuală nu face parte din fişa ta de post"

A fost o campanie de informare derulată în comunitățile turce şi arabe, care şi-a propus să transmită femeilor informații despre drepturile pe care le au şi unde se pot adresa dacă se confruntă cu o situație de hărțuire sexuală.

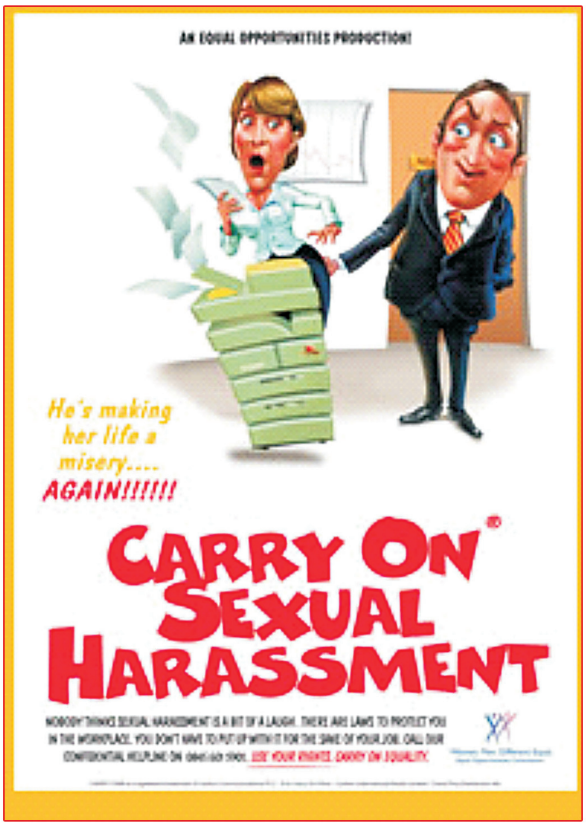
Campania a constat în distribuirea de cărți poştale cu mesajul „Hărțuirea sexuală nu face parte din fişa ta de post".

Această campanie a fost inițiată ca urmare a cercetărilor realizate, care au arătat că 70% dintre femeile care s-au confruntat cu hărțuire sexuală nu au făcut plângeri şi că această situație apare în special în cazul femeilor care nu vorbesc limba engleză.

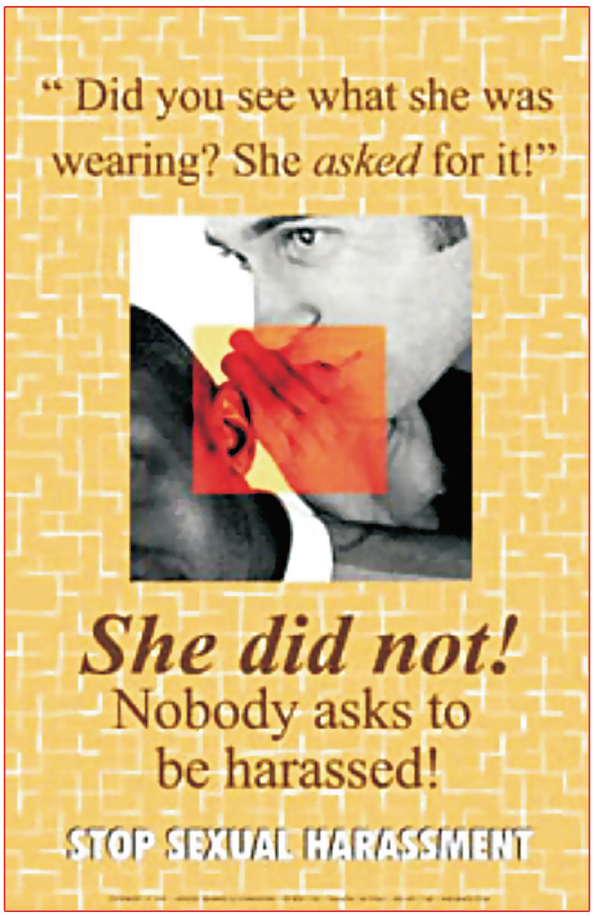
Pe lângă distribuirea de cărți poştale, campania a mai cuprins sesiuni de informare la locurile de muncă şi în comunități, susținute în limbile turcă şi arabă.

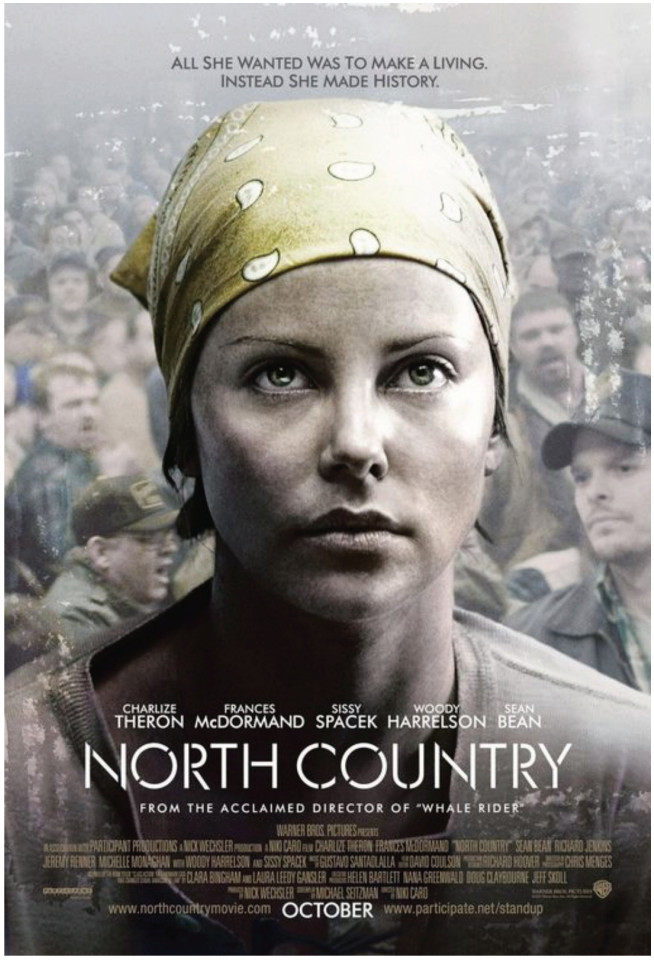

Diva
Beauty
Model
Slut
Dirty
Whore
Video Life
Real Life
www.bygirlsforgirls.org
Ana Vargas 2003

Sexual Harassment at work
CONSIDER THE COSTS


AN EQUAL OPPORTUNITIES PRODUCTION!
He's making her life a misery....
AGAIN!!!!!!!
CARRY ON SEXUAL HARASSMENT

If it's not your bottom
DON'T TOUCH IT!
We Provide a hassle-free workplace. So if you feel like you're being sexually harassed in any way, talk in confidence to your manager or sexual harassment officer.
Human Rights


" Did you see what she was wearing? She *asked* for it!"
She did not!
Nobody asks to be harassed!
STOP SEXUAL HARASSMENT


ALL SHE WANTED WAS TO MAKE A LIVING.
INSTEAD SHE MADE HISTORY.
CHARLIZE THERON
FRANCES McDORMAND
SISSY SPACEK
WOODY HARRELSON
SEAN BEAN
NORTH COUNTRY
FROM THE ACCLAIMED DIRECTOR OF "WHALE RIDER"
www.northcountrymovie.com
OCTOBER
www.participate.net/standup

LA MUJER NO ES UN OBJETO.
EL ACOSO SEXUAL ES UN DELITO.
TODO UN SEXENIO DEFENDIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.

LA MUJER NO ES UN OBJETO.
EL ACOSO SEXUAL ES UN DELITO.
TODO UN SEXENIO DEFENDIENDO LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.
Llámanos: 01 800 911 2511
PROFEDET 51 34 98 00
y 01 800 717 2942
www.inmujeres.gob.mx

AT THIS LOCAL

SEXUAL HARASSMENT IS NO JOKE

All men and women members should expect to be treated with dignity and respect.

SEXUAL HARASSMENT IS INAPPROPRIATE AND ILLEGAL.

Sexual Harassment is:

Unwelcome conduct of a *sexual* nature that *interferes* with a person's work

Sexual Harassment can be:

When acceptance of sexual conduct is a condition of work or
A hostile work environment

A hostile work environment can include:

Suggestive or crude comments or jokes
Leering, staring
Whistling, lip smacking, or hissing
Displaying pornographic or sexually degrading pictures
Questions about a person's sex life
Unnecessary touching or standing too close

You can create a hostile-free environment if you:

Don't engage in sexual harassment
Don't laugh at or encourage sexual harassment
Discourage sexual harassment

Whether you are a union representative, officer or member, ***you can*** be part of the solution.
Don't be part of the problem!

Sexual harassment has no place in the workplace

Usdaw

BIBLIOGRAFIE ȘI RESURSE

Now Legal Defence& Education Fund, Legal Momentum - Legal Resourse Kit - Sex Discrimination and Sexual Harassment in Employment, 2005

The Impact of Violence in the Lives of Working Women- Creating Solutions, Creating Change, 2002

Planned Parenthood of Nassau County Inc, Sexual Harassment-Fact Sheet

Gender-Based Equal Opportunities in SMEs: Establishing Policy &Practice, Manchester Metropolitan University-Business School, 2004

United States Postal Service, Manager's Guide to Understanding Sexual Harassment, 2001

United States Postal Service, Employee's Guide to Understanding Sexual Harassment, 2001

Equal Opportunities Commision, Sexual Harassment, Manager's Questions Answered, 2006

Department of Justice, Equality& Law Reform, Ireland 2004, Presidency of the EU – Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States, 2004

Department of Defense, USA, Sexual Harassment Survey, 1995

AAVW Educational Foundation, Harassment – Free Hallways- How to Stop Sexual Harassment in School, 2004

US Merit Systems Protection Board, Sexual Harassment in the Federal Workplace, 1995

European Commission, Sexual Harassment in the Workplace in the EU, 1998

Joanna L. Grossman, The Culture of Compliance: The Final Triumph of Form over Substance in Sexual Harassment Law, 2002

M. Lee Smith Publishers LLC- Anne H. Williams, Workplace Harassment Trial Guide: Avoiding the Avalanche Zone

Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Cercetarea Națională privind Violența în Familie şi la Locul de Muncă , 2003

Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Hărțuirea Sexuală la Locul de Muncă – raport de cercetare, 2007

www.eoc.org.uk

www.iuf.org

Acest material a fost creat în cadrul proiectului “Spune NU hărţuirii sexuale”, iniţiat de CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate şi derulat în parteneriat cu Fundaţia Concept.
Proiectul este finanţat de Uniunea Europeană prin Programul Phare Societatea Civilă Componenta 3 – Democraţie, drepturile omului, statul de drept şi independenţa justiţiei şi de către CPE din fonduri primite de la Fundaţia pentru o Societate Deschisă.

Conţinutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziţia oficială a Uniunii Europene.