

ANALIZĂ JURIDICĂ

Implementarea Convenției OIM 190/2019 referitoare la violența și hărțuirea în lumea muncii în România

IULIE 2024



« Acest material a fost realizat în
cadrul proiectului « Consolidarea
capacității Concordia pentru dialog
social » Cod 302141

Implementarea Convenției OIM 190/2019 referitoare la violența și hărțuirea în lumea muncii în România

Autori:

Av. Alexandru Bajdechi
Cristian - George Farauanu
Bianca - Olimpia Drotleff

Sumar

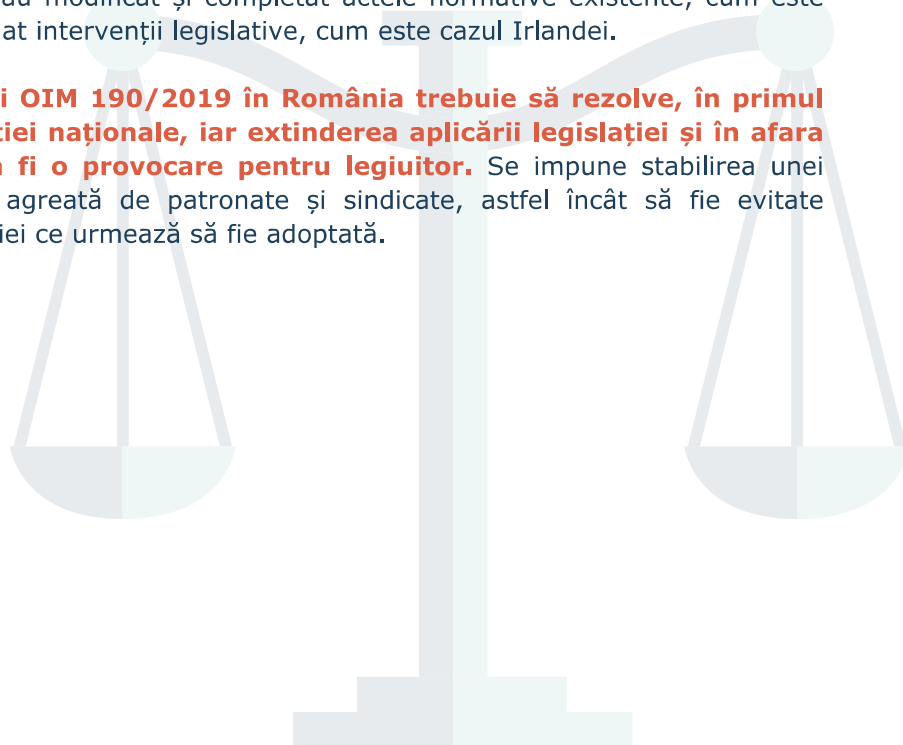
La nivelul Organizației Internaționale a Muncii (OIM) a fost adoptată Convenția nr. 190/2019 privind eliminarea hărțuirii din lumea muncii. Aceasta stabilește un cadru internațional obligatoriu pentru protecția lucrătorilor. Convenția promovează o abordare holistică, inclusivă și sensibilă la aspectele de gen, recunoscând complexitatea și impactul acestor probleme.

Analiza contextului legislativ românesc evidențiază multiple probleme de legiferare în această materie, inclusiv definiții contradictorii și competențe suprapuse ale instituțiilor responsabile. Legislația privind hărțuirea și violența la locul de muncă a apărut sporadic, fără o abordare unitară, complicând astfel sarcina angajatorilor de a elabora regulamente interne conforme. În plus, angajatorii poartă responsabilitatea principală pentru prevenirea și combaterea hărțuirii și violenței, în timp ce instituțiile au un rol subsidiar concentrat pe supraveghere și impunerea sancțiunilor.

Ratificarea de către România în 2024 va implica atât provocări, cât și oportunități de îmbunătățire a legislației naționale în conformitate cu standardele internaționale. În acest proces, România poate învăța din experiențele altor state membre ale Uniunii Europene, precum Italia, Grecia și Irlanda, care au trecut deja prin procesul de ratificare și implementare. Aceste studii de caz subliniază rolul crucial al sindicatelor și patronatelor în promovarea și implementarea noilor reglementări.

Procesul de ratificare și implementare a Convenției nu este unul unitar din perspectiva efortului pe care fiecare stat trebuie să îl facă. Având în vedere că legislația națională trebuie să respecte standardele Convenției OIM 190/2019, fiecare stat trebuie să facă eforturi pentru alinierea acesteia și astfel au fost adoptate acte normative noi, cum este cazul Greciei, sau au modificat și completat actele normative existente, cum este cazul Italiei, sau nu au efectuat intervenții legislative, cum este cazul Irlandei.

Implementarea Convenției OIM 190/2019 în România trebuie să rezolve, în primul rând, neajunsurile legislației naționale, iar extinderea aplicării legislației și în afara contractelor de muncă va fi o provocare pentru legiuitor. Se impune stabilirea unei viziuni unitare, care să fie agreată de patronate și sindicate, astfel încât să fie evitate sincopele în aplicarea legislației ce urmează să fie adoptată.



Cuprins

1. Introducere	3
1.1 Context	3
1.2 Obiectivele cercetării	4
1.3 Structura lucrării	5
2. Metodologie	6
2.1 Metode de cercetare utilizate	6
2.2 Surse și date	6
2.3 Limitările cercetării	6
3. Context legislativ din România	7
3.1 Reglementări în domeniul dreptului muncii	7
3.1.1 Codul muncii	7
3.1.2 Legea dialogului social	8
3.1.3 Legea privind reglementarea activității prestatorului casnic	8
3.1.4 Legea securității și sănătății în muncă	9
3.1.5 Legea privind reglementarea activității de telemuncă	9
3.2 Reglementări conexe dreptului muncii	10
3.2.1 Combaterea discriminării	10
3.2.2 Egalitatea de șanse între femei și bărbați	12
3.2.3 Codul penal	17
3.2.4 Violența domestică	19
3.2.5 Legea privind ordinul de protecție	20
3.2.6 Codul civil	21
3.2.7 Codul administrativ	22
3.2.8 Legea internshipului	23
3.2.9 Legea voluntariatului	23
3.2.10 Legea protecției victimelor infracțiunilor	24
4. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019	27
4.1 Contextul adoptării Convenției OIM 190/2019	27
4.2 Pilonii Convenției OIM 190/2019	28
4.2.1 Conceptele de violență și hărțuire în lumea muncii	28
4.2.2 Abordarea inclusivă, integrată și sensibilă la dimensiunea de gen	30
4.2.3 Măsuri eficiente de protecție și prevenție	31
4.2.4 Măsuri de aplicare a legii și de acces la căi de atac	33
4.2.5 Măsuri de conștientizare și informare	35
4.3. Următorii pași pentru România	36
5. Implementarea Convenției OIM 190/2019 în Uniunea Europeană	37
5.1 Privire de ansamblu	38
5.2 Ratificarea și implementarea Convenției în Italia	40
5.3 Ratificarea și implementarea Convenției în Grecia	43
5.4 Ratificarea și implementarea Convenției în Irlanda	45
6. Analiză comparativă și logică	48

6.1 Comparație între statele din UE și România	48
6.2 Lacunele legislației din România	49
7. Concluzii	51
Referințe	55
Anexe	65

1. Introducere

1.1 Context

În cel mai recent raport emis de Organizația Internațională a Muncii din 2022, se arată că 22,8% din persoanele aflate pe piața muncii la nivel global au fost victime ale violenței și hărțuirii cel puțin o dată pe parcursul vieții lor de angajați (International Labour Organization 2022, 8). Aproximativ o treime dintre victime au experimentat mai multe forme de violență, iar majoritatea incidentelor s-au petrecut în ultimii cinci ani. Hărțuirea psihologică este cea mai frecventă formă de hărțuire în lumea muncii, afectând una din cinci persoane. Hărțuirea sexuală este cel mai adesea experimentată de femei, în timp ce violența fizică este mai frecvent întâlnită în rândul bărbaților. De asemenea, tinerii, migranții și persoanele care au suferit discriminare sunt mai predispuși să experimenteze violență și hărțuire la locul de muncă, în special cea psihologică. Printre barierele principale care împiedică raportarea acestor incidente se numără percepția că este o "pierdere de timp" și teama pentru reputație. Doar puțin mai mult de jumătate dintre victime au împărtășit experiențele lor cu cineva, de cele mai multe ori prieteni sau familie.

În România, situația privind violența și hărțuirea la locul de muncă este foarte puțin monitorizată. De cele mai multe ori, cazurile sunt rar raportate de către angajați către instituțiile competente din teama de repercusiuni, din lipsă de informare cu privire la drepturile angajaților sau din cauza procedurilor complicate care trebuie urmate (Avocatul Poporului 2023, 57-65). Un sondaj din 2019 arată că patru din zece angajați s-au simțit hărțuiți sexual la locul de muncă cel puțin o dată pe parcursul carierei, majoritatea fiind femei.

În decembrie 2021, Consiliul Economic și Social, a emis un punct de vedere (Consiliul Economic și Social 2021), care susține ratificarea unei convenții a Organizației Internaționale a Muncii în materia violenței și hărțuirii la locul de muncă și subliniază necesitatea creării unor medii de muncă lipsite de violență și hărțuire. Pe parcursul anului 2022, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse (Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați 2022) și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării 2022) s-au alăturat susținerii privind demararea procedurii de ratificare a Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii din lumea muncii ("**Convenția OIM 190/2019**" sau "**Convenția**").

În acest context social și politic, Avocatul Poporului a elaborat și publicat în 2023 un raport special privind violența și hărțuirea la locul de muncă (Avocatul Poporului 2023). Raportul analizează practicile și legislația privind violența și hărțuirea la locul de muncă și propune o serie de măsuri concrete pentru îmbunătățirea cadrului legislativ și administrativ, printre care:

- **Consolidarea definiției hărțuirii la locul de muncă:** Definiția să cuprindă toate formele de hărțuire la locul de muncă, clarificarea criteriilor în funcție de care se

apreciază fapta de hărțuire și îmbunătățirea procedurii de sesizare a unei fapte de hărțuire la locul de muncă.

- **Modificări legislative pentru a crea un cadru coerent:** Asigurarea respectării drepturilor tuturor lucrătorilor. Printre propunerile legislative se numără consolidarea procedurilor legate de hărțuirea la locul de muncă și eliminarea suprapunerii atribuțiilor instituțiilor cu competențe în materie.
- **Pregătire profesională și informare:** Introducerea unor cursuri de formare specializată pentru inspectorii de muncă și programe de informare pentru angajatori de către specialiștii inspectoratelor teritoriale de muncă, precum și organizarea de campanii de informare a angajaților.

În martie 2024, Parlamentul României a adoptat Legea nr. 69/28.03.2024 privind ratificarea Convenției OIM 190/2019, iar pe 12 iunie 2024, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale a depus oficial la Organizația Internațională a Muncii instrumentul de ratificare de către România a Convenției 190/2019 (Ministerul Muncii 2024). În acest timp, Guvernul României a început procesul de consultare publică cu reprezentanți ai societății civile, sindicate, patronate și reprezentanți ai ministerelor relevante pentru a transpunere în legislația românească prevederile Convenției OIM 190/2019.

1.2 Obiectivele cercetării

Având în vedere contextul prezentat mai sus, această analiză își propune să ofere o imagine clară și detaliată a reglementării hărțuirii și violenței în contextul legislativ românesc în raport cu standardele internaționale stabilite de Convenția OIM 190/2019. Obiectivele specifice ale prezentei analize sunt:

1. **Examinarea legislației naționale:** Identificarea și analiza tuturor actelor normative din România care reglementează relațiile de muncă, cât și aspectele conexe dreptului muncii, hărțuirii și discriminării.
2. **Evaluarea prevederilor Convenției OIM 190/2019:** Prezentarea principalelor componente și instituții juridice cuprinse în Convenție, pentru a înțelege suprapunerea cu cadrul de reglementare propus la nivel internațional.
3. **Compararea modelelor de transpunere din trei state membre UE:** Analiza modului în care statele membre UE au transpus Convenția, pentru a identifica bunele practici și lecțiile învățate, care ar putea fi aplicabile și în contextul românesc. Dintre cele care au transpus Convenția, au fost alese trei state: Irlanda, Italia și Grecia.
4. **Identificarea lacunelor legislative interne:** Compararea legislației naționale actuale cu prevederile Convenției OIM 190/2019 pentru a identifica și evidenția eventualele lacune și a propune soluții pentru îmbunătățirea protecției împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă.

Această analiză se dorește a fi un instrument util pentru îmbunătățirea cadrului legislativ și administrativ din România, contribuind astfel la crearea unor medii de muncă mai sigure și mai respectuoase pentru toți angajații, dar și clarificarea responsabilităților pentru angajatori.

1.3 Structura lucrării

Prezenta lucrare este structurată în șapte capitole principale, fiecare având secțiuni specifice.

Primul capitol cuprinde contextul, obiectivele cercetării și structura lucrării. **Capitolul doi** descrie metodologia, incluzând metodele de cercetare utilizate, sursele și datele, precum și limitările cercetării. **Capitolul trei** oferă o analiză detaliată a contextului legislativ din România, abordând reglementările din domeniul dreptului muncii și reglementările conexe. **Capitolul patru** se concentrează pe Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019, analizând contextul adoptării și pilonii acesteia. **Capitolul cinci** explorează implementarea convenției în Uniunea Europeană, cu studii de caz asupra ratificării în Italia, Grecia și Irlanda. **Capitolul șase** prezintă o analiză logică și comparativă între statele UE și România, evidențiind lacunele legislației românești.

Raportul se încheie cu concluziile generale, subliniind principalele deficiențe legislative din cadrul național.

2. Metodologie

2.1 Metode de cercetare utilizate

Pentru realizarea acestei lucrări, s-au utilizat metode de cercetare calitativă, incluzând analiza documentară, cercetarea de birou (*desk research*), analiza comparativă și analiza logică.

Analiza documentară a cuprins examinarea legislației naționale și internaționale relevante, precum și a literaturii de specialitate privind violența și hărțuirea la locul de muncă. Cercetarea de birou a implicat colectarea și analiza informațiilor din surse secundare pentru a înțelege mai bine contextul și reglementările existente. Analiza comparativă a cuprins identificat asemănărilor și deosebirilor între trei state membre ale Uniunii Europene, în timp ce analiza logică a fost utilizată pentru a identifica problemele legislației naționale și a formula concluzii.

2.2 Surse și date

Sursele utilizate în această cercetare includ acte normative naționale publicate în Monitorul Oficial al României, cum ar fi cele din domeniul muncii sau conexe domeniului muncii. Au fost avute în vedere și acte normative emise de alte state, în vederea realizării analizei comparative. De asemenea, au fost analizate documente internaționale, inclusiv Convenția OIM 190/2019 și recomandările aferente.

2.3 Limitările cercetării

Cercetarea prezintă anumite limitări care trebuie luate în considerare. Una dintre principalele limitări este accesul limitat la acte normative din alte țări din Uniunea Europeană, în limba engleză. Cu toate acestea, au fost utilizate toate modalitățile cunoscute pentru a putea obține informații clare și actualizate despre stadiul implementării Convenției OIM 190/2019 în aceste țări.

Cercetarea nu poate expune exhaustiv toate problemele juridice aferente violenței și hărțuirii la locul de muncă, însă acoperă în cea mai mare parte toate actele normative incidente, fiind analizate în mod critic.

3. Context legislativ din România

În prezentul capitol vom analiza care este contextul legislativ în România referitor la combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă. Astfel, vom identifica și analiza care sunt prevederile care reglementează în mod direct raporturile de muncă și care sunt prevederile care sunt conexe dreptului muncii.

3.1 Reglementări în domeniul dreptului muncii

În această secțiune vom avea în vedere următoarele acte normative: (i) Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011 ("**Codul muncii**"); (ii) Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1238 din 22 decembrie 2022 ("**Legea dialogului social**"); (iii) Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 402 din 27 aprilie 2022 ("**Legea privind reglementarea activității prestatorului casnic**"); (iv) Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006 ("**Legea securității și sănătății în muncă**") și (v) Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 296 din 2 aprilie 2018 ("**Legea privind reglementarea activității de telemuncă**").

3.1.1 Codul muncii

În privința definiției hărțuirii în contextul raporturilor de muncă, Codul muncii este destul de lacunar. De exemplu, art. 5 alin. (2) prevede că *"Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă."* iar alin. (5) prevede că *"Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator"*.

De asemenea, art. 5 alin. (7) reglementează victimizarea drept *"orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării"*.

Prin urmare, hărțuirea este văzută ca o formă de discriminare și în strânsă legătură cu aceasta. Prin urmare, aceste dispoziții trebuie incluse în regulamentul intern, conform art. 242 lit. b) din Codul muncii.

Încălcarea prevederilor art. 5 citate mai sus se sancționează, potrivit art. 260 alin. (1) lit. r), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei. Aceste dispoziții sunt imprecise deoarece nu reglementează în mod clar cui se aplică sancțiunea contravențională, adică angajatorului

sau salariatului. Însă, din modalitatea de redactare a art. 5 pare că sancțiunea ar fi îndreptată, mai degrabă, împotriva angajatorului.

În privința violenței la locul de muncă, singurele dispoziții din Codul muncii se referă la sancționarea contravențională cu privire la *“împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei”* și se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei, potrivit art. 260 alin. (1) lit. c). Din nou, sancțiunea este destul de imprecisă, însă din economia art. 260 alin. (1) pare că subiectul activ vizat este angajatorul.

Dispozițiile Codului muncii se aplică și ucenicilor, având în vedere dispozițiile art. 11 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

În plus, în cazul în care practica elevilor și studenților desfășurată conform Legii nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007, este remunerată, aceasta intră sub incidența Codului muncii. Dacă aceasta nu este remunerată, nu se aplică dispozițiile Codului muncii, deși aceștia se află într-o relație asemănătoare cu cea de muncă.

În mod similar, dispozițiile Codului muncii se aplică și stagiatorilor prevăzuți de Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 776 din 12 decembrie 2013. Astfel, potrivit art. 16 din această lege, contractul de stagiul este o anexă la contractul individual de muncă, astfel că se aplică regimul de protecție prevăzut de legislația muncii și cea conexasă.

3.1.2 Legea dialogului social

Legea dialogului social reglementează doar incidental violența la locul de muncă, prin incriminarea exercitării violenței pentru împiedicarea ori obligarea unui angajat, lucrător sau un grup de angajați ori lucrători să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei. Potrivit art. 176 alin. (1), fapta se pedepsește cu închisoarea de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă, iar acțiunea penală se pune în mișcare și din oficiu, nefiind necesară formularea unei plângeri prealabile.

După cum se poate vedea, fapta se suprapune cu cea prevăzută de art. 260 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Prioritate va avea incriminarea penală, iar atunci când se dispune clasarea cauzei, în funcție de motivele de clasare avute în vedere, se poate avea în vedere răspunderea contravențională.

3.1.3 Legea privind reglementarea activității prestatorului casnic

O lege care a intrat în vigoare recent, respectiv 1 ianuarie 2024, este Legea privind reglementarea activității prestatorului casnic. Această lege reglementează un tip de muncă, fără încheierea unui contract individual de muncă conform Codului muncii, pentru anumite activități special delimitate. Scopul acestei legi este să aducă în economia formală anumite

activități care există în economie, astfel încât persoanele care prestează activități casnice să beneficieze de drepturi și protecție.

Potrivit art. 4 alin. (1) lit. c), *“Prestatorul casnic are următoarele drepturi: (...) la protecție împotriva oricărei forme de abuz, hărțuire sau violență”*. Cu toate acestea, legea nu detaliază care este regimul de protecție sau cum se realizează în mod concret această protecție, ceea ce înseamnă că mai degrabă se aplică protecția generală împotriva hărțuirii și violenței și nu una specifică, adaptată acestor raporturi juridice.

Nici normele metodologice de aplicare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 822/2022 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 631 din 27 iunie 2022, nu clarifică aceste aspecte.

3.1.4 Legea securității și sănătății în muncă

Legea securității și sănătății în muncă nu reglementează în mod explicit violența și hărțuirea la locul de muncă. Cu toate acestea, art. 5 lit. n) stabilește că securitatea și sănătatea în muncă reprezintă *“ansamblul de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă,”*.

Prin raportare la apărarea vieții, integrității fizice și psihice, precum și sănătății lucrătorilor, putem avea în vedere efectele violenței și hărțuirii la locul de muncă.

Violența la locul de muncă poate conduce și la un accident de muncă, având în vedere definiția prevăzută la art. 5 lit. g) - *“vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces”*. Deși noțiunea de accident sugerează o culpă și nu o intenție, nu ar fi excluse situațiile în care intenția este depășită.

3.1.5 Legea privind reglementarea activității de telemuncă

Legea privind reglementarea activității de telemuncă nu reglementează hărțuirea și violența la locul de muncă, fiind o lege accesorie Codului muncii. Cu toate acestea, art. 5 alin. (2) prevede că *“În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, următoarele: (...) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat,”*.

În măsura în care angajatorul nu ia măsurile necesare ca telesalariatul să nu fie izolat de restul colegilor, atunci această faptă ar putea fi considerată ca o formă de hărțuire morală la locul de muncă.

3.2 Reglementări conexe dreptului muncii

În cadrul acestei secțiuni, vom prezenta actele juridice identificate care au legătură cu hărțuirea și violența la locul de muncă sau cu lumea muncii, dar acestea nu fac parte propriu-zis din dreptul muncii.

Astfel, avem în vedere: (i) Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014 ("**Ordonanța Guvernului nr. 137/2000**"); (ii) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013 ("**Legea privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**"); (iii) Legea nr. 286/2009 - Codul penal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 510 din 24 iulie 2009 ("**Codul penal**"); (iv) Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 948 din 15 octombrie 2020 ("**Legea pentru prevenirea și combaterea violenței domestice**"); (v) Legea nr. 26/2024 privind ordinul de protecție, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 4 martie 2024 ("**Legea privind ordinul de protecție**"); (vi) Legea nr. 287/2009 - Codul civil, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 505 din 15 iulie 2011 ("**Codul civil**"); (vii) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555 din 5 iulie 2019 ("**Codul administrativ**"); (viii) Legea nr. 176/2018 privind internshipul, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 19 iulie 2018 ("**Legea internshipului**"); (ix) Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 469 din 26 iunie 2014 ("**Legea voluntariatului**") și (x) Legea nr. 211/2004 privind unele măsuri pentru asigurarea informării, sprijinirii și protecției victimelor infracțiunilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 505 din 4 iunie 2004 ("**Legea protecției victimelor infracțiunilor**").

3.2.1 Combaterea discriminării

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 definește la modul general hărțuirea la art. 2 alin. (5), respectiv *"Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv"*.

Ulterior, art. 2 a fost completat și cu o definiție a hărțuirii morale la locul de muncă, fiind introduse alin. (5¹) - (5⁷), având următorul cuprins:

"(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea

viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(5³) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(5⁴) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(5⁵) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5⁶) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

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

După cum se poate observa, dispozițiile art. 2 alin. (5⁵) prevăd aspecte ce țin de reglementarea dreptului muncii, respectiv introducerea de către angajator a unor dispoziții referitoare la sancționarea disciplinară a angajaților care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă în regulamentul intern, act juridic reglementat de Codul muncii.

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 prevede la art. 26 și sancțiuni contravenționale în cadrul relațiilor de muncă, respectiv: amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei atunci când un angajat hărțuiește moral un alt angajat, amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei pentru neîndeplinirea

de către angajator a obligațiilor referitoare la includerea în regulamentul intern a sancțiunilor disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală, precum și amendă de la 50.000 lei la 200.000 lei pentru angajatorii care stabilesc reguli sau măsuri care conduc la obligarea, determinarea sau îndemnarea angajaților să săvârșescă acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Din perspectiva remediilor juridice, Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, prin art. 26, acordă competența instanțelor judecătorești: *“a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză; b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză; c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit; d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale; e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii; f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului”*.

Remediile prevăzute la lit. a) și e) pot fi dispuse și de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, iar neaducerea la îndeplinire a acestor măsuri de către angajator se sancționează contravențional cu amendă de la 100.000 la 200.000 lei.

3.2.2 Egalitatea de șanse între femei și bărbați

Legea privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați cuprinde mai multe dispoziții referitoare la violența și hărțuirea la locul de muncă.

Potrivit art. 2 alin. (5) lit. d) *“La nivelul instituției/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale: (...) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie,”*.

Legea definește hărțuirea, similar cu Codul muncii și cu Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, dar nu identic: *“situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”* [art. 4 lit. c)].

În mod distinct, sunt definite hărțuirea sexuală - *“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 și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”* [art. 4 lit. d)] și hărțuirea psihologică - *“orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și*

implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane”.

Mai arată legea că *“prin discriminarea bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea”* [art. 4 lit. g)].

Se poate observa este că definițiile sunt circulare, respectiv hărțuirea implică, ca definiție, o discriminare, iar discriminarea implică o hărțuire.

Cu toate acestea, art. 11 definește din nou discriminarea bazată pe criteriul de sex astfel: *“orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată; b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală”*. Această modalitate de legiferare este defectuoasă, mai ales prin raportare la necesitatea punerii în aplicare de către angajatori.

În mod evident, legea interzice *“orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat”* [art. 6 alin. (1¹)], iar *“Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană”* [art. 6 alin. (4)].

Articolul 13 stabilește că *“atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte”*.

Articolul 8 stabilește și anumite obligații administrative pentru angajatori, respectiv:

“a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;

b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, 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, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11;

c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.”

Din perspectiva sancțiunilor, Legea privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la art. 37 stabilește că încălcarea dispozițiilor referitoare la hărțuire reprezintă contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei. Competența în materia aplicării sancțiunilor contravenționale este împărțită între Inspekția muncii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, și ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției Române, ofițerii și subofițerii din cadrul Jandarmeriei Române, ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției de Frontieră Române, în zona de competență, precum și de către polițiștii locali.

Pentru Legea privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați au fost aprobate și norme metodologice, prin Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 333 din 2 mai 2019.

Din perspectiva hărțuirii la locul de muncă, aceste norme prevăd mai multe aspecte relevante pentru prezenta analiză.

Potrivit art. 3 alin. (2) lit. b), *“Planurile prevăzute la alin. (1) cuprind următoarele măsuri active din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați privind: prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă”*. Planurile la care se referă acest alineat sunt cele privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați, care sunt elaborate de către expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse. De asemenea, potrivit lit. d), acestea trebuie să includă și *“dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri”*.

De asemenea, potrivit art. 5 alin. (1), *“În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune: a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire; b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații; (...) e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul*

de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte”.

Politica internă prevăzută la lit. a) trebuie să aibă și următoarele elemente: “(...) *hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite; (...) hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite; (...) măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă*”.

În continuarea normelor metodologice, a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 939 din 17 octombrie 2023.

Aceasta a fost elaborată și aprobată în considerarea “*asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui cetățean la un mediu de lucru fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă*” (art. 1).

Potrivit art. 5 alin. (2), “*Angajatorii și persoanele desemnate de către conducerea instituțiilor, care intervin în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă, trebuie să respecte următoarele principii specifice:*

- a) respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;*
- b) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex;*
- c) comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;*
- d) culegerea și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;*
- e) elaborarea unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul specific de activitate;*
- f) cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;*
- g) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;*
- h) participarea efectivă la activitățile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate la*

nivelul instituției/companiei, din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați”.

Art. 5 alin. (3) mai stabilește obligația ca *“instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private să promoveze următoarele măsuri:*

a) întocmirea unei proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;

b) formarea continuă și dezvoltarea carierei;

c) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;

d) asigurarea tratamentului egal în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă”.

Angajatorii mai au obligația, potrivit art. 6, să instituie măsuri care să vizeze:

“a) modalități de analiză, gestionare și soluționare a sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și al hărțuirii morale la locul de muncă;

b) prevenirea actelor de hărțuire, ca urmare a analizei și soluționării cazului la nivelul angajatorului/instituției;

c) stabilirea rolului și responsabilităților concrete în ceea ce privește prezentul domeniu, atât în sarcina angajatorului/ conducătorului, cât și a angajaților.”

De asemenea, art. 7 alin. (4) stabilește următoarele obligații pentru angajatori în domeniul hărțuirii la locul de muncă:

“a) punerea în aplicare a prezentei metodologii, adaptată situației specifice a angajatorului/conducătorului, cu mențiunea că fiecare angajator își poate elabora propriul ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, adaptat condițiilor specifice de muncă, cu respectarea termenelor și principiilor prevăzute în anexa la metodologie;

b) introducerea dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în regulamentul de ordine interioară;

c) interzicerea și sancționarea oricăror acțiuni care pot conduce la hărțuire morală la locul de muncă sau pe criteriul de sex;

d) depunerea de diligențe în scopul creării unui cadru de măsuri de prevenire și protecție în cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă prin instruirea angajaților în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire;

e) *informarea și instruirea tuturor angajaților, prin organizarea unor cursuri de formare cu privire la prevederile metodologiei, cu caracter anual;*

f) *diseminarea metodologiei prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților.”*

Se poate observa că metodologia prezintă chiar și unele incoerențe terminologice, spre exemplu art. 7 alin. (4) lit. b) face referire la *“regulamentul de ordine interioară”*, deși conform Codului muncii nu există un asemenea regulament, ci regulament intern.

În fine, metodologia cuprinde o anexă, respectiv un model de ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, care trebuie avut în vedere de angajator, potrivit art. 7 alin. (4) lit. a) de mai sus. Modelul de ghid cuprinde 9 capitole / secțiuni: principii directoare, cadrul legal, scop/obiective, aplicabilitate, definiții, roluri și responsabilități, procedura de plângere/sesizare și de soluționare, sancțiuni și monitorizare și evaluare.

Se poate observa că acest ghid se suprapune cu dispozițiile Regulamentului intern din Codul muncii. Astfel, potrivit art. 242 din Codul muncii, *“Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții: (...) b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității; c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților; d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților; e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate; f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile; g) reguli referitoare la procedura disciplinară.”*

Prin urmare, în loc ca Guvernul să ofere exemple de dispoziții care să fie incluse în Regulamentul intern, propune elaborarea unui ghid paralel cu Regulamentul intern, cu o procedură distinctă. Mai trebuie precizat că secțiunea referitoare la roluri și responsabilități ar trebui inclusă în regulamentul de organizare și funcționare, aprobat în temeiul art. 40 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Metodologia a mai fost criticată și din zona mediului universitar, fiind arătate incoerențe terminologice grave, cum ar fi: desemnarea persoanei responsabile prin act administrativ, deși angajatorii privați nu pot emite acte administrative, menționarea *“fazei hărțuirii”*, incoerențe privind păstrarea confidențialității, necorelarea cu procedură disciplinară (Dimitriu, n.d.).

3.2.3 Codul penal

Codul penal conține numeroase dispoziții prin care este sancționată hărțuirea și violența, inclusiv în raporturile de muncă.

Spre exemplu:

- Articolul 193 alin. (1) - *“Lovirea sau orice acte de violență cauzatoare de suferințe fizice se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă”;*

- Articolul 208 - *"(1) Fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă. (2) Efectuarea de apeluri telefonice sau comunicări prin mijloace de transmitere la distanță, care, prin frecvență sau conținut, îi cauzează o temere unei persoane, se pedepsește cu închisoare de la o lună la 3 luni sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă";*
- Articolul 223 alin. (1) - *"Pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă";*
- Articolul 296 - *"(1) Întrebuințarea de expresii jignitoare față de o persoană de către cel aflat în exercitarea atribuțiilor de serviciu se pedepsește cu închisoare de la o lună la 6 luni sau cu amendă. (2) Amenințarea ori lovirea sau alte violențe săvârșite în condițiile alin. (1) se sancționează cu pedeapsa prevăzută de lege pentru acea infracțiune, ale cărei limite speciale se majorează cu o treime".*
- Articolul 299 - *"(1) Fapta funcționarului public care, în scopul de a îndeplini, a nu îndeplini, a urgenta ori a întârzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri, pretinde ori obține favoruri de natură sexuală de la o persoană interesată direct sau indirect de efectele acelui act de serviciu se pedepsește cu închisoarea de la 6 luni la 3 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta. (2) Pretinderea sau obținerea de favoruri de natură sexuală de către un funcționar public care se prevalează sau profită de o situație de autoritate ori de superioritate asupra victimei, ce decurge din funcția deținută, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta".*
- Articolul 369 - *"Incitarea publicului, prin orice mijloace, la violență, ură sau discriminare împotriva unei categorii de persoane sau împotriva unei persoane pe motiv că face parte dintr-o anumită categorie de persoane definită pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie ori apartenență politică, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă".*

Trebuie precizat că art. 296 se aplică pentru orice persoană care se află într-un raport de muncă, indiferent dacă angajatorul este sau nu o instituție sau autoritate publică, iar dispozițiile art. 299 se aplică și în mediul privat, în temeiul art. 308 din Codul penal.

3.2.4 Violența domestică

Legea pentru prevenirea și combaterea violenței domestice prevede mai multe dispoziții referitoare la locurile de muncă, prin care victimele violenței domestice sunt protejate împotriva agresorilor care le-ar urmări la locul de muncă.

Violența domestică se referă la *“orice inacțiune sau acțiune intenționată de violență fizică, sexuală, psihologică, economică, socială, spirituală sau cibernetică, care se produce în mediul familial sau domestic ori între soți sau foști soți, precum și între actuali sau foști parteneri, indiferent dacă agresorul locuiește sau a locuit împreună cu victima”* (art. 3).

Astfel, art. 4 alin. (1) stabilește că violența poate fi, printre altele:

- psihologică atunci când implică *“impunerea voinței sau a controlului personal, provocarea de stări de tensiune și de suferință psihică în orice mod și prin orice mijloace, prin amenințare verbală sau în orice altă modalitate, șantaj, violență demonstrativă asupra obiectelor și animalelor, afișare ostentativă a armelor, neglijare, controlul vieții personale, acte de gelozie, constrângerile de orice fel, urmărirea fără drept, supravegherea locuinței, a locului de muncă sau a altor locuri frecventate de victimă, efectuarea de apeluri telefonice sau alte tipuri de comunicări prin mijloace de transmitere la distanță, care prin frecvență, conținut sau momentul în care sunt emise creează temere, precum și alte acțiuni cu efect similar”* [art. 4 alin. (1) lit. b)];
- sexuală - *“agresiune sexuală, impunere de acte degradante, hărțuire, intimidare, manipulare, brutalitate în vederea întreținerii unor relații sexuale forțate, viol conjugal”* [art. 4 alin. (1) lit. d)];
- economică - *“interzicerea activității profesionale, privare de mijloace economice, inclusiv lipsire de mijloace de existență primară, cum ar fi hrană, medicamente, obiecte de primă necesitate, acțiunea de sustragere intenționată a bunurilor persoanei, interzicerea dreptului de a poseda, folosi și dispune de bunurile comune, control inechitabil asupra bunurilor și resurselor comune, refuzul de a susține familia, impunerea de munci grele și nocive în detrimentul sănătății, inclusiv unui membru de familie minor, precum și alte acțiuni cu efect similar”* [art. 4 alin. (1) lit. e)] și
- socială - *“impunerea izolării persoanei de familie, de comunitate și de prieteni, interzicerea frecventării instituției de învățământ sau a locului de muncă, interzicerea/limitarea realizării profesionale, impunerea izolării, inclusiv în locuința comună, privarea de acces în spațiul de locuit, deposizarea de acte de identitate, privare intenționată de acces la informație, precum și alte acțiuni cu efect similar”* [art. 4 alin. (1) lit. f)];
- cibernetică - *“hărțuire online, mesaje online instigatoare la ură pe bază de gen, urmărire online, amenințări online, publicarea nonconsensuală de informații și conținut grafic intim, accesul ilegal de interceptare a comunicațiilor și datelor private și orice altă formă de utilizare abuzivă a tehnologiei informației și a comunicațiilor prin intermediul calculatoarelor, telefoanelor mobile inteligente sau altor dispozitive similare care*

folosesc telecomunicațiile sau se pot conecta la internet și pot transmite și utiliza platformele sociale sau de e-mail, cu scopul de a face de rușine, umili, speria, amenința, reduce la tăcere victima” [art. 4 alin. (1) lit. h)].

Legea reglementează la art. 20 existența unor centre de recuperare pentru victimele violenței domestice care au ca atribuții, printre altele, inserția profesională a victimelor violenței domestice, precum și reabilitarea și reinserția socială a acestora.

De asemenea, printre remedii, legea reglementează la art. 31 și ordinul provizoriu de protecție, care se dispune pe o perioadă de 5 zile. Prin acest ordin se poate dispune *“obligarea agresorului la păstrarea unei distanțe minime determinate față de victimă, față de membrii familiei acesteia, astfel cum sunt definiți potrivit prevederilor art. 5, ori față de reședința, locul de muncă sau unitatea de învățământ a persoanei protejate”*. În sens similar, art. 38 reglementează aceeași obligație pentru ordinul de protecție.

3.2.5 Legea privind ordinul de protecție

Legea privind ordinul de protecție a fost adoptată recent, în 2024, și vizează extinderea aplicării ordinului de protecție și înafara cazurilor de violență domestică.

Acesta se aplică pentru cazurile de violență, definite după cum urmează:

- “a) orice lovire sau act de violență cauzator de suferințe fizice;*
- b) orice act de violență de natură sexuală;*
- c) amenințarea unei persoane cu săvârșirea unei infracțiuni sau a unei fapte păgubitoare ilicite îndreptate împotriva sa ori a altei persoane, dacă este de natură să îi producă o stare de temere;*
- d) fapta repetată de urmărire a unei persoane, fără drept sau fără un interes legitim, ori de supraveghere a locuinței, a locului de muncă sau a altor locuri frecventate de către aceasta ori efectuarea de apeluri telefonice sau a altor tipuri de comunicări prin mijloace de transmitere la distanță care, prin frecvență, conținut sau momentul în care sunt emise, creează temere, precum și alte acțiuni cu efect similar;*
- e) orice act de hărțuire online, mesaje online instigatoare la ură, urmărire online, amenințări online, publicarea neconsensuală de informații și conținut grafic intim, accesul ilegal la comunicații și date private și orice altă formă de utilizare abuzivă a tehnologiei informației și a comunicațiilor cu scopul de a umili, speria, reduce la tăcere victima;*
- f) încercarea de a determina sau determinarea unei persoane prin corupere, prin constrângere ori prin altă faptă cu efect vădit intimidant să nu sesizeze organele de urmărire penală, să nu dea declarații, să își retragă declarațiile, să dea declarații mincinoase ori să nu prezinte probe într-o cauză penală, civilă sau în orice altă procedură judiciară;*
- g) orice alte acte de violență fizică sau psihică ce pun în pericol viața, integritatea fizică sau psihică ori libertatea unei persoane.”*

După cum se poate observa, acesta se aplică și cazurilor de violență, în sens strict, cât și cazurilor de hărțuire.

Având în vedere că Legea privind ordinul de protecție nu se referă la violența domestică, care este acoperită de Legea pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, aceasta se poate aplica și în cazul colegilor de muncă, în cazul în care există fapte de violență sau hărțuire între aceștia.

Prin ordinul de protecție se poate dispune *“obligarea agresorului la păstrarea unei distanțe minime determinate față de victimă, față de membrii familiei acesteia ori față de reședința, locul de muncă sau unitatea de învățământ a persoanei protejate”* (art. 5 și art. 12).

În acest caz, devine o provocare pentru angajatori implementarea acestui ordin de protecție, în cazul în care victima și agresorul sunt colegi, iar această situație nu a fost adusă la cunoștința angajatorului în vederea cercetării abaterii disciplinare și pentru luarea unei măsuri disciplinare.

3.2.6 Codul civil

Codul civil conține dispoziții cu caracter general aplicabile în cazurile de violență și hărțuire. Spre exemplu, art. 72 stabilește că *“(1) Orice persoană are dreptul la respectarea demnității sale. (2) Este interzisă orice atingere adusă onoarei și reputației unei persoane, fără consimțământul acesteia ori fără respectarea limitelor prevăzute la art. 75”* iar art. 252 stabilește că *“Orice persoană fizică are dreptul la ocrotirea valorilor intrinseci ființei umane, cum sunt viața, sănătatea, integritatea fizică și psihică, demnitatea, intimitatea vieții private, libertatea de conștiință, creația științifică, artistică, literară sau tehnică”*.

Potrivit art. 253, persoana are următoarele remedii judiciare:

“a) interzicerea săvârșirii faptei ilicite, dacă aceasta este iminentă;

b) încetarea încălcării și interzicerea pentru viitor, dacă aceasta durează încă;

c) constatarea caracterului ilicit al faptei săvârșite, dacă tulburarea pe care a produs-o subzistă”.

De asemenea, art. 255 reglementează și posibilitatea unor măsuri provizorii: *“a) interzicerea încălcării sau încetarea ei provizorie; b) luarea măsurilor necesare pentru a asigura conservarea probelor”*.

În ceea ce privește violența, dincolo de răspunderea civilă delictuală care permite acordarea unor despăgubiri, un act juridic încheiat ca urmare exercitării violenței este anulabil.

Potrivit art. 1216,

“(1) Poate cere anularea contractului partea care a contractat sub imperiul unei temeri justificate induse, fără drept, de cealaltă parte sau de un terț.

(2) *Există violență când temerea insuflată este de așa natură încât partea amenințată putea să creadă, după împrejurări, că, în lipsa consimțământului său, viața, persoana, onoarea sau bunurile sale ar fi expuse unui pericol grav și iminent.*

(3) *Violența poate atrage anularea contractului și atunci când este îndreptată împotriva unei persoane apropiate, precum soțul, soția, ascendenții ori descendenții părții al cărei consimțământ a fost viciat.*

(4) *În toate cazurile, existența violenței se apreciază ținând seama de vârsta, starea socială, sănătatea și caracterul celui asupra căruia s-a exercitat violența, precum și de orice altă împrejurare ce a putut influența starea acestuia la momentul încheierii contractului."*

3.2.7 Codul administrativ

Partea a VI-a din Codul administrativ cuprinde *"Statutul funcționarilor publici, prevederi aplicabile personalului contractual din administrația publică și evidența personalului plătit din fonduri publice"*.

Potrivit art. 367, *"Dispozițiile prezentei părți se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz"*. Astfel, în lipsa unor dispoziții speciale referitoare la funcționarii publici și personalul angajat cu contract individual de muncă din autoritățile și instituțiile publice, se aplică dispozițiile legislației muncii și legislația civilă și administrativă relevantă, adică inclusiv dispozițiile referitoare la combatere discriminării și egalitatea de șanse între bărbați și femei.

De asemenea, potrivit art. 427, *"Autoritatea sau instituția publică este obligată să asigure protecția funcționarului public împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea sau instituția publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii"*. Protecția împotriva ultrajului se realizează, în principal, prin intermediul Codului penal.

În fine, potrivit art. 449, alin. (5) lit. g), *"Înălții funcționari publici și funcționarii publici de conducere au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația: (...) să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine"*.

În ceea ce privește prevenirea și combaterea faptelor de hărțuire, art. 451-457 reglementează consilierea etică a funcționarilor publici și asigurarea informării și a raportării cu privire la normele de conduită.

3.2.8 Legea internshipului

Legea internshipului reprezintă un transplant legislativ care poate genera foarte multe probleme în practică și are o aplicabilitate redusă. Potrivit art. 5 alin. (5) din această lege, *"Încheierea unui contract de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute"*.

Astfel, în situația în care suntem în prezența unor elevi, studenți sau proaspăt absolvenți, nu se poate aplica această lege, fiind obligatorie încheierea unui contract individual de muncă potrivit următoarelor legi: (i) Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă; (ii) Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților și (iii) Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

Trebuie precizat că, potrivit art. 14, internilor le este aplicabil regulamentul intern al angajatorului, chiar dacă raportul acestora nu este un raport de muncă. De asemenea, aceștia trebuie să respecte și normele de securitate și sănătate în muncă, iar angajatorul are obligația să asigure îndeplinirea acestor condiții, conform art. 16. Astfel, și pentru aceștia se asigură, în mod indirect, o protecție asupra faptelor de hărțuire și violență în muncă.

3.2.9 Legea voluntariatului

Legea voluntariatului nu reglementează în cuprinsul său aspecte referitoare la hărțuirea și violența în muncă. De asemenea, din conținutul legii nu rezultă dacă prin contractul de voluntariat se naște un raport juridic de muncă sau un raport civil.

Astfel, în cuprinsul legii voluntariatului sunt numeroase referințe la dreptul muncii și aplicarea sa, respectiv art. 3 lit. e) - *“capacitate de muncă”*, art. 10 alin. (1) - *“contract individual de muncă”*, art. 11 alin. (9) - *“respectarea prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă”*, art. 15 alin. (1) lit. a) - *“cu respectarea condițiilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă”*, art. 23¹ alin. (2) - *“Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se realizează de către inspectorii de muncă”*. Cu toate acestea, art. 18 și art. 22 fac trimitere la completarea cu Codul civil sau la competența instanțelor civile. Prin urmare, contractul de voluntariat are o reglementare *sui generis*, împrumutând atât aspecte din Codul muncii, cât și aspecte din Codul civil, fără a fi o specie a contractului individual de muncă.

Cu toate acestea, dispozițiile art. 9 alin. (3) lit. c) menționează necesitatea unei instruirii inițiale referitoare la *“reglementele interne care reglementează implicarea voluntarului”*, deși dispozițiile regulamentului intern din Codul muncii se aplică salariaților, nu voluntarilor. Aceeași problemă apare și la art. 11 alin. (10) care face referire la obligația organizației-gazdă *“să țină evidența voluntarilor, a duratei și a tipului activităților desfășurate și evaluării voluntarilor, pe baza criteriilor stabilite în regulamentul intern”*. De asemenea, art. 13 alin. (2) stabilește că *“Răspunderea voluntarului în astfel de situații se angajează potrivit regulilor stabilite în legislația în vigoare și în regulamentele interne ale organizației-gazdă”*.

Prin urmare, protecția voluntarilor împotriva hărțuirii și violenței în muncă se realizează în mod indirect, prin asigurarea unui nivel de tratament egal cu ceilalți salariați, prin intermediul regulamentului intern și prin dispozițiile referitoare la securitate și sănătate în muncă.

3.2.10 Legea protecției victimelor infracțiunilor

Legea protecției victimelor infracțiunilor asigură câteva măsuri de sprijin victimelor infracțiunilor, deci este aplicabilă și violenței și hărțuirii în muncă atunci când faptele reprezintă infracțiuni.

Potrivit art. 3², sunt descrise 6 etape:

- "a) identificarea: constatarea calității de victimă a infracțiunilor, în sensul prezentei legi;*
- b) referirea - îndrumarea victimei către Serviciul pentru Sprijinirea Victimelor Infracțiunilor, respectiv compartimentele și furnizorii de servicii sociale prevăzuți la art. 3¹;*
- c) informarea inițială - aducerea la cunoștința victimei a informațiilor generale privind drepturile pe care le are și serviciile de care poate beneficia;*
- d) evaluarea situației victimei de către Serviciul pentru Sprijinirea Victimelor Infracțiunilor, respectiv compartimentele și furnizorii de servicii sociale prevăzuți la art. 3¹ pentru a se determina care sunt măsurile de sprijin și protecție de care aceasta poate beneficia;*
- e) acordarea serviciilor de sprijin și protecție;*
- f) monitorizarea și evaluarea serviciilor de sprijin și protecție."*

Cu privire la serviciile de sprijin și protecție, potrivit art. 7 alin. (4),

"Serviciile de sprijin și protecție acordate atât victimelor infracțiunilor, cât și membrilor familiei acestora pot fi:

- a) informare privind drepturile victimei;*
- b) consiliere psihologică, consiliere cu privire la riscurile de victimizare secundară și repetată sau de intimidare și răzbunare;*
- c) consiliere privind aspectele financiare și practice subsecvente infracțiunii;*
- d) servicii de inserție/reinserție socială;*
- e) sprijin emoțional și social în scopul reintegrării sociale;*
- f) informații și consiliere cu privire la rolul victimei în cadrul procedurilor penale, inclusiv pregătirea pentru participarea la proces. Aceste servicii de informații și consiliere nu includ asistența juridică gratuită a victimelor unor infracțiuni prevăzută la art. 14-20 ori asistența juridică a persoanei vătămate prevăzută în Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală, cu modificările și completările ulterioare;*
- g) îndrumarea victimei către alte servicii specializate, atunci când este cazul: servicii sociale, serviciile medicale, servicii de ocupare, de educație sau alte servicii de interes general acordate în condițiile legii."*

Pentru anumite tipuri de infracțiuni, în special cele de violență gravă, legea instituie și dreptul la asistență juridică gratuită. Potrivit art. 14 alin. (1), *"Asistența juridică gratuită se acordă, la cerere, următoarelor categorii de victime: a) persoanele asupra cărora a fost săvârșită o tentativă la infracțiunile de omor, omor calificat, prevăzute la art. 188 și 189 din Codul penal, o*

infracțiune de vătămare corporală, prevăzută la art. 194 din Codul penal, o infracțiune intenționată care a avut ca urmare vătămarea corporală a victimei, o infracțiune de viol, agresiune sexuală, act sexual cu un minor, coruperea sexuală a minorilor, prevăzute la art. 218-221 din Codul penal; b) soțul, copiii și persoanele aflate în întreținerea persoanelor decedate prin săvârșirea infracțiunilor de omor, omor calificat, prevăzute la art. 188 și 189 din Codul penal, precum și a infracțiunilor intenționate care au avut ca urmare moartea persoanei.”

Trebuie remarcat că această asistență juridică gratuită se acordă numai dacă victima a sesizat organele judiciare în termen de 60 de zile de la momentul săvârșirii infracțiunii sau luării la cunoștință despre săvârșirea acesteia, astfel cum rezultă din art. 16.

În mod similar, legea stabilește dreptul victimelor și la compensații financiare. Astfel, art. 21 alin. (1) stabilește că

“(1) Compensația financiară se acordă, la cerere, în condițiile prezentului capitol, următoarelor categorii de victime:

a) persoanele asupra cărora a fost săvârșită o tentativă la infracțiunile de omor și omor calificat, prevăzute la art. 188 și 189 din Codul penal, o infracțiune de vătămare corporală, prevăzută la art. 194 din Codul penal, o infracțiune intenționată care a avut ca urmare vătămarea corporală a victimei, o infracțiune de viol, act sexual cu un minor și agresiune sexuală, prevăzute la art. 218-220 din Codul penal, o infracțiune de trafic de persoane și trafic de minori, prevăzute la art. 210 și 211 din Codul penal, o infracțiune de terorism, precum și orice altă infracțiune intenționată comisă cu violență;

b) soțul, copiii și persoanele aflate în întreținerea persoanelor decedate prin săvârșirea infracțiunilor prevăzute la alin. (1).”

Se poate observa că dreptul la compensații financiare se acordă, în final, tuturor victimelor care au fost victime ale unor infracțiuni comise cu violență. Există totuși și anumite excepții când aceste compensații nu se acordă, date fiind circumstanțe obiective sau subiecte referitoare la conduita victimei.

Și în acest caz, pentru a beneficia de compensații, victima trebuie să formuleze plângere în termen de 60 de zile de la data săvârșirii faptei sau de la momentul la care a luat la cunoștință față de săvârșirea acesteia, conform art. 23. Cu toate acestea, legea mai impune și alte condiții referitoare la formularea cererii, precum și situații substanțiale în care se acordă aceste compensații, în funcție dacă făptuitorul este cunoscut sau necunoscut.

Compensațiile financiare se acordă, după caz, pentru următoarele tipuri de cheltuieli: cheltuielile de spitalizare și alte categorii de cheltuieli medicale suportate de victimă, prejudiciile materiale rezultate din distrugerea, degradarea sau aducerea în stare de neîntreținere a bunurilor victimei ori din depozitarea acesteia prin săvârșirea infracțiunii, câștigurile de care victima este lipsită de pe urma săvârșirii infracțiunii, cheltuielile de înmormântare, întreținerea de care victima este lipsită din cauza săvârșirii infracțiunii.

În cazul în care victima este într-o situație financiară precară, aceasta poate solicita un avans în compensațiile financiare, în limita unei sume echivalente cu 10 salarii de bază minime brute pe țară stabilite pentru anul în care victima a solicitat avansul, astfel cum rezultă din art. 30.

4. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019

În capitolul 4 al prezentei analize vom prezenta contextul adoptării Convenției OIM 190/2019, precum și pilonii principali ai acesteia.

4.1 Contextul adoptării Convenției OIM 190/2019

Convenția privind Eliminarea Violenței și Hărțurii din Lumea Muncii nr. 190 (International Labour Organization 2019), împreună cu Recomandarea 206 care o completează (International Labour Organization 2019), a fost adoptată la Geneva, pe 21 iunie 2019, în cadrul celei de-a 108-a sesiuni a Conferinței Internaționale a Muncii, de către o majoritate a celor 187 de state membre ale OIM (International Labour Organization 2019). Aceasta reprezintă vocea comună a guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor, impunând un set de standarde minime care definesc violența și hărțuirea în lumea muncii într-un mod coerent și stabilesc un cadru comun pentru prevenirea, abordarea și eliminarea acestora, asigurând astfel că fiecare lucrător este tratat cu respect și demnitate.

România s-a numărat printre statele membre care au votat în favoarea adoptării ambelor documente (International Labour Organization 2019), însă ratificarea Convenției a fost realizată cinci ani mai târziu, prin Legea nr. 69/2024.

Din punct de vedere juridic, Convenția OIM 190/2019 este un instrument internațional obligatoriu care stabilește principiile fundamentale privind prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în lumea muncii. În timp ce, Recomandarea 206 oferă prevederi suplimentare privind modul de aplicare a Convenției, însă nu are caracter obligatoriu.

Potrivit art. 11 din Constituție,

“(1) Statul român se obligă să îndeplinească întocmai și cu bună-credință obligațiile ce-i revin din tratatele la care este parte.

(2) Tratatele ratificate de Parlament, potrivit legii, fac parte din dreptul intern.”

Astfel, odată ratificată, dispozițiile sale devin parte a dreptului intern. Mai sunt relevante și dispozițiile art. 20 din Constituție având în vedere că dispozițiile Convenției au aplicare în vederea protejării unor drepturi fundamentale:

“(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”

Prin urmare, simpla ratificare a Convenției OIM este suficientă, într-o primă etapă, să asigure o protecție juridică cu privire la violența și hărțuirea în muncă.

4.2 Pilonii Convenției OIM 190/2019

Convenția OIM 190/2019 se bazează pe o serie de piloni care reprezintă elementele fundamentale și principiile de bază ale acesteia. Acești piloni constituie aspectele esențiale ce formează structura principală și directiva Convenției, asigurând atingerea obiectivelor sale privind eliminarea violenței și hărțurii în lumea muncii.

4.2.1 Conceptele de violență și hărțuire în lumea muncii

Convenția OIM 190/2019 definește **violența și hărțuirea** ca fiind „o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări ale acestora, indiferent dacă au loc în mod izolat sau repetat, care au scopul de a genera, generează sau pot genera un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic” [Art. 1 pct. 1(a)].

Violența și hărțuirea sunt două noțiuni interconectate și adesea suprapuse. Acestea apar frecvent pe un continuum, unde comportamentele care încep ca hărțuire pot escalada în violență mai evidentă. Prin definirea lor comună, convenția recunoaște spectrul larg de comportamente abuzive care pot apărea în lumea muncii. Convenția însă explicitează faptul că statele pot opta pentru o definiție individuală sau comună, în funcție de sistemul de drept național, atâta timp cât respectă și includ toate aspectele din cele două noțiuni (Art. 1 pct. 2).

Comportamente și practici inacceptabile sau amenințări cu astfel de comportamente și practici. Definiția clarifică faptul că violența și hărțuirea acoperă o mare varietate de comportamente, fie că acestea apar individual sau împreună (de exemplu, deseori cei care se confruntă cu avansuri sexuale pot întâmpina și hărțuire morală prin intimidare, amenințări etc.), și fie că rămân la fel sau devin mai grave (ex. de la comentarii cu tentă sexuală la avansuri sexuale).

Unice sau repetate. Definiția clarifică natura inacceptabilă a oricărui comportament de hărțuire, fie că este unic sau repetat. Eliminarea cerinței unui minim de timp extinde protecția asupra lucrătorilor care, de exemplu, pot fi hărțuiți în etapa de recrutare, unde comportamentul hărțuitor ar putea să apară o singură dată.

Care au ca scop, au ca rezultat sau e probabil să aibă ca rezultat. Definiția nu menționează intenția agresorului ca element constitutiv, ci adoptă o abordare centrată pe victimă, evidențiind inacceptabilitatea comportamentelor și practicilor, precum și efectele acestora asupra victimei. Prin aceasta, se recunoaște și faptul că hărțuirea și violența pot avea loc în plan vertical, orizontal, dar și din partea unor terțe persoane (International Labour Organisation 2021, 10), mai ales având în vedere și dispozițiile art. 4.

Prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic. Pe lângă prejudiciul fizic, psihologic și cel sexual, definiția recunoaște și prejudiciul economic cauzat de astfel de comportamente. Prejudiciul economic poate include pierderi de venituri, daune materiale și restricții în accesul la resurse financiare, educație sau piața muncii, precum și limitarea capacității unei persoane de a rămâne sau avansa în carieră.

De asemenea, Convenția definește în mod explicit **violența și hărțuirea de gen** ca „*violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau a genului lor sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen, inclusiv hărțuirea sexuală*” [Art. 1 pct. 1 lit. (b)]. După cum se poate observa, definiția nu face referire explicită la femei și fete, deși acestea sunt cel mai adesea afectate de violență și hărțuire de gen. Astfel, recunoaște faptul că și alte persoane, cum ar fi cele din minoritățile sexuale, pot fi afectate de aceste comportamente inacceptabile.

Definiția lucrătorilor. Convenția OIM 190/2019 propune un domeniu de protecție extins, depășind categoriile de „angajați” sau „salariați” deseori definite de legislația națională ale statelor membre, asigurând protecția tuturor lucrătorilor și persoanelor active în lumea muncii, indiferent de statutul lor contractual, atât în economia formală, cât și în cea informală, fie în sectorul privat sau în cel public. Convenția, la art. 2, oferă și câteva exemple: persoane aflate în etapa de formare, precum stagii sau ucenici, lucrători a căror contract de muncă a fost încheiat, voluntari, persoane aflate în căutare de muncă și aplicanți, sau persoane care oferă servicii neformalizate contractual, cum ar fi lucrători casnici (International Labour Organisation 2021, 17).

Articolul 2 din Convenția OIM 190/2019 stabilește domeniul de aplicare astfel:

“1. Prezenta convenție protejează lucrătorii și alte persoane din lumea muncii, inclusiv angajații, astfel cum sunt definiți de legislația și practica națională, precum și persoanele care lucrează, indiferent de statutul lor contractual, persoanele aflate în perioada de formare, inclusiv stagii și ucenicii, lucrătorii cărora le-a încetat raportul de muncă, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și persoanele care au depus cereri pentru ocuparea unui loc de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, îndatoririle sau responsabilitățile unui angajator.

2. Prezenta convenție se aplică tuturor sectoarelor, fie ele private sau publice, atât în economia formală, cât și în cea informală, în zonele urbane, precum și în zonele rurale.”

Convenția extinde protecția la o gamă largă de persoane din lumea muncii, inclusiv pe cei fără statut contractual tradițional, promovând principiul abordării incluzive. Acesta include orice aranjamente de muncă, incluzând: persoane aflate în etapele premergătoare angajării, angajați cu diverse tipuri de contracte, persoane aflate în formare, persoane care oferă servicii voluntar, persoane aflate post-angajare, lucrători în economie informală și nereglementată și persoane care exercită autoritatea unui angajator. Convenția recunoaște particularitățile și vulnerabilitățile fiecărei persoane sau grup, în funcție de sectoarele, ocupațiile și tipurile de aranjamente de muncă (International Labour Organisation 2021, 19). Astfel, asigură un cadru legal menit să protejeze demnitatea și integritatea tuturor lucrătorilor împotriva violenței și hărțuirii, indiferent de contextul profesional.

Convenția se concentrează pe lucrătorii expuși la un risc crescut de violență și hărțuire în lumea muncii din cauza unor straturi de vulnerabilitate, fie ele individuale, sociale, legale sau structurale. Articolul 6 recunoaște riscul pe care discriminare intersecțională și multiplă o poate avea în lumea muncii și sugerează *“dreptul la egalitate și nediscriminare la angajare și ocuparea unui loc de muncă, inclusiv pentru lucrătorii femei, precum și pentru lucrătorii și alte*

persoane care aparțin unuia sau mai multor grupuri vulnerabile sau unor grupuri aflate în situații vulnerabile care sunt afectate în mod disproporționat de violență și hărțuire în lumea muncii”.

Definiția privind lumea muncii. Un aspect important al Convenției OIM 190/2019 este definirea spațiului în care poate avea loc violența și hărțuirea. Convenția nu folosește termenul de „loc de muncă” în mod explicit pentru a putea recunoaște spațiile conexe în care pot avea loc astfel de situații.

Articolul 3 din Convenția OIM 190/2019 definește următoarele spații:

“(a) la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă;

(b) în locurile în care lucrătorul este plătit, se odihnește sau mănâncă sau folosește grupurile sanitare, instalațiile pentru spălare și vestiarele;

(c) în timpul deplasărilor, călătoriilor, instruirii, evenimentelor sau activităților sociale în interes de serviciu;

(d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;

(e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator; și

(f) pe durata deplasării către și dinspre locul de muncă.”

Astfel, Convenția recunoaște că violența și hărțuirea pot apărea în afara unui loc de muncă fizic tradițional [Art. 3 lit. (a)] și, totuși, să fie considerate comportamente interzise legate de muncă. Prin recunoașterea spațiilor conexe, aceasta surprinde natura complexă și în continuă schimbare a muncii (ex. activitățile legate de muncă desfășurate în telemuncă), incluzând noi tipuri și diverse modalități de desfășurare a activităților din lumea muncii.

4.2.2 Abordarea inclusivă, integrată și sensibilă la dimensiunea de gen

Având în vedere definiția largă adoptată de Convenția OIM 190/2019, Articolul 4 pct. 2. stabilește că fiecare *“stat membru va adopta, în conformitate cu legislația și circumstanțele naționale și în consultare cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative, o abordare incluzivă, integrată și sensibilă la dimensiunea de gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și hărțurii în lumea muncii”* pentru protecția tuturor lucrătorilor împotriva violenței și hărțurii în lumea muncii, indiferent dacă sunt sau nu acoperiți de legislația națională privind munca.

Abordarea inclusivă se referă la extinderea protecției împotriva violenței și hărțurii la toți lucrătorii, inclusiv cei din economia formală și informală și având în vedere nevoile specifice ale persoanelor cu dizabilități, migranților și celor expuși riscului de discriminare (International Labour Organisation 2021, 23).

Abordarea integrată se referă la includerea prevenirii și protecției împotriva violenței și hărțuirii în lumea muncii în cadrul legislației privind *"muncă și angajare, securitate și sănătate ocupatională, egalitate și non-discriminare, și, după caz, în dreptul penal"* (Recomandarea 206, paragraf 2) (International Labour Organisation 2021, 23), ori în contracte de muncă colective (Convenția OIM 190/2019, art. 12).

Abordarea sensibilă la dimensiunea de gen se referă la combaterea cauzelor violenței și hărțuirii bazate pe gen, inclusiv *„cauzele și factorii de risc subiacenți, inclusiv stereotipurile de gen, formele multiple și intersecționale de discriminare și relațiile inegale de putere bazate pe diferența de gen”* (Preambulul Convenției OIM 190/2019).

De asemenea, în preambulul Convenției OIM 190/2019, se recunoaște **impactul negativ pe care violența domestică îl poate avea asupra lumii muncii**: *„violența domestică poate afecta ocuparea forței de muncă, productivitatea, sănătatea și siguranța și că guvernele, organizațiile patronale și sindicale și instituțiile de pe piața muncii pot contribui, ca parte a altor măsuri, la recunoașterea, oferirea unui răspuns și abordarea impactului violenței domestice”*.

Astfel, Paragraful 18 din Recomandarea 206 sugerează o serie de măsuri concrete pe care guvernele, cât și angajatorii le pot adopta pentru a atenua impactul violenței domestice asupra lumii muncii:

18. Măsurile adecvate pentru a atenua impactul violenței domestice în lumea muncii, menționate în articolul 10 (f) al Convenției, ar putea include:

- (a) concediu pentru victimele violenței domestice;*
- (b) aranjamente flexibile de muncă și protecție pentru victimele violenței domestice;*
- (c) protecție temporară împotriva concedierii pentru victimele violenței domestice, după caz, cu excepția motivelor care nu au legătură cu violența domestică și consecințele acesteia;*
- (d) includerea violenței domestice în evaluările riscurilor la locul de muncă;*
- (e) un sistem de referire la măsurile publice de atenuare a violenței domestice, acolo unde acestea există; și*
- (f) conștientizarea efectelor violenței domestice.*

4.2.3 Măsuri eficiente de protecție și prevenție

Convenția OIM 190/2019 cere statelor, prin Articolul 7, să adopte *"legi și reglementări pentru a defini și interzice violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe gen"*. În același timp, Articolul 8 cere adoptarea unor măsuri adecvate pentru a preveni violența și hărțuirea în lumea muncii, care să includă:

“(a) recunoașterea rolului important pe care îl au autoritățile publice în cazul lucrătorilor din economia informală;

(b) identificarea sectoarelor sau ocupațiilor și aranjamentelor de muncă în care lucrătorii și alte persoane vizate sunt mai expuse la violență și hărțuire, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale vizate și prin alte mijloace; și

(c) luarea măsurilor pentru protejarea eficientă a acestor persoane.”

În plus, Recomandarea 206 completează prevederile de mai sus prin referirea în mod explicit la **protecția lucrătorilor migranți și a celor din economia informală**:

- Paragraful 10 încurajează statele să adopte *"măsuri legislative sau alte măsuri pentru a proteja lucrătorii migrați, în special femeile lucrătoare migrante, indiferent de statutul lor de migrație, în țările de origine, tranzit și destinație, conform cazului, de violență și hărțuirea în lumea muncii."*
- Paragraful 11 cere ca *"Pentru a facilita tranziția de la economia informală la cea formală, membrii ar trebui să furnizeze resurse și asistență pentru lucrătorii și angajatorii din economia informală, precum și pentru asociațiile acestora, pentru a preveni și aborda violența și hărțuirea în economia informală."*

Responsabilitatea angajatorilor. De asemenea, articolul 9 din Convenție solicită ca statele să adopte legi și reglementări care să ceară angajatorilor să *"să ia măsurile adecvate proporțional cu gradul de control pe care îl exercită, pentru prevenirea violenței și hărțurii în lumea muncii, inclusiv a violenței și hărțurii bazate pe diferența de gen, și, în special, în măsura în care aceste acțiuni pot fi puse în practică în mod rezonabil"*. Printre aceste măsuri sunt prevăzute:

"(a) să adopte și să implementeze, în consultare cu lucrătorii și cu reprezentanții acestora, o politică cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă;

(b) să ia în considerare violența și hărțuirea, precum și riscurile psihosociale asociate acestora în gestionarea siguranței și sănătății la locul de muncă;

(c) să identifice pericolele și să evalueze riscurile de producere a violenței și hărțurii, cu participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, și să ia măsuri de prevenire și control al acestora; și

(d) să ofere informații și instruire lucrătorilor și altor persoane vizate, în formatele accesibile și adecvate, cu privire la pericolele și riscurile identificate de producere a violenței și hărțurii și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate, inclusiv cu privire la drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și ale altor persoane vizate prin raportare la politica la care se face referire la litera (a) din prezentul articol."

Un aspect esențial al Articolului 9 este recunoașterea riscurilor psihosociale care pot influența violența și hărțuirea și viceversa (e.g. persoanele care lucrează într-un mediu stresant sunt mai predispuse să fie victime ale hărțurii la locul de muncă, iar cei care experimentează hărțuire sunt mai susceptibili să se confrunte cu niveluri ridicate de stres) subliniind complexitatea interacțiunii dintre factorii individuali (e.g. starea de sănătate fizică și mentală ale individului) și organizaționali (e.g. cerințele jobului, claritatea rolului, relațiile

de la locul de muncă, stilurile de leadership, mediul fizic de lucru etc.) care contribuie la aceste fenomene (International Labour Organization 2024, 11). Convenția recomandă implementarea unor măsuri de securitate și sănătate în muncă pentru prevenirea violenței și hărțuirii (Convenția OIM 190/2019, art. 12), ținând cont de cadrul internațional existent în acest domeniu (Recomandarea 206, art. 6).

Astfel, prin promovarea unui cadru de securitate și sănătate la locul de muncă, Convenția facilitează implementarea unor acțiuni preventive menite să prevină apariția violenței și hărțuirii în mediul profesional, promovând în același timp un dialog social și un angajament colectiv pentru crearea unor medii de lucru lipsite de violență și hărțuire.

4.2.4 Măsuri de aplicare a legii și de a acces la căi de atac

Articolul 10 din Convenția OIM 190/2019 prevede o serie de măsuri pe care statele le-ar putea implementa sau consolida pentru a facilita și încuraja în mod proactiv raportarea violenței și hărțuirii, precum și pentru a răspunde eficient la astfel de plângeri. Printre măsurile se regăsesc:

Accesul sigur, ușor, echitabil și eficient la mecanisme de raportare și mediere. Mai precis, asigurarea accesului la mecanisme eficiente de raportare, soluționare a disputelor și protecție pentru reclamant și victime [art. 10 (b)]. Recomandarea 206 oferă clarificări privind soluțiile care ar trebui să fie disponibile pentru victime, specificând:

14. Remediile menționate în articolul 10(b) al Convenției ar putea include:

(a) dreptul de a demisiona cu compensație;

(b) reintegrarea în funcție;

(c) compensații adecvate pentru daune;

(d) ordine care necesită luarea unor măsuri cu forță executorie imediată pentru a asigura încetarea anumitor comportamente sau schimbarea politicilor sau practicilor;

(e) onorarii și costuri legale conform legislației și practicilor naționale.

Articolul 10 lit. (e) subliniază importanța accesului eficient la mecanisme de plângere și soluționare a disputelor pentru victimele violenței și hărțuirii de gen la locul de muncă, care să fie sensibile la dimensiunea de gen, sigure și eficiente, oferind în același timp suport, servicii și soluții adecvate. De asemenea, Recomandarea 206 propune măsuri concrete, precum accesul la compensație în caz de vătămare pentru victime, iar mecanismele de soluționare a disputelor pentru violența de gen ar trebui să includă instanțe specializate, procesare eficientă, asistență juridică și informații accesibile.

Protecția victimelor împotriva represaliilor. Articolul 10 lit. (c) și (g) subliniază importanța protejării intimității și confidențialității persoanelor implicate în cazurile de violență și hărțuire la locul de muncă, oferindu-le lucrătorilor dreptul de a se retrage din situații de muncă periculoase fără a suferi consecințe negative și obligația de a informa conducerea.

De asemenea, autoritățile relevante, inclusiv inspectoratele de muncă, trebuie să fie împuternicite să ia măsuri imediate pentru a aborda violența și hărțuirea la locul de muncă, inclusiv prin emiterea de ordine pentru încetarea muncii în cazurile de pericol iminent pentru viața, sănătatea sau siguranța lucrătorului [art. 10 lit. (h)].

Servicii de suport pentru victime, inclusiv victimele violenței domestice. Pe lângă accesul la mecanisme de raportare, serviciile de suport pentru victime, inclusiv cele afectate de violența domestică, reprezintă o componentă esențială a eforturilor de combatere a violenței și hărțuirii de gen în lumea muncii [art. 10 lit. (e) și (f)]. Printre măsurile care ar putea fi adoptate se numără: sprijin psihologic și medical, linii telefonice de urgență, facilități de reintegrare pe piața muncii, centre de criză și unități de poliție specializate (Recomandarea 206, alin. 17).

De asemenea, Recomandarea 206 include măsuri pentru a atenua impactul violenței domestice în lumea muncii, cum ar fi: concedii speciale, aranjamente flexibile de muncă, protecție temporară împotriva concedierii, evaluări de risc, sisteme de referire la măsuri publice și creșterea gradului de conștientizare cu privire la violența domestică (alin. 18).

Sancțiuni. Articolul 10 lit. (d) din Convenție prevede includerea sancțiunilor. Recomandarea 206 sugerează, de asemenea, introducerea unor servicii de consiliere sau a unor măsuri similare pentru agresori, cu scopul de a preveni recidiva și a facilita reintegrarea lor în muncă (alin. 19).

Îmbunătățirea monitorizării și colectării datelor. Articolul 10 lit. (a) din Convenție prevede monitorizarea și aplicarea legilor privind violența și hărțuirea în lumea muncii. Recomandarea 206 oferă clarificări în acest sens și recomandă statelor să consolideze mecanisme de monitorizare pentru a monitoriza și a asigura respectarea legislației privind violența și hărțuirea și să asigure mijloace eficiente de inspecție și investigare, inclusiv prin inspectoratele de muncă și alte instituții competente din domeniu. Astfel, paragrafele 20-22 cer ca:

“20. Inspectorii de muncă și oficialii altor autorități competente, după caz, ar trebui să urmeze traininguri sensibile la gen în vederea identificării și abordării violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv a riscurilor psihosociale, violenței și hărțuirii pe bază de gen și discriminării împotriva anumitor grupuri de lucrători.

21. Mandatul instituțiilor naționale responsabile de inspecția muncii, securitatea și sănătatea în muncă și egalitatea și nediscriminarea, inclusiv egalitatea de gen, ar trebui să acopere violența și hărțuirea în lumea muncii.

22. Membrii ar trebui să depună eforturi pentru a colecta și publica statistici privind violența și hărțuirea în lumea muncii, descompuse pe sexe, forme de violență și hărțuire și sector de activitate economică, inclusiv cu privire la grupurile menționate în Articolul 6 al Convenției.”, referindu-se la lucrătorii vulnerabili sau aflați în situații de vulnerabilitate, precum femei, migranți, persoane cu dizabilități, etc.

4.2.5 Măsuri de conștientizare și informare

Convenția OIM nr. 190/2019 stabilește o serie de măsuri menite să permită și să accelereze schimbarea socio-culturală, promovând respectul, siguranța și securitatea pentru toți lucrătorii în lumea muncii. Astfel, solicită statelor ca „*în consultare cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative*” (art. 11), să se asigure că:

(a) violența și hărțuirea la locul de muncă sunt abordate prin intermediul politicilor naționale relevante, precum cele referitoare la siguranța și sănătatea în lumea muncii, egalitate și nediscriminare și migrație;

(b) angajatorii și lucrătorii și organizațiilor acestora, precum și autoritățile relevante dispun de orientări, resurse, instruire sau alte instrumente, în formate accesibile, după caz, cu privire la violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv privind violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen; și

(c) sunt întreprinse inițiative, inclusiv campanii de creștere a nivelului de conștientizare.

Paragraful 23 din Recomandarea 206 recomandă ca statul să finanțeze, să dezvolte, să implementeze și să disemineze o serie de instrumente care să sprijine instituțiile publice cu responsabilități în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în lumea muncii, precum și angajatorii, angajații și publicul larg.

Programe și ghiduri:

- Programe pentru a aborda factorii care cresc violența și hărțuirea la locul de muncă: Abordarea discriminării, abuzului de putere și normelor de gen, culturale și sociale care susțin violența și hărțuirea.
- Ghiduri și instruire sensibile la dimensiunea de gen: Atât pentru judecători, inspectori de muncă, ofițeri de poliție, procurori și alți funcționari publici, cât și pentru angajatori și lucrători din sectorul public și privat și organizațiile acestora.

Instrumente și resurse:

- Coduri de practică model și instrumente de evaluare a riscurilor: Generale sau specifice unui sector, luând în considerare situațiile specifice ale grupurilor vulnerabile.
- Curricule și materiale didactice sensibile la dimensiunea de gen: Pentru toate nivelurile de educație și formare profesională.
- Materiale pentru jurnaliști și personalul media: Despre violența și hărțuirea bazate pe gen, inclusiv cauzele fundamentale și factorii de risc.

Conștientizare și campanii publice:

- Campanii de conștientizare publică: În diferite limbi, inclusiv cele ale lucrătorilor migranți, pentru a denunța violența și hărțuirea. Abordarea atitudinilor discriminatorii și prevenirea stigmatizării victimelor, reclamantilor, martorilor și avertizorilor de integritate.
- Campanii publice pentru locuri de muncă sigure: Pentru a promova locuri de muncă sigure și sănătoase, lipsite de violență și hărțuire.

Ratificarea de către România în anul 2024 evidențiază provocările în implementarea acestor standarde, dar și oportunitatea de a îmbunătăți legislația națională în conformitate cu principiile Convenției, învățând totodată de la alte state care au adoptat Convenția mai devreme. În ansamblu, Convenția OIM 190/2019 oferă un cadru robust pentru a transforma lumea muncii în medii sigure și respectuoase, contribuind astfel la o societate mai echitabilă și mai justă.

4.3. Următorii pași pentru România

Pe 12 iunie 2024, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale a depus instrumentul de ratificare la Organizația Internațională a Muncii (OIM), stabilind astfel României un termen de 12 luni pentru ajustarea legislației naționale conform prevederilor convenției ratificate. Procesul de ratificare a Convenției OIM 190/2019 impune două mecanisme esențiale (International Labour Organization (d), n.d.):

1. **Implementarea convenției:** România se obligă să implementeze în întregime convenția, ceea ce necesită revizuirea și ajustarea legislației naționale pentru a reflecta toate dispozițiile acesteia. Este imperativ ca toate aspectele convenției să fie aplicate fără selecție sau omisiune a anumitor părți. În același timp, prevederile din Recomandarea 206 pot fi adoptate opțional, deoarece aceasta oferă detalii privind modul în care prevederile Convenției OIM 190/2019 pot fi aplicate (International Labour Organization (b), n.d.).
2. **Monitorizare și raportare ulterioară:** România va fi obligată să raporteze periodic, la intervale de șase ani, progresul și conformitatea sa cu standardele internaționale către mecanismele de supraveghere ale OIM (International Labour Organization (c), n.d.). Aceste mecanisme vor deveni operaționale la 12 luni după ce Directorul General al OIM va fi notificat despre ratificare. În acest proces, Guvernul va iniția consultări cu patronatele, sindicatele și societatea civilă, iar dacă este necesar, va efectua modificări legislative pentru a asigura implementarea completă a convenției. În caz de dificultăți sau întârzieri, Comitetul de Experți al OIM va oferi asistență și va monitoriza îndeaproape progresul pentru a se asigura că angajamentele asumate prin ratificare sunt respectate.

5. Implementarea Convenției OIM 190/2019 în Uniunea Europeană

Procesul de ratificare a Convenției OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea la locul de muncă a variat semnificativ între statele membre ale Uniunii Europene. În timp ce unele țări au adoptat rapid convenția, altele au întâmpinat provocări de diverse feluri. Cu toate acestea, presiunea internațională (Consiliul Uniunii Europene 2024) și angajamentul față de drepturile muncii sugerează că mai multe țări vor urma exemplul celor care au ratificat deja convenția, contribuind astfel la crearea unui mediu de muncă mai sigur pentru toți angajații.

Italia și Grecia au fost printre primele state membre ale Uniunii Europene care au ratificat Convenția în 2021, urmate de Spania în 2022. Franța, Irlanda, Belgia și Germania au ratificat-o în 2023, iar Portugalia, Finlanda și Danemarca în 2024.

În efortul de ratificare al Convenției, statele menționate anterior au fost nevoite să analizeze care sunt actele normative care au impact în ceea ce privește violența și hărțuirea la locul de muncă, pentru a stabili modalitatea de intervenție din punct de vedere normativ. Au existat totuși și state care au putut ratifica Convenția pe baza legislației existente în vigoare care a corespuns exigențelor Convenției, cum este cazul Germaniei și al Irlandei.

Rolul sindicatelor și al patronatelor este unul de o importanță însemnată în acest proces, acestea contribuind activ la promovarea, elaborarea și implementarea noilor reglementări (International Trade Union Confederation 2022).

Prin Decizia (UE) 2024/1018 a Consiliului din 25 martie 2024 prin care statele membre sunt invitate să ratifice Convenția (nr. 190) a Organizației Internaționale a Muncii privind violența și hărțuirea, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L2024/1018 din 2.4.2024, s-a dispus că *“Statele membre sunt invitate să ratifice Convenția privind violența și hărțuirea, 2019, a Organizației Internaționale a Muncii, în ceea ce privește părțile care se referă în mod specific la îmbunătățirea mediului de lucru pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și la egalitatea între bărbați și femei în domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei în temeiul articolului 153 alineatul (1) litera (a), al articolului 153 alineatul (2) și al articolului 157 alineatul (3) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene”*.

În preambulul Deciziei se rețin și următoarele aspecte:

“(2) Uniunea promovează ratificarea convențiilor internaționale în domeniul muncii care au fost clasificate de OIM ca fiind actualizate pentru a promova munca decentă pentru toți, securitatea și sănătatea în muncă și egalitatea între sexe, precum și pentru a combate discriminarea.

(3) Convenția intră în sfera competenței partajate a Uniunii. Atât normele relevante existente ale Uniunii, cât și dispozițiile convenției stabilesc cerințe minime. Nu există riscul ca convenția să afecteze normele existente ale Uniunii sau să modifice domeniul de aplicare al acestora.

(4) Se consideră oportun ca Uniunea să își exercite competența în ceea ce privește acele părți ale convenției care se referă în mod specific la îmbunătățirea mediului de lucru pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și la egalitatea între bărbați și femei în domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei, în măsura în care Uniunea a adoptat norme în materie.”

Mai mult, conform Directivei (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (**“Directiva 2023/970”**), discriminarea include *“hărțuirea și hărțuirea sexuală, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2006/54/CE, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea, atunci când hărțuirea sau tratamentul respectiv se referă la exercitarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă sau rezultă dintr-o astfel de exercitare,”* [art. 3 alin. (2) lit. (a)].

Astfel, rezultă că aplicarea în mod concret a Convenției se îmbină cu dreptul Uniunii Europene, de aici putând decurge numeroase consecințe, în special în zona competenței instituțiilor Uniunii Europene în aplicarea concretă a Convenției. Având în vedere cele de mai sus, nu este exclus ca în perioada următoare, pentru asigurarea uniformității regulilor referitoare la hărțuire, să fie adoptată o directivă la nivelul Uniunii Europene.

5.1 Privire de ansamblu

Adoptarea Convenției nr. 190 a generat un val de reacții pozitive din partea guvernelor, sindicatelor, patronatelor și organizațiilor pentru drepturile omului. Aceste mesaje au subliniat importanța adoptării noilor standarde pentru protejarea angajaților împotriva comportamentelor abuzive și pentru crearea unui mediu de lucru sigur.

În Danemarca, sindicatele au condus o campanie unitară de cinci ani pentru o lege mai strictă privind hărțuirea sexuală, rezultând într-un Acord Tripartit privind Hărțuirea Sexuală, semnat pe 4 martie 2022 între Danish Trade Union Confederation (FH), angajatori și guvern, acest efort conducând către ratificarea Convenției pe 6 iunie 2024 (International Labour Work 2024).

Franța este al cincilea stat din Uniunea Europeană care ratifică Convenția 190/2019, în urma transmiterii instrumentului de ratificare din data de 12 aprilie 2023, devenind astfel a 27-a țară din lume care ratifică această convenție (International Labour Organisation 2023).

Conform unui material de promovare elaborat de către International Trade Union Confederation (ITUC), *“Un factor important în obținerea consensului politic a fost crearea unei alianțe formate de Confédération Générale du Travail (CGT) și ONG-uri globale, inclusiv Human Rights Watch, CARE International și Action Aid. Această coaliție a produs materiale de campanie, o petiție și a organizat seminarii web și sesiuni de informare comune. Aceasta s-a bazat pe mobilizările feministe declanșate de #metoo și a organizat demonstrații cu peste 100.000 de participanți anual, pe 25 noiembrie. CGT a dezvoltat un toolkit cuprinzător pentru combaterea violenței de gen, axat pe conștientizarea legii.”* (International Labour Organisation 2021).

Sindicatele franceze, împreună cu organizațiile societății civile și feministe, au trimis o scrisoare comună guvernului în iunie 2021, cerând o ratificare a Convenției mai rapidă și mai ambițioasă. Cu toate acestea, Sophie Binet, reprezentantă a CGT a declarat că *“Guvernul francez a ratificat Convenția în Parlament la un nivel minim, fără a încorpora măsurile din Recomandarea 206. Dorim să obținem drepturi concrete pentru victime, obligația de a negocia cu sindicatele în privința violenței sexuale și de gen și sancțiuni pentru angajatorii care nu aplică legea.”* (International Labour Organisation 2021).

Printre modificările legislative solicitate, se numără și sancțiuni pentru angajatorii care nu au o politică de prevenire și gestionare și combatere a situațiilor de violență sau hărțuire la locul de muncă, dar și introducerea unor noi remedii legale cum ar fi acordarea unui număr de 10 zile de concediu plătit pentru supraviețuitorii violenței domestice, precum și o instruire mai bună și o extindere a rolului consilierilor în abordarea violenței de gen și hărțuirii, precum și o introducerea unei obligații pentru companiile franceze de a identifica, preveni și răspunde riscurilor de violență de gen și sexuală în lanțurile lor de aprovizionare, conform legislației Due Diligence din Franța, adoptată în 2017 (International Labour Organisation 2021).

În Germania, Convenția a fost ratificată pe 14 Iunie 2023, devenind astfel a noua țară din Europa și a 31-a țară din lume (International Labour Organization 2023).

Conform unui studiu, Germania a raportat că 4,8% dintre lucrători au experimentat intimidare sau hărțuire și 1,1% au experimentat hărțuire sexuală la locul de muncă, iar managerii sau supraveghetorii sunt adesea autorii acestor acte (POLICY DEPARTMENT FOR CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS, European Parliament 2018).

Un aspect critic evidențiat în studiu este faptul că managerii sau supraveghetorii echipelor sunt adesea cei care comit aceste acte de intimidare și hărțuire. Aceasta subliniază un dezechilibru de putere și o cultură organizațională care poate permite astfel de comportamente. Liderii autoritari sau cei care adoptă un stil de conducere pasiv pot crea un mediu în care intimidarea și hărțuirea devin norme tolerate.

Așa cum se întâmplă și în alte state, lipsa informării cu privire la dreptul de a formula o plângere sau lipsa siguranței financiare pentru a depune o plângere îi determină pe mulți să accepte abuzuri pentru că și atunci când fac o plângere, de multe ori nu sunt luați în serios. Astfel, lucrătorii nu doar că se autocenzurează, dar și atunci când totuși se plâng, simt că nu sunt tratați corespunzător, sau nu sunt ascultați.

O categorie de persoane care suferă mult mai multe incidente de hărțuire sau violență sunt cele cu dizabilități, conform unui studiu lansat în Iulie 2024, *“În comparație cu angajații din populația generală, angajații din Werkstätten für behinderte Menschen (Wfbm), sunt aproape de trei ori mai des afectați de hărțuirea sexuală la locul de muncă (26% față de 9% dintre angajații din populația generală – 13% dintre femei și 5% dintre bărbați; vezi studiul reprezentativ al Agenției Federale Antidiscriminare, Schröttle et al. 2019: 58). Astfel, riscul lor de a deveni victime ale hărțuirii sexuale este de câteva ori mai mare. Participanții au fost întrebați, de asemenea, dacă au fost vreodată martori la hărțuire sexuală împotriva altcuiva în atelier. Unul din șase respondenți (18%) a declarat că a observat cel puțin o dată hărțuirea sexuală împotriva altor angajați.”* (The Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth 2024). Wfbm se referă la atelierele de lucru sau fabricile în care lucrează persoane cu dizabilități. Printre concluziile raportului menționat anterior, se numără și faptul

că implicarea reprezentanților lucrătorilor, în special al responsabililor pentru femei, este de văzut atât ca o strategie de prevenire, cât și de intervenție pentru o protecție îmbunătățită împotriva violenței.

5.2 Ratificarea și implementarea Convenției în Italia

Italia a fost una dintre primele țări din Uniunea Europeană care a ratificat Convenția OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă. Procesul de ratificare a fost marcat de un angajament puternic din partea guvernului italian (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2021), sindicatelor și patronatelor, ceea ce a dat dovadă de faptul că a fost înțeleasă necesitatea de a proteja lucrătorii împotriva oricărei forme de violență sau hărțuire.

Astfel, pe 29 Octombrie 2021, Italia a devenit cea de-a doua țară europeană care a ratificat această convenție, fiind publicată în Monitorul Oficial din Italia nr. 20 din 26 ianuarie 2021, Legea nr. 4 din 15 ianuarie 2021 ("LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 (GU n.20 del 26-1-2021)" 2021) privind ratificarea și implementarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 (International Labour Organisation 2021).

La nivelul Uniunii Europene, Italia a fost a doua țară după Grecia care a ratificat Convenția, cu toate că legislația necesară pentru procesul de ratificare a fost adoptată pe 26 ianuarie 2021 de către statul Italian, spre deosebire de Grecia care a adoptat legislația necesară pe 19 iunie 2021. Cu toate acestea, statul grec a finalizat procesul formal de ratificare pe 30 August 2021 (International Labour Organisation 2021), devenind primul stat din UE care finalizează în mod formal ratificarea Convenției.

Interesul statului Italian de a combate violența și hărțuirea ca fenomen general este susținut și de faptul că există la nivelul parlamentului o comisie parlamentară de anchetă privind feminicidul, precum și toate formele de violență pe bază de gen care ani la rând a elaborat studii și rapoarte naționale care tratează diferite aspecte ale acestui fenomen social (COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTASUL FEMMINICIDIO, NONCHÉ SU OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE 2021).

Ratificarea a fost rezultatul unor eforturi concertate din partea Ministerului Muncii și Politicilor Sociale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), împreună cu partenerii sociali, incluzând Confederația Generală Italiană a Muncii (Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGLI), Confederația Italiană a Sindicatelor Lucrătorilor (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL) (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori 2022) și Uniunea Italiană a Muncitorilor (Unione Italiana del Lavoro - UIL) (International Labour Organisation 2021), precum și al membrilor celor două camere ale Parlamentului care în procesul de adoptare au susținut în unanimitate (Senato della Repubblica 2021) adoptarea proiectului de lege.

Așa cum se arată într-un comunicat CISL, *"Parlamentul italian, cu un vot unanim - într-o perioadă în care țara noastră se afla într-o stare de urgență deplină din cauza pandemiei în desfășurare - a aprobat Legea de Ratificare (ca primul stat din Europa), dând un semnal puternic de voință pentru a considera anumite atitudini și comportamente la locul de muncă ca fiind inacceptabile."* (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori 2022).

Sindicatele italiene, precum CGIL, CISL și UIL, au fost implicate activ în promovarea și procesul de elaborare al proiectului de lege pentru ratificarea Convenției în Italia. Maria Grazia Gabrielli, Secretar General al Filcams CGIL, a subliniat importanța negocierilor colective în construirea unor practici concrete și măsuri pentru combaterea hărțuirii. În special, negocierile pentru reînnoirea acordului sectorial național pentru comerț și servicii au inclus acest subiect, subliniind necesitatea schimbării culturale pentru a combate violența și hărțuirea din cauza genului, și a lupta cu prejudecățile și discriminarea (The Food, Farms, hotels and more Union 2021).

Patronatele au fost, de asemenea, implicate activ în acest proces. Confederația Italiană a Angajatorilor (Confindustria) a lucrat îndeaproape cu sindicatele și cu guvernul pentru a se asigura că implementarea convenției va fi realizată într-un mod care să fie atât eficient, cât și practic pentru întreprinderi, un acord fiind semnat încă din 25 ianuarie 2016 între Confindustria și CGIL, CISL și UIL pentru a crește conștientizarea, printre angajatori, lucrători și reprezentanții acestora, cu privire la angajamentul de a disemina și promova măsuri concrete pentru a identifica, preveni și gestiona problemele apărute din hărțuirea și violența la locul de muncă (Gruppo Iren 2021).

Conform declarațiilor ministrului muncii și politicilor sociale, Andreea Orlando, acesta își menține ferm angajamentul pentru prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii la locul de muncă și ulterior ratificării Convenției în Italia: *“un pas important înainte pentru un mediu de muncă sănătos și sigur, inclusiv, liber de violență și hărțuire pentru toți cei care lucrează acolo în orice mod, și în special pentru cei mai vulnerabili. Acest lucru este valabil și dintr-o perspectivă de gen, pentru a permite tuturor, fără distincție, să contribuie la dezvoltarea societăților noastre. Este rezultatul unei intense cooperări tripartite, bazată pe dialogul social, al cărui principal interpret la scară globală este OIM, iar Guvernul Italian va fi un interpret atent în implementarea concretă a Convenției.”* (UN Representation Geneva 2021).

Trebuie menționat că încă din anul 2015 în Italia, *“Departamentul pentru Egalitate de Șanse a activat trei planuri strategice naționale privind violența bărbaților împotriva femeilor, cunoscute sub numele de “planuri anti-violență”, pentru a sprijini acțiunea guvernului în lupta împotriva violenței de gen. Planurile sunt coordonate de un centru de control și un comitet tehnic, care include, pe lângă administrațiile centrale și autoritățile locale, cele mai reprezentative asociații din domeniul combaterii violenței împotriva femeilor.”* (Gentilucci, Bordolli, and Polito 2023).

Comitetul interministerial pentru Drepturile Omului din Italia a menționat că în planurile naționale de acțiune pentru mediul de afaceri și drepturile omului (PNA BHR) s-a făcut referire la necesitatea completării cadrului legislativ intern prin adoptarea unor instrumente juridice pozitive care introduc obligația de Due Diligence a companiilor cu privire la respectarea drepturilor omului de-a lungul lanțului de aprovizionare și implementarea integrală a Convenției OIM nr. 190 privind prevenirea violenței și hărțuirii la locul de muncă de-a lungul lanțurilor globale de aprovizionare (Comitato Interministeriale per i Diritti Umani 2021).

În mod similar, a fost identificată oportunitatea de a introduce permanent în Codul Contractelor Publice (Il Codice dei contratti pubblici) o clauză de respectare a drepturilor omului, care să fie, în consecință, operațională de către fiecare companie contractantă

italiană, cu atenție în special la companiile italiene care folosesc furnizori străini și, în final, introducerea de măsuri care ancorează finanțarea și sprijinul oferit de SIMEST companiilor italiene care doresc să se extindă la angajamentul, monitorizat, al companiilor de a respecta drepturile omului.

După adoptarea Legii nr. 4/2021, care a ratificat Convenția ILO nr. 190 în Italia, au intrat în vigoare remediile specifice prevăzute de Convenție pentru a preveni și a elimina violența și hărțuirea la locul de muncă. Una dintre principalele măsuri este obligația angajatorilor de a stabili politici clare împotriva acestor comportamente, asigurându-se că toți angajații sunt conștienți de drepturile și responsabilitățile lor. Aceste politici trebuie să includă mecanisme pentru raportarea incidentelor și proceduri pentru investigarea și soluționarea acestora într-un mod confidențial și prompt, protejând astfel victimele și descurajând comportamentele abuzive.

Ulterior, a fost adoptată Legea nr. 162/2021 prin care a fost modificat Decretul Legislativ nr. 198/2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și au fost stabilite astfel condițiile în care Convenția se va aplica în Italia.

Printre elementele introduse se numără și obligația companiilor de a raporta situația angajaților bărbați și femei în organizație. Această obligație, anterior aplicabilă doar angajatorilor cu peste 100 de angajați, acum se extinde la companiile cu peste 50 de angajați. Raportul trebuie să includă informații detaliate despre numărul de angajați pe sexe, diferențele salariale, nivelurile de salarizare, rolurile și alte elemente relevante. Această măsură are scopul de a crește transparența și de a facilita monitorizarea progresului în domeniul egalității de gen la locul de muncă (art. 46 pct. 1 din Decretul Legislativ 198/2006 cu modificările aduse de Legea nr. 162/2021). Aceste măsuri sunt în linie și cu Directiva 2023/970, adoptată ulterior, care urmează să fie transpusă de către statele membre.

Raportul menționat anterior *“este întocmit exclusiv în format electronic, prin completarea unui formular publicat pe site-ul instituțional al Ministerului Muncii și Politicilor Sociale și transmis reprezentanților sindicatelor din companie. Consilierul regional pentru egalitate, care are acces la datele conținute în rapoartele transmise de companiile cu sediul social pe teritoriul jurisdicției sale printr-un identificator unic, procesează rezultatele aferente și le transmite birourilor teritoriale ale Inspectoratului Național al Muncii, Consilierului Național pentru Egalitate, Ministerului Muncii și Politicilor Sociale, Departamentului pentru Egalitate de Șanse al Președinției Consiliului de Miniștri, Institutului Național de Statistică și Consiliului Național pentru Economie și Muncă. Accesul la datele conținute în rapoarte prin identificatorul unic este permis și Consilierilor pentru Egalitate din orașele metropolitane și entitățile de mare anvergură menționate în Legea nr. 56 din 7 aprilie 2014, cu referire la companiile cu sediul social pe teritoriile jurisdicțiilor respective. Ministerul Muncii și Politicilor Sociale publică, într-o secțiune specială a site-ului său instituțional, lista companiilor care au transmis raportul și lista celor care nu l-au transmis”* (art. 46 pct. 2 din Decretul Legislativ 198/2006 cu modificările aduse de Legea nr. 162/2021).

Un aspect interesant rezultă și din art. 5 pct. 1 din Legea nr 162/2021, *“Pentru anul 2022, companiile private care dețin certificarea de egalitate de gen menționată la articolul 46-bis din Codul Egalității de Șanse între bărbați și femei, menționată în Decretul Legislativ din 11 aprilie*

2006, nr. 198, introdusă prin articolul 4 din această lege, beneficiază, în limita a 50 de milioane de euro, de o scutire de la plata totală a contribuțiilor de asigurări sociale datorate de angajator. Rata de calcul a beneficiilor de pensie rămâne neschimbată”.

Pentru a obține un astfel de certificat de egalitate de gen, o serie de indicatori vor fi stabiliți, iar responsabil pentru evaluarea companiilor și atribuirea acestor certificate va fi un comitet tehnic permanent pentru certificarea egalității de gen în companii. Acesta va fi înființat în cadrul Departamentului pentru Egalitate de Șanse al Președinției Consiliului de Miniștri, și va fi compus din reprezentanți ai Departamentului pentru Egalitate de Șanse, ai Ministerului Muncii și Politicilor Sociale, ai Ministerului Dezvoltării Economice, ai consilierilor pentru egalitate, ai reprezentanților sindicatelor și ai experților, identificați conform procedurilor definite prin decret al Președintelui Consiliului de Miniștri sau al Ministrului delegat pentru egalitate de șanse, în acord cu Ministrul Muncii și Politicilor Sociale și cu Ministrul Dezvoltării Economice.

Conform aceleiași legi, înființarea și funcționarea acestui comitet tehnic nu trebuie să implice cheltuieli noi sau creșterea unor cheltuieli existente. Membrii săi nu sunt îndreptățiți la o remunerație suplimentară, compensare, indemnizații de participare la ședințe, rambursarea cheltuielilor sau alte remunerații de orice fel.

Pentru o mai bună reglementare a violenței și stabilirea unor remedii pentru victimele violenței domestice, statul italian a adoptat Legea nr. 53/2022 privind statisticile privind violența de gen, publicată în Monitorul Oficial Italian nr. 120 din 24.05.2022 și Legea nr. 168/2023 pentru combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, publicată în Monitorul Oficial Italian nr. 275 din 24.11.2023.

Astfel, s-au creat premisele unei ample colectări de date, care se bazează pe niște indicatori clari și procese bine determinate în care instituțiile pot identifica ușor ce trebuie să raporteze și cui, dar pe de cealaltă parte s-au creat mecanisme pentru prevenirea și combaterea rapidă a violenței domestice, fiind stabilită celeritate pentru luarea măsurilor în astfel de situații, sesiuni de formare suplimentară pentru magistrați în ceea ce privește violența domestică, precum și măsuri clare de intervenție în aceste situații.

În concluzie, deși Italia a fost al doilea stat care a ratificat Convenția, modalitatea în care a fost adoptată legislația internă a fost prin adoptarea convenției într-o lege nouă, în procesul de adoptare al acesteia a existat un dialog social tripartit care a sprijinit acest demers, precum și ulterior în eforturile de aliniere a legislației interne cu prevederile interne.

5.3 Ratificarea și implementarea Convenției în Grecia

Grecia a ratificat Convenția OIM nr. 190/2019 prin adoptarea Legii nr. 4808/2021 care a fost publicată la 19 iunie 2021 în Monitorul Oficial din Grecia nr. 101, Partea A din data de 19.06.2021. Conform preambulului acestei legi, aceasta a fost adoptată *“pentru protecția muncii, înființarea unei Autorități Independente „Inspekția Muncii”, ratificarea Convenției 190 a Organizației Internaționale a Muncii pentru eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, ratificarea Convenției 187 a Organizației Internaționale a Muncii privind cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă, integrarea Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului*

European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, alte dispoziții ale Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale și alte reglementări urgente” deci procesul de ratificare a fost parte dintr-un efort mai amplu care a inclus 2 convenții și o directivă europeană.

Procesul legislativ a implicat consultări cu diverse organizații de muncă și părți interesate. Sindicatele și patronatele din Grecia au colaborat (Minister of Labor and Social Affairs 2021), pentru a promova ratificarea, organizând sesiuni de informare și sprijin pentru victimele violenței și hărțuirii la locul de muncă.

Înainte Legii nr. 4804/2021, normele privind prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii la locul de muncă erau prevăzute de Legea 3850/2010 din Grecia, care este cunoscută sub numele de Codul Legilor pentru Sănătatea și Securitatea în Muncă și a fost publicată în Monitorul Oficial (ΦΕΚ Α' 84/02.06.2010) care stabilește cadrul legal pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor, atât pentru angajați, cât și pentru cei care desfășoară activități independente, dar și măsuri privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, și impune obligații angajatorilor de a asigura condiții sigure de muncă (Greek Parliament 2010). De asemenea, în Legea 3896/2010 din Grecia (Greek Parliament 2010), publicată în Monitorul Oficial (ΦΕΚ Α' 207/08.12.2010), care reglementează aplicarea principiului egalității de șanse și a tratamentului egal între bărbați și femei în domeniul muncii și ocupării forței de muncă, reglementează mai în detaliu chestiuni ce țin de violența și hărțuirea la locul de muncă, această lege având și rolul de a alinia legislația greacă cu Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 (Parlamentul European, n.d.)

Foarte interesant este că, art 12 pct. 3 din Legea nr. 4808/2021 stabilește că *“orice persoană menționată în articolul 3, care este victima unui incident de violență și hărțuire împotriva sa, are dreptul de a părăsi locul de muncă pentru o perioadă de timp rezonabilă, fără pierderea salariului sau alte consecințe nefavorabile, dacă, în mod rezonabil, consideră că există un risc serios și iminent pentru viața sa, sănătatea sau siguranța sa, în special atunci când angajatorul este autorul unui astfel de comportament sau când acesta nu ia măsurile adecvate necesare conform alin. 2 pentru a restabili pacea la locul de muncă, sau când aceste măsuri nu sunt capabile să oprească comportamentul de violență și hărțuire”*

“Art. 3 Această parte acoperă angajații și persoanele angajate în sectorul privat, indiferent de statutul lor contractual, inclusiv cei angajați pe bază de contract de proiect, servicii independente, mandat salarizat, cei angajați prin intermediul furnizorilor de servicii terți, precum și persoanele care urmează cursuri de formare, inclusiv cursanți și ucenicii, voluntari, lucrători a căror relație de muncă a încetat, precum și persoanele care aplică pentru un loc de muncă și lucrătorii din economia subterană”

Cel mai important sindicat din Grecia, Confederația Generală a Muncitorilor din Grecia (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας - ΓΣΕΕ), a fost implicată în organizarea unei serii de negocieri colective în care a fost dezbătut proiectul de lege prin care se aliniază legislația din Grecia cu prevederile Convenției, acest sindicat elaborând chiar o propunere separată care să includă drepturile celor care lucrează prin telemuncă sau prin intermediul unor platforme electronice (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας 2021). Conform aceluiași

sindicat, *“În lumea muncii, mai exact, teama cauzată de amenințarea cu concedierea, teama de represalii, precum și impactul stereotipurilor sociale pot limita semnificativ numărul victimelor care depun o plângere formală în legătură cu actele de violență și discriminare”* (Panagopoulos 2021). Toate aceste demersuri au fost susținute totodată de o poziție fermă a președintelui acestei organizații Yannis Panagopoulos, *“Noi, ca mișcare sindicală, vom continua să cerem, în era post Covid-19, condiții de muncă decentă pentru toți prin extinderea gamei de intervenții sindicale pentru a proteja victimele și a construi o cultură a muncii bazată pe toleranță zero față de orice formă de violență, hărțuire și discriminare”* (Panagopoulos 2021).

Printre prevederile care stabilesc obligații în sarcina companiilor se numără și cele prevăzute de art. 9 și art. 10 din Legea nr. 4808/2021, care stabilesc o serie de obligații pentru companiile cu peste 20 de angajați:

- (1) În termen de trei luni de la publicarea legii (introdusă în septembrie 2021), companiile sunt obligate să adopte o politică pentru prevenirea și eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă.
- (2) Prin politicile adoptate să ofere o protecție care nu se limitează doar la angajați, ci se extinde la toate persoanele care prestează servicii la locul de muncă, inclusiv contractori independenți, stagiați și voluntari, indiferent de tipul de relație contractuală cu angajatorul, inclusiv pentru persoanele care lucrează fără un contract de muncă.
- (3) Aceste politici pentru prevenirea și combaterea hărțuirii și violenței la locul de muncă trebuie să includă o procedură de gestionare a plângerilor la nivel intern.
- (4) Companiile care trebuie să adopte o politică pentru gestionarea plângerilor interne de incidente de violență și hărțuire trebuie să descrie procesul de primire și examinare a acestor plângeri într-un mod care să asigure protecția victimei și respectul pentru demnitatea umană.
- (5) Companiile trebuie să adopte o politică internă prin care trebuie să declare toleranță zero împotriva hărțuirii și a violenței la locul de muncă. De asemenea, trebuie să identifice drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorului în prevenirea și gestionarea acestor incidente.

În cele din urmă, statul grec, prin Ministerul Muncii, a adoptat ulterior un model de politică internă pentru combaterea violenței și hărțuirii și gestionarea plângerilor interne conform articolelor 9 și 10 din Legea nr. 4808/2021, precum și instrucțiunile relevante pentru debitori, conform paragrafului 1 al articolului 22 din Legea nr. 4808/2021 (THE MINISTER OF LABOR AND SOCIAL AFFAIRS 2021).

5.4 Ratificarea și implementarea Convenției în Irlanda

În Irlanda, procesul de ratificare a Convenției OIM nr. 190/2019 a fost lansat pe 5 Septembrie 2022 (Department of Enterprise, Trade and Employment 2022). La doar câteva luni, pe 5

decembrie, Leo Varadkar, viceprim-ministrul și ministrul Întreprinderilor, Comerțului și Ocupării Forței de Muncă anunța că guvernul Irlandez a aprobat decizia de a ratifica Convenția (Department of Enterprise, Trade and Employment 2022). Conform declarațiilor acestuia, *“Am fost hotărât ca Irlanda să fie unul dintre primele state care ratifică această Convenție, așa că mă bucur că Guvernul a luat această decizie și sunt deosebit de mulțumit că am respectat termenul pe care ni l-am propus pentru ratificarea acestei Convenții, înainte de sfârșitul anului 2022, în conformitate cu noul plan de acțiune cu toleranță zero al ministrului Helen McEntee privind violența domestică, sexuală și bazată pe gen”* (Department of Enterprise, Trade and Employment 2022).

În procesul de ratificare al Convenției, Guvernul Irlandez a analizat normele prevăzute de Convenție, precum și modalitatea în care acestea se regăsesc în actele normative naționale existente, lansând totodată o consultare publică în acest sens după elaborarea acestei analize.

Conform unui comunicat de presă (Department of Enterprise, Trade and Employment 2022), Irlanda și-a propus să ratifice Convenția cât mai curând posibil, menționând necesitatea de a asigura îndeplinirea tuturor cerințelor legislative și administrative necesare conform acesteia. Conform Articolului 29.6 din Constituție, *“Niciun acord internațional nu va face parte din dreptul intern al statului decât în măsura determinată de Oireachtas”* (Irish Statute Book 2020) și, prin urmare, trebuie ca Parlamentul să transpună în legislația internă obligațiile asumate în temeiul unui acord internațional pentru ca acesta să intre în vigoare în Irlanda.

În urma elaborării analizei (Department of Enterprise, Trade and Employment 2022) privind ratificarea Convenției, a rezultat că există în legislația statului Irlandez și în codurile practice norme care respectă rigorile prevăzute de Convenție, nefiind anticipată nevoia legislației suplimentare pentru ratificarea acesteia, fiind consultate în procesul de elaborare al analizei instituțiile relevante.

În urma lansării acestei consultări publice, Irish Congress of Trade Unions (ICTU), una dintre cele mai mari organizații sindicale din Irlanda, a salutat dorința statului Irlandez de a finaliza ratificarea Convenției într-un termen scurt, până la finalul anului 2022, având în vedere că anunțul a fost lansat la începutul lunii Septembrie (Irish Congress of Trade Unions 2022). În demersurile anterioare prin care se cerea ratificarea Convenției de către statul Irlandez, ICTU a desfășurat în colaborare cu organizații neguvernamentale cum ar fi Men’s Development Network și ActionAid Ireland campanii publice de advocacy (Irish Congress of Trade Unions 2021), existând demersuri inițiate încă din anul 2020 de către ICTU (Irish Congress of Trade Unions 2020).

Printre elementele esențiale evidențiate în analiza menționată anterior se numără faptul că Irlanda a ratificat în anul 2019 Convenția de la Istanbul - Acțiune împotriva violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Council of Europe, n.d.), asigurând astfel un set de norme care protejează femeile de orice formă de violență și asigură măsuri preventive dar și combative în raport cu violența împotriva femeilor și violența domestică.

Din perspectiva protecției care trebuie oferită conform Art. 2 din Convenție atât celor care au calitatea de lucrători, cât și celor care sunt în curs de angajare sau au avut în trecut un raport

de muncă, se poate remarca faptul că normele din Irlanda prevăd protecție inclusiv în raport cu voluntarii care își desfășoară activitatea într-o organizație neguvernamentală sau într-o instituție publică (Law Reform Commission 2024). Mai mult de atât, în categoria persoanelor protejate sunt incluse și acele persoane care se află în procesul de formare sau training pentru a fi angajate, cu excepția cazului în care acea persoană este prezentă la un curs într-o universitate, școală sau colegiu, fiind considerate a fi angajate ale persoanei care furnizează acea formare sau job shadowing.

În Irlanda, conceptul de hărțuire sau bullying la locul de muncă este definit în Code of Practice for Employers on the Prevention and Resolution of Bullying at Work (The Health and Safety Authority 2021), acest act normativ fiind elaborat de către Health and Safety Authority (HSA) și Workplace Relations Commissions (WRC). HSA este organismul național care este responsabil de asigurarea protecției cel aflați în câmpul muncii, atât a celor cu un contract de muncă, cât și a celor care desfășoară activități independente împotriva accidentelor și îmbolnăvirilor iscate în timpul muncii. Această autoritate are în supraveghere toate sectoarele de activitate, având rolul de a desfășura diverse activități de prevenire a accidentelor cât și rolul de a furniza informații și sfaturi practice pentru mediul public și mediul privat. De asemenea, desfășoară inspecții la locul de muncă, în timpul cărora pot solicita informații despre orice aspect legat de sănătatea și securitatea la acel loc de muncă.

Legea de ratificare a fost aprobată de către Guvernul Irlandez în data de 29 Noiembrie 2022, iar ulterior, reprezentanții Ministerului Afacerilor Externe din Irlanda au depus la OIM instrumentului de ratificare, acest fapt consumându-se în luna ianuarie 2023 (Irish Parliament 2022),

În final, deși statul Irlandez a ratificat Convenția ulterior altor state din Europa sau din lume, aceștia au putut dovedi că legislația existentă satisface exigențele cerute de aceasta, efortul fiind orientat către procesul de evaluarea al normelor existente în dreptul intern Irlandez și modalitatea în care acestea satisfac rigorile Convenției, precum și abilitatea acestora de crea un mediu mai sigur pentru lucrători.

6. Analiză comparativă și logică

În prezentul capitol vom analiza comparativ dispozițiile referitoare la violența și hărțuirea în muncă din statele membre UE documentate în capitolul anterior, urmând să evidențiem asemănările și deosebirile dintre acestea și România.

Ulterior, vom prezenta, în urma acestei analize comparative, ce lacune prezintă legislația din România în această materie.

6.1 Comparație între statele din UE și România

Se pot remarca câteva diferențe când vine vorba de ratificarea Convenției între statele din UE. Irlanda a ratificat Convenția arătând cum legislația existentă respectă rigorile Convenției, în timp ce Italia care a procedat inițial la a ratifica intern Convenția, urmând ca ulterior să adopte normele necesare pentru respectarea acesteia, sau cazul Greciei care a ratificat Convenția în urma adoptării unei legi care a inclus normele care să respecte cerințele Convenției într-o lege mai amplă care conține o serie de politici sociale.

Totodată există diferențe în ceea ce privește perspectiva cu care violența și hărțuirea la locul de muncă sunt percepute, existând ipoteza în care statele consideră că sunt elemente ce țin de sănătatea și securitatea în muncă, dar există și ipoteza în care aceste norme sunt privite ca niște reguli de sine stătătoare.

În urma adoptării Legii nr. 69 din 28 martie 2024, România a depus instrumentul de ratificare iar în perioada următoare trebuie să asigure adaptarea unor măsuri care să respecte normele Convenției, cazul fiind similar situației petrecute în Italia.

Având în vedere cele de mai sus, am identificat următoarele asemănări între statele de mai sus și România:

- În Italia și Grecia, Convenția a fost ratificată prin lege, la fel ca în România.
- Toate țările studiate, inclusiv România, nu au o reglementare propriu-zisă a violenței și hărțuirii în muncă, sediul materiei fiind împărțit în mai multe acte normative, în special în sfera asigurării egalității de șanse între femei și bărbați.
- Toate țările analizate au luat măsurile necesare astfel încât Convenția să se aplice în sens larg, adică inclusiv lucrătorilor fără contract de muncă.
- În toate țările analizate, sindicatele și patronatele au fost foarte active în procesul de implementare.

În privința diferențelor, au fost identificate următoarele:

- În Irlanda nu a fost identificată o lege de ratificare, rezultând astfel că decizia de ratificare a aparținut exclusiv Guvernului.
- În Italia și Grecia au existat legi de implementare a Convenției, în timp ce în cazul Irlandei nu a existat, fiind considerat că legislația internă este suficientă, Convenția fiind ratificată după realizarea unei analize.

- Țările au abordări diferite în ceea ce privește includerea problematicii violenței și hărțuirii în materia securității și sănătății în muncă. Grecia și Irlanda tratează problema violenței și hărțuirii în sfera securității și sănătății în muncă, în timp ce în cazul Italiei acest lucru nu a fost identificat.
- Remediile variază de la stat la stat, Irlanda considerând că remediile pe care le oferă sunt suficiente, în timp ce Italia și Grecia au instituit anumite remedii specifice.

În concluzie, prin ratificarea Convenției statele Uniunii Europene demonstrează interesul acestora pentru implementarea unor garanții puternice lucrătorilor în lumea muncii. În timp ce Irlanda a considerat legislația existentă adecvată și a ratificat Convenția fără adoptarea unor legi specifice, Italia și Grecia au legiferat explicit pentru a se conforma. România urmează un model similar cu Italia, adoptând o lege specială pentru ratificare și implementare. Cu toate acestea, diferențele de percepție și abordare a violenței și hărțuirii la locul de muncă rămân evidente, reflectând nu doar specificitățile juridice, ci și culturale ale fiecărui stat.

În toate aceste țări, atât sindicatele, cât și patronatele joacă un rol activ în procesul de implementare, asigurându-se că măsurile adoptate au un impact real și benefic pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru cei fără contracte de muncă. Această diversitate în abordare subliniază complexitatea și importanța adaptării legislației naționale la standardele internaționale, arătând că, deși metodele pot varia, obiectivul final de protejare a drepturilor angajaților rămâne un punct comun.

6.2 Lacunele legislației din România

Raportul publicat de Avocatul Poporului în 2023 menționează dificultăți în obținerea unei imagini clare și detaliate a sesizărilor referitoare la violența și hărțuirea la locul de muncă din cauza lipsei de raportări către inspectoratele teritoriale de muncă și a lipsei unei abordări unitare în înregistrarea datelor (Avocatul Poporului 2023, 57).

Avocatul Poporului a identificat următoarele aspecte problematice:

- lipsa unor prevederi unitare referitoare la hărțuirea și violența la locul de muncă (Avocatul Poporului 2023, 58). În acest sens, sunt amintite definițiile suprapuse din diferitele legi, astfel cum am demonstrat în prezenta analiză mai sus.
- imposibilitatea inspectorilor de muncă de a demonstra, din punct de vedere juridic și procedural (Avocatul Poporului 2023, 59). Aici sunt amintite mai multe impedimente, unele legate tot de legislație, inclusiv competență, și altele de atitudinea lucrătorilor și angajatorilor.
- nu există o reglementare a hărțuirii la locul de muncă, ci a hărțuirii morale și nici atunci când acestea este realizată de terți sau clienți (Avocatul Poporului 2023, 62).
- competența este stabilită mai multor autorități (Avocatul Poporului 2023, 62).

În ceea ce ne privește, apreciem că concluziile Avocatului Poporului sunt pertinente, iar problema principală este cea legislativă. Tematica violenței și hărțuirii în muncă, deși nu reprezintă în mod special o preocupare nouă, aceasta a căpătat o importanță sporită cu ocazia adoptării Convenției OIM.

Principala problemă legislativă este cauzată de lipsa unei viziuni unitare asupra acestui domeniu, care să aibă în vedere cazurile de violență și hărțuire, precum și stabilirea clară a drepturilor și obligațiilor părților. Nu trebuie omis faptul că, dincolo de legislația muncii sau cea referitoare la combaterea discriminării și egalității de șanse, există remedii puternice în diferite acte normative, cum ar fi Codul civil, împreună cu Codul de procedură civilă, Codul penal, împreună cu Codul de procedură penală, dar și alte legi auxiliare domeniului penal.

Violența propriu-zis este o faptă incriminată penal de la cel mai mic nivel, iar hărțuirea atunci când nu este infracțiune, este sancționată deja la nivel legislativ.

Ulterior stabilirii unei viziuni unitare, trebuie stabilită și o competență unitară a autorităților statului, astfel încât competențele CNCD, ANES și Inspecției Muncii să fie clar delimitate.

De asemenea, obligațiile stabilite pentru angajatori sunt, în acest moment, doar în sens birocratic, cu proceduri care se contrazic cu dispozițiile legale, astfel cum am arătat mai sus. Angajatorul trebuie să aibă două obligații principale: (i) să nu fie el sursa faptelor de hărțuire și violență în muncă și (ii) să instituie un mediu de muncă sănătos, care să prevină și să combată astfel de fapte. Aceste obligații concomitente sunt complementare sau alternative. Spre exemplu, în cazul marilor angajatori, este mai puțin probabil ca aceștia să fie chiar sursa hărțuirii sau violenței în muncă, acestea fiind exercitate mai degrabă de alți salariați. În același timp, în cazul angajatorilor mici, relaționarea este directă cu administratorul (asociat), neexistând un management intermediar.

Potrivit art. 12 din Convenție, *“Prevederile prezentei convenții se vor aplica prin intermediul legilor și reglementărilor naționale, precum și prin intermediul acordurilor colective sau altor măsuri în concordanță cu practica națională, inclusiv prin extinderea sau adaptarea măsurilor actuale de securitate și sănătate în muncă pentru a include violența și hărțuirea și prin elaborarea de măsuri specifice dacă este necesar”*. Astfel, România trebuie să își revizuiască legislația ținând cont de prevederile Convenției și să aibă în vedere și actualizarea Legii securității și sănătății în muncă, având în vedere că aceasta nu reglementează problematica violenței și hărțuirii în muncă.

7. Concluzii

În concluzie, România are o legislație contradictorie și neclară în materia protecției împotriva hărțuirii în muncă, chiar dacă în privința violenței, aceasta este mult mai clară în contextul reglementărilor din Codul penal și Codul de procedură penală.

Având în vedere multitudinea de acte normative, nu există o abordare unitară și clară cu privire la violența și hărțuirea în contextul muncii. Legislația a apărut mai degrabă spontan, și s-a dezvoltat în momente diferite.

De aici rezultă mai multe inconveniente. Spre exemplu, există definiții diferite pentru hărțuire:

Codul muncii [art. 5 alin. (5)]	Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 [art. 2 alin. (5)]	Legea privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați [art. 4 lit. c)]
<i>Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.</i>	<i>Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.</i>	<i>prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.</i>

Trebuie precizat că definiția aferentă Legii privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei este preluată din Directiva 2006/54/CE, ceea ce înseamnă că are o autoritate suplimentară, din perspectiva obligației de a transpune directivele Uniunii Europene.

Suplimentar de aceste definiții, există și o altă definiție în Codul penal, cu un conținut extrem de diferit. Astfel, chiar conceptul de hărțuire devine destul de greu de recepționat de către cei care trebuie să se conformeze dispozițiilor legale.

În sens similar, sunt oferite definiții diferite, cu terminologii diferite, pentru hărțuirea morală sau psihologică:

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 [art. 2 alin. (5 ¹)]	Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 [art. 2 alin. (5 ²)]	Legea privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați [art. 4 lit. d ¹)]
<i>Constituie hărțuire morală la locul de muncă (...) orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.</i>	<i>Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.</i>	<i>orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.</i>

Aceste situații generează probleme în implementare, mai ales în contextul elaborării regulamentului intern, care trebuie să preia definițiile din lege. Or, această sarcină devine aproape imposibilă în contextul în care acestea se contrazic.

Nu este clar nici cine sunt autoritățile responsabile pentru sancționarea faptelor de hărțuire la locul de muncă, multiplele legi stabilind competențe suprapuse: instanțe, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Inspekția Muncii, organe de poliție etc.

Prin urmare, nu se poate stabili că legiuitorul are o optică unitară cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă și înafara acestuia, fiind adoptate soluții punctuale în diferite cazuri și legi. Mai degrabă se poate afirma că legiuitorul consideră că hărțuirea și violența la locul de muncă și înafara acestora sunt inacceptabile, însă sarcina prevenirii și combaterii pică mai degrabă spre angajatori, aceștia fiind în prima linie, instituțiile și autoritățile având mai degrabă un rol subsidiar, inclusiv prin controlarea și sancționarea angajatorilor.

Per ansamblu, cadrul legislativ este în măsură să asigure o protecție împotriva violenței și hărțuirii în muncă, însă rolul angajatorului este foarte vag definit sau generic. Adoptarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, deși principiile de la care pleacă sunt binevenite, mai degrabă a creat probleme în practică, fiind necesară mai întâi o intervenție la nivelul legislației primare, în sensul alinierii diferitelor acte normative și pentru a contura o viziune clară a legiuitorului.

Convenția OIM 190/2019 impune statelor, conform art. 12, să ia măsurile naționale necesare pentru aplicarea sa. În acest sens, syndicatele și patronatele trebuie să decidă, împreună, care sunt măsurile necesare pentru o mai bună protecție a lucrătorilor și stabilirea unor proceduri clare pentru angajatori.

Exemplele altor state din UE pot fi avute în vedere, dar nu sunt neapărat relevante având în vedere că și legislația specifică poate fi diferită. Cu toate acestea, provocările din alte state sunt comune cu provocările României.

Implementarea Convenției nu trebuie realizată într-un mod superficial din considerente politice sau pentru a da satisfacere unei părți în dauna altei părți, ci trebuie ca această să se realizeze plecând în primul rând de la deficiențele naționale identificate, atât cele juridice cât și cele sociale.

Reglementarea relațiilor sociale din această materie ar trebui să aibă în vedere următoarele:

- interzicerea clară, cu definiții aliniate, a violenței și hărțuirii în muncă pentru salariați și stabilirea competenței unitare pentru autorități împreună cu remediile pentru aceștia și
- reglementarea situațiilor care nu sunt în domeniul de aplicare al Codului muncii și stabilirea remediilor în aceste situații, ținând cont de specificitatea acestor relații sociale (lipsa unor organe de control, lipsa unor sindicate și/sau patronate etc.).

Avocatul Poporului a realizat și o serie de propuneri (Avocatul Poporului 2023, 65) din care reținem următoarele:

1. Reglementarea hărțuirii la locul de muncă:

- **Definirea clară a hărțuirii:** Codul Muncii și alte acte normative ar trebui să includă toate formele și criteriile de hărțuire.
- **Clarificarea criteriilor:** Stabilirea unor criterii precise pentru identificarea hărțuirii.
- **Proceduri de sesizare:**

- Proceduri prealabile la angajator pentru a crea un climat de lucru optim.
 - Identificarea entităților care pot fi sesizate dacă procedura prealabilă eșuează.
 - Soluționarea cu celeritate a cazurilor de hărțuire.
 - Identificarea clară a persoanelor împotriva cărora se poate face reclamația.
 - Stabilirea unui termen legal pentru sesizare.
 - Posibilitatea de administrare a probelor.
 - Evaluare psihologică a persoanei hărțuite pentru a analiza consecințele psihologice.
 - Specificarea căilor legale de atac și instanței competente.
 - Măsuri de protecție, inclusiv consilierea psihologică.
2. **Procedura de control a Inspecției Muncii:**
- Reglementarea procedurilor de control pentru hărțuire în Legea nr. 108/1999.
3. **Instruirea privind hărțuirea:**
- Completarea Legii nr. 319/2006 pentru instruirea adecvată a tuturor persoanelor care muncesc.

Referințe

- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας. 2021. "The New National General Collective Labor Agreement 2021 was signed." Υπεγράφη η Νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2021.
<https://gsee.gr/deltia-typou/%CF%85%CF%80%CE%B5%CE%B3%CF%81%CE%B1%CF%86%CE%B7-%CE%B7-%CE%BD%CE%B5%CE%B1-%CE%B5%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CE%B3%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CF%83%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA/>.
- Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați. 2022. *Propunere de Decizie de aprobare a Proiectului de lege privind ratificarea Convenției nr. 190 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) din 2019, privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii.*
<https://aleg-romania.eu/wp-content/uploads/2022/03/Pdv-ANES-privind-ratificarea-C190.pdf>.
- Avocatul Poporului. 2023. *Raport special privind hărțuirea și violența la locul de muncă.*
<https://avp.ro/wp-content/uploads/2023/04/Raport-hartuire-si-violenta-la-locul-de-munca.pdf>.
- Comitato Interministeriale per i Diritti Umani. 2021. "Piano di Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani 2021-2026."
<https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/notizie-stampa/it/198-notizie-stampa/2036060-piano-di-azione-nazionale-su-impresa-e-diritti-umani-2021-2026>.
- COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTASUL FEMMINICIDIO, NONCHÉ SU OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE. 2021. "RELAZIONE SU "CONTRASTO ALLA VIOLENZADI GENERE: UNA PROSPETTIVA COMPARATA.""
<https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/364467.pdf>.

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori. 2022. "Definitiva entrata in vigore della Convenzione n.190 OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, già ratificata in Italia (Legge n.4 del 15 gennaio 2021)." CISL. <https://www.cisl.it/notizie/notizie-giovani-e-genere/definitiva-entrata-in-vigore-della-convenzione-n-190-oil-sulleliminazione-della-violenza-e-delle-molestie-nel-mondo-del-lavoro-gia-ratificata-in-italia-legge-n-4-del-15-gennaio-2021/>.

Consiliul Economic și Social. 2021. *Propunere de decizie referitoare la ratificarea Convenției OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțurii în lumea muncii*. <https://www.ces.ro/newlib/PDF/2022/PDV-Conventie-OIM.pdf>.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. 2022. "Punct de vedere din 08.06.2022." ALEG România. https://aleg-romania.eu/wp-content/uploads/2022/09/CNCD-PDV-770_-01.02.2021.pdf.

Consiliul Uniunii Europene. 2024. "Combaterea violenței și a hărțurii la locul de muncă: Consiliul invită țările UE să ratifice Convenția OIM." Consilium.europa.eu. <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2024/03/25/combating-violence-and-harassment-in-the-workplace-council-invites-eu-countries-to-ratify-ilo-convention/>.

Council of Europe. n.d. "Ireland - Istanbul Convention Action against violence against women and domestic violence." The Council of Europe. Accessed July 8, 2024. <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/ireland>.

Department of Enterprise, Trade and Employment. 2022. "C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) Assessment Table 2022 Assessment of each Article of the Convention to." Department of Enterprise, Trade and Employment. <https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/234574/12b4c4ae-81d6-433b-a43f-82be42df1077.pdf#page=null>.

Department of Enterprise, Trade and Employment. 2022. "Stakeholder consultation on ratification by Ireland of ILO Convention 190 – Violence and Harassment." Irish Government.

<https://www.gov.ie/en/consultation/15dfb-stakeholder-consultation-on-ratification-by-ireland-of-ilo-convention-190-violence-and-harassment-2019/>.

Department of Enterprise, Trade and Employment. 2022. "Protection for workers from violence and harassment." Protection for workers from violence and harassment. <https://www.gov.ie/en/press-release/6ba10-protection-for-workers-from-violence-and-harassment/>.

Dimitriu, Raluca. n.d. "Ancheta hărțurii versus cercetarea disciplinară." LinkedIn. https://www.linkedin.com/posts/raluca-dimitriu-718149154_ancheta-h%C4%83r%C8%9Buirii-versus-cercetarea-disciplinar%C4%83-activity-7132268935759970304-Zilt/.

Diotima. 2021. "Υπόμνημα για τη Σύμβαση της Οργάνωσης Εργασίας." Κέντρο Διοτίμα. <https://diotima.org.gr/ypomnima-gia-ti-symvasi-190-tis-diethnoys-organosis-ergasias/>.

The Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. 2006. "Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis." BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/beschaefigtenschutzgesetz-in-der-praxis-80792>.

The Food, Farms, hotels and more Union. 2021. "ILO Convention 190: IUF Italian affiliates chart the course." <https://www.iuf.org/news/ilo-convention-190-iuf-italian-affiliates-chart-the-course/>.

Geary, John, and Maria Belizon. 2022. "Union voice in Ireland - Dublin." UCD Smurfit School. [https://www.smurfitschool.ie/t4media/Geary,%20J.%20and%20Belizon,%20M.%20\(2022\)%20Union%20Voice%20in%20Ireland%20.pdf](https://www.smurfitschool.ie/t4media/Geary,%20J.%20and%20Belizon,%20M.%20(2022)%20Union%20Voice%20in%20Ireland%20.pdf).

- Gentilucci, Paolo, Giuseppe Bordolli, and Riccardo Polito. 2023. "La nuova legge per il contrasto alla violenza sulle donne." Diritto.it. <https://www.diritto.it/nuova-legge-per-contrasto-alla-violenza-sulle-donne/>.
- Greek Parliament. 2010. "Νόμος 3850/2010 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 84/02.06.2010." kodiko. <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/54657/nomos-3850-2010>.
- Greek Parliament. 2010. "Νόμος 3896/2010 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 207/08.12.2010." kodiko. <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/58023/nomos-3896-2010>.
- Gruppo Iren. 2021. "13 December 2021 Service Order No. 36/2021 RE: Policy on dealing with violence, harassment and bullying in the workplace Whereas." Gruppo Iren. <https://www.gruppoiren.it/content/dam/iren/documents/en/sustainability/Policy%20on%20dealing%20with%20violence,%20harassment%20and%20bullying%20in%20the%20workplace.pdf?view=yes/>.
- The Health and Safety Authority. 2021. "Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work." Health and Safety Authority. https://www.hsa.ie/eng/publications_and_forms/publications/codes_of_practice/code_of_practice_foremployers_and_employees_onthe_prevention_and_resolution_ofbullying_at_work.pdf.
- International Labour Organisation. 2021. *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*. <https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-world-work-guide-convention-no-190-and>.
- International Labour Organisation. 2021. "Greece ratifies the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention and the Violence and Harassment Convention." ILO. <https://www.ilo.org/resource/news/greece-ratifies-promotional-framework-occupational-safety-and-health>.

International Labour Organisation. 2021. "Vertice delle organizzazioni sindacali dei paesi del G20 – L20." ILO.

<https://www.ilo.org/it/resource/news/vertice-delle-organizzazioni-sindacali-dei-paesi-del-g20-l20>.

International Labour Organisation. 2021. "Italy ratifies the ILO Convention (No. 190) on the elimination of violence and harassment in the world of work." ILO.
<https://www.ilo.org/resource/news/italy-ratifies-ilo-convention-no-190-elimination-violence-and-harassment>.

International Labour Organisation. 2021. "WORKERS UNITE FOR THE RIGHT OF EVERYONE TO A WORLD OF WORK FREE FROM VIOLENCE AND HARASSMENT: #RATIFYC190." International Trade Union Confederation.
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en_c190_layout_web.pdf.

International Labour Organisation. 2023. "France ratifies Convention C190 on violence and harassment in the world of work." ILO.
<https://www.ilo.org/resource/news/france-ratifies-convention-c190-violence-and-harassment-world-work>.

International Labour Organization. 2019. "Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)." NORMLEX.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190.

International Labour Organization. 2019. "Recommendation R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)." NORMLEX.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R206.

International Labour Organization. 2019. "New international labour standard to combat violence, harassment, at work agreed." ILO.

<https://www.ilo.org/resource/news/new-international-labour-standard-combat-violence-harassment-work-agreed>.

International Labour Organization. 2019. "Final record vote on the adoption of the Convention concening the elimination of violence and harassment in the world of work." ILO.

<https://www.ilo.org/resource/ilc/108/final-record-vote-adoption-convention-concenin-g-elimination-violence-and>.

International Labour Organization. 2022. *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*. Geneva: n.p.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf.

International Labour Organization. 2023. "Germany ratifies Convention C190 on violence and harassment in the world of work." ILO.

<https://www.ilo.org/resource/news/germany-ratifies-convention-c190-violence-and-harassment-world-work>.

International Labour Organization. 2024. "Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures." ILO.

<https://www.ilo.org/publications/major-publications/preventing-and-addressing-violence-and-harassment-world-work-through>.

International Labour Organization (a). n.d. "Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)." NORMLEX. Accessed iunie 27, 2024.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190.

International Labour Organization (b). n.d. "Conventions, Protocols and Recommendations | International Labour Organization." ILO. Accessed iulie 9, 2024.

<https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>.

International Labour Organization (c). n.d. "Reports on ratified Conventions are due every three or six years depending on the Convention. – NORMES." The ILO supervisory system. Accessed iulie 9, 2024. <https://guide-supervision.ilo.org/reporting/reports-on-ratified-conventions-are-due-every-three-or-six-years-depending-on-the-convention-and-the-alphabetical-order-of-the-countrys-name/>.

International Labour Organization (d). n.d. "Key document - ILO Constitution." NORMLEX. Accessed iulie 9, 2024. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A22.

International Labour Work. 2024. "Denmark ratifies the ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)." ILO. <https://www.ilo.org/resource/news/ilc/112/denmark-ratifies-ilo-violence-and-harassment-convention-2019-no-190>.

International Trade Union Confederation. 2022. "C190: Unions in action to stamp out violence and harassment at work." International Trade Union Confederation. <https://www.ituc-csi.org/c190-unions-in-action>.

Irish Congress of Trade Unions. 2020. "Congress writes to Tánaiste Leo Varadkar urging early ratification of ILO Convention 190." <https://www.ictu.ie/news/congress-writes-tanaiste-leo-varadkar-urging-early-ratification-on-ilo-convention-190>.

Irish Congress of Trade Unions. 2021. "NGOs and Unions call on Government to ratify Convention 190." Irish Congress of Trade Unions. <https://www.ictu.ie/news/ngos-and-unions-call-government-ratify-convention-190>.

Irish Congress of Trade Unions. 2022. "Submission to DETE Consultation on ILO Convention 190 and Recommendation 206." Congress Submission on ILO Violence and Harassment Convention October 2022.
<https://www.ictu.ie/sites/default/files/publications/2022/Congress%20Submission%20on%20ILO%20Violence%20and%20Harassment%20Convention%20October%2022.pdf>.

Irish Parliament. 2022. "Parliamentary question on the date of the ratification of the ILO Convention no. 190/2019."
<https://www.oireachtas.ie/en/debates/question/2022-12-13/61/#pq-answers-61>.

Irish Statute Book. 2020. "Irish Statute Book." Irish Statute Book.
<https://www.irishstatutebook.ie/eli/cons/en/html>.

Law Reform Commission. 2024. "Employment Equality Act 1998." Revised Acts.
<https://revisedacts.lawreform.ie/eli/1998/act/21/section/14A/revised/en/html>.

"LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 (GU n.20 del 26-1-2021)." 2021. FISCOeTASSE.com.
<https://www.fiscoetasse.com/files/11373/legge-4-2021-violenze-molestie.pdf>.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 2021. "Il ministro Orlando ha ratificato oggi la Convenzione OIL 190 del 2019, sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro."
<https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2021/11/Ratifica-Ministero-del-Lavoro.pdf>.

Minister of Labor and Social Affairs. 2021. "Κ. Χατζηδάκης: Τι περιλαμβάνει το νομοσχέδιο για την Προστασία της Εργασίας για τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση." Υπουργείο Εργασίας.
<https://ypergasias.gov.gr/k-chatzidakis-ti-perilamvanei-to-nomoschedio-gia-tin-prosta-sia-tis-ergasias-gia-ti-via-kai-ti-sexoualiki-parenochlisi/>.

THE MINISTER OF LABOR AND SOCIAL AFFAIRS. 2021. "No. 82063 Policy models to combat violence and harassment and to manage internal complaints of articles 9 and 10 of N . 4808/2021, as well as relevant instructions to the debtors, under the authorization

of par. 1 of article 22 of N . 4808/2021 (A' 101)."

<https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=FCE7D124BD3EDD40.1D031AEA53&version=2021/10/22>.

Ministerul Muncii. 2024. "Ministrul Simona Bucura-Oprescu a depus la Organizația Internațională a Muncii documentul de ratificare de către România a Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Întâlnire bilaterală cu directorul general ..." Ministerul Muncii.
<https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/7319-cp-ministrul-mmss-oim-eliminare-violentei>.

Panagopoulos, Yannis. 2021. "Decent work for all means violence, harassment and discrimination-free work for all."
<https://www.equaltimes.org/decent-work-for-all-means-violence?lang=en>.

Parlamentul European. n.d. "Directivă - 2006/54 - EN - EUR-Lex." EUR-Lex.europa.eu. Accessed July 9, 2024.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.

POLICY DEPARTMENT FOR CITIZENS' RIGHTS AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS, European Parliament. 2018. "Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU." European Parliament.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf).

Puhe, Henry, Rita Kleinemeier, and Ute Wagemann. n.d. "Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention." Antidiskriminierungsstelle. Accessed July 10, 2024.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Senate - France. n.d. "Act authorizing the ratification of Convention No. 190 of the International Labour Organization concerning the elimination of violence and harassment in the world of work."

<https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl20-802.html>.

Senato della Repubblica. 2021. "18th Legislature - Chamber - Verbatim report of session no. 290 of 12/01/2021."

https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/18/Resaula/0/1188859/index.html?part=doc_dc-ressten_rs-ddltit_deaddl1944rcoevemslldl.

Senato della Repubblica. 2021. "Senate Act No. 1598."

https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/votazioni/52500_votazioni.htm.

UN Representation Geneva. 2021. "Lavoro. Ratificata dall'Italia la Convenzione OIL 190 contro violenza e molestie nel mondo del lavoro." Lavoro. Ratificata dall'Italia la Convenzione OIL 190 contro violenza e molestie nel mondo del lavoro.

https://italiarappginevra.esteri.it/it/news/dalla_rappresentanza/2021/10/lavoro-ratificata-dall-italia-la/.

Anexe

Anexa nr. 1 - Acte normative incidente în legătură cu Convenția OIM 190/2019

Convenția OIM	Legislație națională	Modificări necesare
I. Definiții Articolul 1	Codul muncii Ordonanța 137/2000 Legea egalității de șanse	Alinierea definițiilor la prevederile Convenției
II. Domeniu de aplicare Articolele 2-3	Codul muncii Legea stagiilor Legea ucenicilor Legea voluntariatului Codul administrativ	Nu este cazul.
III. Principii de bază Articolele 4-6	Codul muncii Ordonanța 137/2000 Legea dialogului social	Introducerea prevederilor legate de interzicerea hărțuirii și/sau eliminarea paralelismelor legislative.
IV. Protecție și prevenție Articolele 7-9	Codul muncii Legea securității și sănătății în muncă	Introducerea prevederilor legate de interzicerea hărțuirii.
V. Aplicare și căi de atac Articolul 10	Codul muncii Legea dialogului social	Introducerea unor mecanisme referitoare la sancționarea hărțuirii și stabilirea rolurilor actorilor

	Codul de procedură civilă Codul administrativ	sociali.
VI. Îndrumare, instruire și creșterea gradului de conștientizare Articolul 11	Legea dialogului social	Introducerea rolurilor actorilor sociali.
VII. Metode de punere în aplicare Articolul 12	Codul muncii Legea dialogului social Legea securității și sănătății în muncă	Corelarea cu celelalte dispoziții introduse sau existente.
VIII. Dispoziții finale Articolele 13-20	Nu este cazul.	Nu este cazul.

Anexa nr. 2 - Sintează implementare Convenție în Italia, Grecia și Irlanda

	Italia	Grecia	Irlanda
Cum / unde este reglementată hărțuirea și violența înainte de Convenție	Statuto dei Lavoratori (Legea nr. 300/1970), Decretul Legislativ nr. 198/2006 (codul privind egalitatea de șanse) și Decretul Legislativ nr. 80/2015 ce prevede o serie de remedii pentru victimele violenței domestice.	Legea nr. 3850/2010 privind codul de legi pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor & Legea nr. 3896/2010 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament a bărbaților și femeilor la locul de muncă.	Violența este prevăzută în funcție de gravitate în mai multe acte normative cum ar fi codul civil, codul penal și numeroase acte normative privind munca.
Instrument implementare (lege, hotărâre Guvern, ordin)	Legea nr. 4 din 15 ianuarie 2021, publicată în Monitorul Oficial din Italia nr. 20 din 26 ianuarie 2021. Ulterior, prin Legea nr. 162/2021 au fost făcute modificări la Decretul Legislativ nr. 198/2006.	În Partea II, art. 2-23 din Legea nr. 4808/2021, care a fost publicată la 19 iunie 2021 în Monitorul Oficial din Grecia nr. 101, Partea A din data de 19.06.2022.	Nu este cazul, existau reglementări anterioare cuprinzătoare.
Situația din perspectiva încadrării violenței și a hărțuirii la locul de muncă în domeniul sănătății și securității în muncă.	Având în vedere că ratificarea convenției s-a efectuat prin modificări făcute la legislația privind egalitatea de șanse, statul Italian nu a considerat că această problemă	Având în vedere că prin Legea nr. 4808/2021 au fost modificate mai multe articole ale Legii nr. 3850/2010 care reglementează sănătatea și securitatea lucrătorilor, se pare	Violența și hărțuirea este monitorizată în câmpul muncii de către Workplace Relations Commission (WRC) autoritate care desfășoară inspecții și aplică sancțiuni pentru asigurarea

	este strâns legată de sănătatea și securitatea în muncă.	că și statul grec vede această problemă drept una strâns legată de SSM.	siguranței la locul de muncă a lucrătorilor.
Situație persoane fără contract de muncă	Având în vedere că Italia a preluat prevederile Convenției ca atare.	Se aplică și lucrătorilor a căror relație de muncă a încetat, precum și persoanele care solicită un loc de muncă și lucrătorii din economia informală.	Se aplica și persoanelor care nu au un contract de muncă.
Remedii juridice	Remediile sunt prevăzute în legislația preexistentă momentului ratificării convenției, adică în Legea nr. 300/1970), Decretul Legislativ nr. 198/2006 (codul privind egalitatea de șanse) și Decretul Legislativ nr. 80/2015 ce prevede o serie de remedii pentru victimele violenței domestice.	Companiile cu peste 20 de angajați sunt obligate să adopte o politică de gestionare a plângerilor interne cu privire la incidente de violență și hărțuire în sensul articolelor 3 și 4, din Legea nr. 4808/2021 prin care să se descrie procedura de primire și examinare a acestor plângeri, într-un mod care asigură protecția victimei și respectarea demnității umane.	Remediile sunt prevăzute de legea civilă, legislația în domeniul muncii și echității, precum și în legislația penală.
Rolul sindicatelor și patronatelor în tematică	Sindicatele au fost foarte active, patronatele s-au implicat în procesul	Patronatele au fost implicate în discuții și acorduri generale privind condițiile de	Sindicatele au solicitat ratificarea încă din 2020.

	de implementare al măsurilor stabilite de către Guvern ulterior adoptării Legii nr. 4/2021.	muncă și salariile, dar nu au avut același nivel de implicare proactivă în promovarea și implementarea specifică a Convenției ILO 190.	
--	---	--	--

Conținutul prezentului material reprezintă
responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Comisia
Europeană și Uniunea Europeană nu sunt responsabile
pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.

