



**BONA  
DEA**



**ACȚIONĂM PENTRU SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA FEMEILOR!**

**DISCRIMINAREA FEMEILOR ÎN ACCESUL PE PIAȚA  
MUNCII ȘI LA LOCUL DE MUNCĂ**

**ÎN STARE  
DE BINE**  
Program pentru ONG-uri  
susținut de Kaufland

**FACEM  
AUZITE  
VOCILE  
FEMEILOR!**  
**FILIA**

Material informativ elaborat în cadrul proiectului “Bona Dea – Acționăm pentru sănătatea și siguranța femeilor”, finanțat prin programul „În stare de bine”, susținut de Kaufland România și implementat de Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile ([www.instaredebine.ro](http://www.instaredebine.ro)). Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a programului „În stare de bine”.

Copyright @ Noiembrie, 2018, Centrul FILIA

**Centrul FILIA** este o organizație non-profit, apolitică și feministă care luptă împotriva inegalităților de gen prin activism, advocacy și cercetare. Centrul FILIA sprijină egalitatea de șanse și de gen, respectarea drepturilor femeilor și combaterea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor.

[www.centrulfilia.ro](http://www.centrulfilia.ro)  
Email: [office@centrulfilia.ro](mailto:office@centrulfilia.ro)  
Telefon: 0313138024

#### **Aceste informații au rolul să te ajute să te protejezi mai bine**

Acest material se adresează femeilor și a fost conceput astfel încât să te ajute să afli mai multe despre diferitele forme de discriminare cu care se confruntă femeile în accesul pe piața muncii și la locul de muncă.

Materialul informativ te va ajuta să:

1. Cunoști ce înseamnă discriminarea de gen și hărțuirea sexuală
2. Afli ce poți face dacă ai fost discriminată la locul de muncă
3. Care sunt pașii pe care îi poți urma dacă dorești să înregistrezi o plângere sau o sesizare
4. Cum poți preveni discriminare și hărțuirea sexuală la locul de muncă

## EGALITATE DE ȘANSE ȘI EGALITATE DE GEN

**EGALITATEA DE ȘANSE** presupune, într-un sens mai simplu, o competiție corectă pentru accesul la o anumită poziție în societate, la care sunt liberi să participe toți cetățenii, iar expertiza, abilitățile și competențele fiecărei persoane sunt cele care contează, nu genul, etnia, clasa, orientarea sexuală sau orice alt criteriu.

Această definiție nu ia însă în considerare inegalitățile dintre oameni, faptul că șansele oamenilor nu sunt egale din naștere și că anumite grupuri minoritare au fost sistematic defavorizate de-a lungul istoriei, ceea ce a condus la inegalități economice și sociale în funcție de gen, etnie, statut social, orientare sexuală, dizabilitate etc.

**Inegalități istorice:** *Timp de 500 de ani, până în 1856, romii au fost robi în țările române, iar domnitorii, mănăstirile și boierii aveau drept de proprietate asupra lor, puteai fi vânduți ca orice alt bun și îndurau pedepse fizice extreme și tratamente degradante. Nu se puteau căsători fără acordul stăpânului și nu puteau deține proprietăți. Suplimentar acestor condiții, unele dintre femeile rome erau agresate sexual de stăpâni (Pons, 1995). Decalajelor istorice generate de perioada robiei li se adaugă deportările în Transnistria din perioada celui de-al doilea război mondial, precum și politicile asimilaționiste din perioada comunistă. În lipsa unor politici structurale care să contrabalanseze aceste nedreptăți, inegalitățile socio-economice se adâncesc și se reproduc.*

**Inegalități istorice:** *La începutul secolului al XIX-lea, femeile erau considerate inferioare bărbaților, iar aceștia aveau dreptul, prin lege, să își pedepsească fizic soțiile. Femeile nu aveau dreptul să încheie acte publice, nu puteau dispune de dotă sau de veniturile realizate în timpul căsătoriei, nu puteau să ceară paternitatea (Mihăilescu 2002). Dreptul la vot pentru alegerile locale a fost obținut în 1929, iar cel pentru alegerile generale abia în 1939, însă primul an în care femeile au putut să voteze liber a fost abia în 1990 (Miroiu, 2004). Până în anul 2000 violul marital nu era incriminat de Codul Penal, iar în 2003 a fost introdusă prima lege specifică privind prevenirea și combaterea violenței în familie.*

**Egalitatea de șanse** presupune luarea în considerare a diferențelor existente între oameni, cât și a obstacolelor create istoric pentru anumite grupuri sociale, ca urmare a diferitelor forme de manifestare a urii (sexism, rasism, homofobie, antisemitism etc). Aceste grupuri minoritare au fost plasate în poziții dezavantajate față de majoritatea persoanelor sau față de acele grupuri care dețineau puterea (de exemplu, femeile au obținut drepturi politice cu un decalaj istoric semnificativ față de bărbați

**EGALITATE DE GEN** reprezintă un deziderat pentru ca nevoile și interesele diferite ale femeilor și bărbaților să fie valorizate și promovate în mod egal. Cercetările în domeniul egalității de gen indică existența unor dezavantaje trăite de femei comparativ cu bărbații în ceea ce privește [accesul pe piața muncii](#), [remunerația](#), [pozițiile de decizie](#), etc. Conform [Indexului Egalității de Gen](#), România se află pe penultimul loc în Uniunea Europeană din punct de vedere al egalității de gen, clasament determinat de analizarea a 6 domenii: piața muncii, statut economic, educație și formare, timp liber și muncile casnice, reprezentare politică, socială și economică, sănătate.

Genul reprezintă un construct social, prin care femeile și bărbații sunt învățați să se comporte diferit, rolurile pe care le dețin și interesele lor nefiind aceleași. Dacă ne naștem femei, vor exista anumite așteptări din partea celor din jur, de a ne încadra într-un anumit model cultural și social, ceea ce determină rolurile de gen tradiționale.

*De la naștere există diferențe legate de culorile hainelor cu care sunt îmbrăcați copiii, roz fiind o culoare preferată pentru hainele fetelor, iar albastru pentru băieți. Jucăriile cumpărate copiilor sunt și acestea împărțite: jucării care se adresează fetelor și care le încurajează pentru viitoarele activități de îngrijire (bebeluși de jucărie, bucătării, aspirator, mașină de spălat de jucărie, păpuși) și jucăriile pentru băieți care îi încurajează către spațiul public, acțiune și competiție (mașini, construcții, pistoale, mingii, jocuri de strategie). Fetele sunt educate din familie să fie harnice, sensibile, atente cu cei din jur, pe când în cazul băieților accentul se pune pe competiție, acțiune, agresivitate.*

Toate acestea reproduc și legitimează o anumită împărțire a prezenței băieților în spațiul public și al fetelor în cel privat, dar și o distribuție inegală a responsabilităților în spațiul privat. Astfel se conturează rolurile de gen, conform cărora femeile sunt responsabile de activitățile de îngrijire a casei, a copiilor și a altor dependenți, iar bărbații de asigurarea venitului familiei. Așteptările culturale sunt întărite de sistemul de învățământ care promovează, prin [exemplele ilustrate în manuale, rolurile de gen](#).

## STEREOTIPURI ȘI PREJUDECĂȚI

**Stereotipurile** se referă la credințele generalizatoare despre un anumit grup identitar și pot fi pozitive sau negative. **Stereotipuri de gen** se referă la credințele generalizate despre femei sau bărbați ca și grup social.

**Prejudecățile** sunt atitudinile generalizatoare față un grup social și reprezintă un rezultat al stereotipurilor. **Prejudecăți de gen** - Atitudini generalizate față de femei sau bărbați ca și grup social și reprezintă un rezultat al stereotipurilor de gen.

Stereotipurile și prejudecățile pe care le avem față de persoanele aparținând diferitelor grupuri identitare (femei, romi, persoane LGBTQI, persoane cu dizabilități etc) pot crea un mediu ostil de lucru și pot conduce, în cele din urmă, la discriminare și marginalizare.

*În România, 74% nu ar vota o persoană de etnie romă pentru funcția de primar, 73% nu ar vota o persoană de etnie maghiară, 42% nu ar vota o femeie (CNCD, 2013). În 2012, 43% dintre persoanele intervievate aveau o părere proastă și foarte proastă despre romi (CNCD, 2012).*

Aceste date ne indică tendința majorității respondenților de a adopta o atitudine negativă față de de femei sau față de minorități. În această situație este puțin probabil ca o persoană de etnie romă care candidează pentru o funcție publică să fie aleasă, ceea ce se va transpune într-o reprezentare scăzută a persoanelor romi în funcții publice. Cu atât mai mult șansele sale scad dacă acea persoană este o femeie romă.

Dezvoltarea unui mediu de lucru în care fiecare persoană se simte valorizată și încurajată oferă beneficii diverse precum creșterea satisfacției angajaților și a productivității, reducerea fluctuațiilor de personal, îmbogățirea diversității experiențelor și abilităților. Consolidarea egalității de șanse la nivelul organizației/instituției se poate realiza prin încurajarea și dezvoltarea unei culturi organizaționale care să prețuiască **diversitatea și incluziunea**.

**Egalitatea de șanse și egalitate de gen** în ceea ce privește participarea la decizie sunt esențiale pentru a asigura o cultură organizațională care să promoveze interesele diverse ale membrilor săi și să reflecte perspective variate la nivelul politicilor și programelor implementate. De exemplu, organizațiile în care există un echilibru de gen în conducere performează mai bine decât cele în care

femeile sunt subreprezentate, iar femeile aflate în funcții de conducere nu își asumă ușor riscuri comparativ cu colegii lor, oferind stabilitate pe termen lung (Joy, Carter, 2007).

**Egalitatea de șanse și egalitatea de gen sunt principiile fundamentale pentru dezvoltarea unei societăți echitabile, care prețuiește diversitatea și incluziunea și care promovează relațiile partenariale și respectul între indivizi.**

## CE ESTE DISCRIMINAREA?

**DISCRIMINARE** - Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice (OG 137/2000).

Discriminarea poate fi și orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate, față de alte persoane sau comunități.

**Discriminare directă** – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe un anumit criteriu, decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă.

**Discriminare indirectă** – situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele care aparțin anumitor grupuri minoritare în funcție de gen, etnie, orientare sexuală, statut social etc, în raport cu persoanele majoritare.

**Discriminare de gen** - Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, **pe bază de gen** care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

**Discriminare pe baza criteriului sex sau discriminarea de gen** la locul de muncă se referă la situațiile în care persoanele sunt tratate diferit pentru că sunt femei sau bărbați.

Termenii “sex” și “gen” sunt folosiți intersarjabil în multe situații, însă sensul celor două cuvinte este diferit. În timp ce “sex” se referă la diferențele biologice dintre femei și bărbați, termenul “gen” indică diferențele sociale între femei și bărbați și rolurile pe care le asociem femeilor și bărbaților.

### **Exemplu de discriminare de gen directă în accesul pe piața muncii:**

- anunțul de angajare specifică faptul că este destinat exclusiv bărbaților
- pentru un post scos la concurs este angajat un bărbat cu experiență și calificări mai puțin bune decât ale tale
- respingerea candidaturii unei femei pentru un post pe baza faptului că intenționează să facă un copil în următoarea perioadă.

### **Exemple de discriminare directă în perioada sarcinii:**

- refuzul de promovare pe baza gravidității
- concedierea sau demisia forțată
- excluderea de la formare și/sau perfecționare
- reducerea normei de lucru
- transferarea într-o altă funcție/poziție fără să existe motive medicale
- retrogradarea
- blocarea accesului la bunuri și servicii comune angajaților

### **Discriminare de gen indirectă**

*Ex: O politică la nivelul unei companii care prevede ca pentru avansarea în carieră contează disponibilitatea angajaților de a pleca în deplasări pe perioade lungi de timp. Această politică dezavantajează indirect femeile deoarece există o probabilitate mai mare ca ele să nu poată pleca în deplasări din cauza responsabilităților privind îngrijirea copiilor.*

## **DISCRIMINAREA MULTIPLĂ**

**Discriminare multiplă** - Orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare (Legea 202/2002).

Conceptul de discriminare multiplă a fost introdus în literatura de specialitate de Kimberlé Crenshaw (1989) pentru a atrage atenția asupra experiențelor femeilor afro-americane și a faptului că pot exista situații specifice de discriminare în funcție de apartenența persoanelor la diferite categorii vulnerabile. Ioana Borza și Laura Grünberg (2008) analizează faptul că discriminarea multiplă din legislația românească este tratată ca o însumare a discriminărilor pe mai multe criterii și este tratată ca o povară suplimentară - “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale” (Ordonanța nr. 77/2003<sup>1</sup>)

*Ex: Cerințele specificate într-un anunț de angajare menționează faptul că postul se adresează bărbaților sub 40 de ani. În această situație o femeie în vârstă de 45 de ani ar fi discriminată pe baza genului și vârstei sale.*

**Discriminarea intersecțională/ intersectorială** se referă la situația în care criteriile pe baza cărora are loc discriminarea interacționează în același timp astfel încât nu pot fi separate (Comisia Europeană, 2007, p.17).

**Acțiune afirmativă/pozitivă** – adoptarea unor măsuri pentru a asigura egalitatea de șanse, prin avantajarea unor persoane care fac parte din grupuri minoritare, nedreptățite istoric în funcție de gen, etnie, dizabilitate, orientare sexuală, statut social etc, în scopul corectării inegalităților create din cauza acestor nedreptăți. „Acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare” (Legea 202/2002)

<sup>1</sup> Art. 2, alin. (4) din Ordonanța Guvernului nr. 77 din 28 august 2003, privind modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial, nr. 619 din 30 august 2003.

**Victimizarea** se referă la orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau o acțiune în instanță sau la instituțiile competente împotriva unei fapte de discriminare.

**Dispoziția de a discrimina** se referă la situațiile în care o persoană aflată în funcție de decizie stabilește regulamente interne discriminatorii sau își exercită autoritatea pentru a determina o altă persoană să discrimineze.

## FORME ALE DISCRIMINĂRII

### ▪ **Discriminarea de gen ca deosebire**

Pentru aceași vechime în muncă și pentru același post salariul unei femei este mai mic decât cel al colegilor ei bărbați.

### ▪ **Discriminarea de gen ca excludere**

Un anunț de angajare care specifică faptul că pot aplica doar bărbați.

### ▪ **Discriminarea de gen ca restricție**

Împiedicarea accesului femeilor la anumite cursuri de perfecționare prin trimiterea informațiilor doar către angajații bărbați.

### ▪ **Discriminarea de gen ca preferință**

Acordarea unor bonusuri sau beneficii din partea angajatorului doar salariaților bărbați.

## HĂRȚUIREA SEXUALĂ

### **Ce este hărțuirea sexuală?**

Este acea formă de comportament verbal, non-verbal sau fizic, de natură sexuală care are ca efect violarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor și ofensator.

### **Forme de hărțuire sexuală**

- Un superior sau un coleg îi sugerează unei persoane angajate că trebuie să întrețină relații sexuale ca să își păstreze locul de muncă
- persoană se simte inconfortabil la locul de muncă atunci când colegii sau colegile ei fac glume cu tentă sexuală.
- Atunci când un coleg sau o colegă se manifestă prin ciupituri și mângâieri
- Atunci când un coleg sau o colegă folosește apelative sexiste și umilitoare “păsărică”, „iepuraș”, „pisicuță”, „păpușă”.
- Un coleg sau un superior trimite colegilor emailuri cu mesaje cu conținut sexual sau glume cu tentă sexuală.
- Expunerea la fotografii sau afișe cu conținut sexual explicit.
- Familiaritate forțată – mângâieri nedorite.
- Discuții explicit sexuale.
- Contact fizic sexual explicit.
- Mesaje sau emailuri cu un conținut sexual explicit.
- Insulte sau glume obscene.
- Întrebări intruzive despre corpul unei persoane sau despre viața sa intimă.
- Comentarii indecente în legătura cu felul în care arăți sau cu viața ta privată.
- Propuneri și avansuri sexuale directe.

- Insistențe privind acceptarea unei invitații sau a începerii unei relații.
- Obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă.

### **Mituri despre hărțuirea sexuală**

- Prin modul în care femeile arată, se îmbracă și se comportă, provoacă actele de hartuire sexuală
- Dacă o persoană ar refuza ferm sau ar ignora comportamentul, hartuirea sexuală ar înceta
- Hartuirea sexuală nu este o problemă gravă, ci un flirt inofensiv, o glumă, un mod de a acorda atenție unei persoane
- Hartuirea sexuală nu se întâmplă frecvent, noi nu avem plângeri înregistrate
- Unele persoane au un mod de relaționare care implică inclusiv atingeri și contact fizic, fără a avea intenția să hartuiască
- Există hartuire sexuală numai în situația în care persoana care hartuiește folosește forța fizică
- În mediile profesionale în care lucrează preponderent bărbații, femeile trebuie să se aștepte la un limbaj sau comportament „fără perdea”, la prezența unor imagini pornografice cu femei
- Multe persoane abuzează de acuzația de hartuire sexuală, inventând diverse situații pentru a se răzbuna pe anumite persoane (în special pe angajatori)
- Hartuirea sexuală nu are urmări pentru victima
- În cazul în care o persoană se simte hartuită, nu poate face nimic pentru a opri această situație

### **Care sunt pașii pe care îi poți urma dacă te confrunți cu hărțuire sexuală la locul de muncă?**

1. Să ceri direct și ferm persoanei care te hărțuiește să înceteze acel comportament. Persoana în cauză trebuie să știe că acel comportament te deranjează și că te face să te simți inconfortabil.
2. Dacă hărțuirea continuă, să îi transmiți în scris persoanei în cauză faptul că vrei să înceteze acel comportament.
3. Să spui unei prietene/unui prieten sau unei colege/unui coleg despre acel comportament, care ar putea ulterior să depună mărturie.
4. Să strângi un minim de probe – să păstrezi copii ale mesajelor (emailuri, bilețele, sms-uri, mesaje audio) și să notezi datele în care au avut loc diferitele forme de hărțuire sexuală.
5. Să vorbești și cu alte persoane să vezi dacă mai sunt alte persoane în aceeași situație. Mai multe plângeri sporesc șansa de reușită a demersului.
6. Dacă persoana care te hărțuiește este un coleg, trebuie să îi comunicii șefului direct sau managerului de resurse umane problema. Dacă nu ia măsuri, trebuie să comunicii în scris plângerea.
7. Dacă persoana care te hărțuiește este șeful direct, trebuie să te adresezi managerului general.
8. Solicită sprijinul sindicatului sau reprezentantului salariaților din companie.

Poti face, în același timp, următoarele demersuri:

1. Poti adresa o petiție scrisă către **Consiliul National pentru Combaterea Discriminării (CNCD)** – Anexa 1. Petiția poate fi depusă personal, trimisă prin poștă sau completată on-line. **Termenul până la care poți sesiza CNCD este de un an de la data săvârșirii faptei. În fața CNCD poți invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.** Ai dreptul să soliciti efectuarea unei anchete, înlăturarea consecințelor faptelor de hărțuire și restabilirea situației anterioare hărțuirii. CNCD poate să sancționeze atât pe hărțuitor cât și instituția angajatoare, dacă aceasta a fost tolerantă față de comportamentul hărțuitorului.

2. Poti trimite o sesizare scrisă către **Inspectoratul Teritorial de Muncă**. Te poti adresa adresa atât direct cât și în scris, prin poștă sau e-mail, pentru a sesiza încălcări ale



prevederilor legale din domeniul relațiilor de muncă. În urma sesizării, inspectorii de muncă declanșează un control la angajatorul reclamat. Reclamațiile beneficiază de confidențialitate, inspectorii nedezvăluind angajatorului motivul controlului. În termen de maximum 30 de zile Inspectoria Muncii este obligată să-ți transmită un răspuns scris.

• Poti adresa o cerere către Judecatorie, **Instanța Civilă**.

Cererea poate fi făcută pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare hărțuirii sexuale sau anularea situației create prin hărțuire sexuală. De exemplu, dacă ai fost concediat/ă pentru că ai refuzat să oferi favoruri sexuale, poți cere să fii reangajat/ă sau dacă ai fost mutat/ă în alt loc de către angajator pentru că ai reclamat o situație de hărțuire sexuală poți cere să te întorci în același loc unde lucați înainte să faci plângerea.

• Poti adresa o cerere catre Judecatorie, **Instanța Penală**, dacă sunt indeplinite condițiile pentru ca actul de hărțuire sexuală să fie infracțiune, respectiv ca hărțuitorul să folosească amenințarea sau constrângerea, abuzând de funcția sa.

**Angajatorul nu are voie să te persecute pentru ca ai depus o plângere pe motiv de hărțuire sexuală. Acest lucru se numește victimizare, este ilegal și se pedepsește cu amendă.**

Exemple de victimizare:

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

Sursa: [www.hartuiresexuala.ro](http://www.hartuiresexuala.ro)

## HĂRȚUIRE (MOBBING)

Mobbing-ul reprezintă hărțuirea psihologică repetată la locul de muncă pe o perioadă semnificativă (cel puțin 6 luni), din partea unuia sau mai multor angajați asupra unui alt angajat, prin diverse modalități precum:

- **atacul la persoană sau împiedicarea victimei de a se exprima** (persoana este întreruptă, se încearcă intimidarea sa, este amenințată, este tratată mai degrabă ca obiect decât ca subiect al unei discuții, agresorul i se adresează într-o manieră negativă, asupritoare);
- **desconsiderarea în fața colegilor și atacul reputației acesteia** (se fac glume proaste, sunt împrăștiate zvonuri, se încearcă umilirea sa);
- **izolarea sistematică față de ceilalți angajați** (excluderea persoanei de la ședințele de echipă, de la întâlnirile formale sau informale ale echipei, mutarea nejustificată a biroului, a locului în care își desfășoară activitatea);
- **discreditarea profesională în public sau în privat** (nu îi sunt recunoscute rezultatele, îi este atacată demnitatea, integritatea, credibilitatea și competența, este prezentată de către agresor ca și cum ar merita genul acesta de comportament);

Atitudinea ostilă/atacurile apar cu o frecvență săptămânală sau de cel puțin două ori pe lună, însă pot fi chiar și zilnice în situațiile mai grave. În mobbing întotdeauna există intenția de persecuție. Presiunea psihologică este realizată pentru a-l determina pe angajat să părăsească postul sau să fie eliminat din organizație, în condițiile în care concedierea nu e posibilă, persoana fiind un angajat competent și cu rezultate foarte bune anterior debutului mobbing-ului.

Fiind o formă de abuz psihologic, mobbingul apare insidios, hărțuirea este de cele mai multe ori una subtilă, victima rareori putând fi conștientă de la început de ceea ce i se întâmplă. Lucrurile pornesc de obicei de la un conflict și evoluează, treptat, procesual, către persecuție sau psihoteroreare la locul de muncă, atacurile fiind repetate, continue, sistematice. Mobber-ii (hărțuitorii) acționează în mod direct sau indirect, subtil sau evident. Poate apărea confuzia și, de cele mai multe ori, lucrurile nu sunt corect înțelese de către cei din jur astfel ca agresorii pot ajunge să fie ignorați, tolerați, încurajați sau chiar susținuți și instigați de organizație.

Mobbing-ul este caracterizat și de o inegalitate între victimă și agresor. Forța agresorului este dată pe de o parte de poziția în ierarhie (când este un superior ierarhic) sau, pe de altă parte, de faptul ca agresorul este unul colectiv (sunt mai mulți angajați care se coalizează împotriva unuia singur, chiar dacă acesta din urmă poate fi chiar șef). Mobber-ii îi instigă și pe alții, care acționează ca un grup sau gloată.

Persoana, identificată ca fiind ținta mobbing-ului, oricât de puternică și de competentă ar fi, va resimți din plin efectele în toate planurile vieții. Astfel aceasta se poate simți confuză, anxioasă, extrem de tensionată, bolnavă fizic, devine deprimată, irascibilă, nu știe în cine să aibă încredere, se autoizolează. În cazurile cele mai grave, în care persoana nu primește sprijin și consiliere, poate dezvolta sentimentul persecuției sau paranoia, ajunge să se comporte inadecvat, să se implice în comportamente distructive pentru sine sau pentru alții, poate dezvolta anxietate acută sau tulburare de stres post-traumatic (PTSD), poate suferi traume fizice sau emoționale permanente. Nu numai echilibrul personal va fi clătinat ci și cel de cuplu și familie, social și profesional.

Apelând la **consilierea anti-mobbing** și la **psihoterapia de suport**, o persoană are următoarele beneficii:

- va primi informații referitoare la care sunt posibilitățile sale de a acționa, din punct de vedere legal, psihologic și profesional (pe plan intern sau extern) astfel încât să găsească cea mai bună cale de soluționare a conflictului de la locul de muncă, în funcție de contextul său particular de viață și a se proteja împotriva discriminării;
- va înțelege corect ceea ce i se întâmplă și va avea o imagine mai realistă asupra situației de la locul de muncă, reușind să ia o decizie optimă referitoare la păstrarea/ părăsirea locului de muncă sau reintegrarea pe piața muncii;
- va învăța să se protejeze sănătos de atacurile agresorilor și nu va mai permite abuzul emoțional, acționând în beneficiul său;
- își va redobândi puterea și își va găsi liniștea, își va îmbunătăți stima de sine și starea de sănătate emoțională și fizică, ieșind din starea de depresie sau anxietate care s-a instalat.

## CUM SANȚIONĂM DISCRIMINAREA?

### **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)**

CNCD este autoritatea de stat în domeniul discriminării și își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngădită sau influențată de alte instituții sau autorități publice. CNCD are atribuții în următoarele domenii: prevenirea, medierea, investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, monitorizarea cazurilor de discriminare și acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

### **Cine poate sesiza CNCD?**

Persoana care a fost victimă a discriminării, organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării în domeniul lor de activitate, atunci când aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane sau organizațiile neguvernamentale, la cererea victimei discriminării.

### **Cum pot sesiza CNCD?**

Sesizarea poate fi realizată prin formularea în scris a unei petiții ce va fi transmisă prin poștă, email sau fax către CNCD sau poate fi formulată oral atunci când victima discriminării solicită serviciul de audiențe al CNCD. Sesizarea poate fi transmisă la cel mult un an de la săvârșirea faptei sau din momentul în care persoana vătămată a aflat despre fapta de discriminare.

### **Ce trebuie să conțină o petiție?**

- datele de identificare ale persoanei sau organizației care formulează petiția;
- numărul de telefon și adresa de corespondență pentru a primi răspunsul formulat de CNCD și pentru a putea fi contactată de CNCD în vederea solicitării unor informații suplimentare;
- detalierea faptelor de discriminare, precum și orice altă informație care ar putea ajuta la soluționarea cazului;
- datele de identificare ale persoanei acuzate de discriminare, pentru a fi contactată de către CNCD în vederea audierii sau pentru investigații suplimentare;

Sursa: [www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

### **Inspekția Muncii**

Inspekția Muncii este organul de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Inspekția muncii are în subordine inspektoarele teritoriale de muncă, unități cu personalitate juridică, care se organizează în fiecare județ și în municipiul București.

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede că inspektoarii de muncă din cadrul inspektoarelor teritoriale de muncă sunt cei care constată și sancționează contravențiile constând în încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament în relațiile de muncă.

### **Cine poate sesiza Inspekția Muncii?**

Persoana care a fost vătămată de discriminare la locul de muncă.

### **Cum pot sesiza Inspekția Muncii?**

Sesizarea se formulează în scris și poate fi depusă la registratura Inspektoaratului Teritorial de Muncă de care aparține angajatorul, online sau prin poștă cu confirmare de primire.

### **Ce trebuie să conțină o sesizare?**

- datele de identificare ale persoanei care formulează petiția;
- numărul de telefon și adresa de corespondență pentru a putea fi contactată de Inspektoarul de muncă în vederea solicitării unor informații suplimentare;
- detalierea faptelor de discriminare, precum și orice altă informație care ar putea ajuta la soluționarea cazului;
- datele de identificare ale persoanei/instituției/firmei acuzate de discriminare, pentru a fi contactată de către Inspektoarul de muncă în vederea audierii sau pentru investigații suplimentare;

### **Coaliția Anti-Discriminare**

Coaliția Anti-discriminare este o structură nonguvernamentală informală, formată din zece organizații active în domeniul drepturilor omului în România.

Organizațiile membre ale Coaliției Anti-discriminare sunt Asociația ACCEPT, Asociația pentru Apărarea Drepturilor Omului în România - Comitetul Helsinki (APADOR-CH), Asociația ActiveWatch, Centrul Euroregional pentru Inițiative Publice (ECPI), Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen: FILIA, Institutul pentru Politici Publice (IPP), Romani CRISS - Centrul Romilor pentru Intervenție Socială și Studii, Fundația Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Liga Pro Europa și Roma Education Fund (REF).

Coaliția a derulat numeroase acțiuni pentru prevenirea și combaterea discriminării și a contribuit prin expertiza sa la îmbunătățirea cadrului legislativ anti-discriminare din România. Prin intermediul platformei online [www.antidiscriminare.ro](http://www.antidiscriminare.ro), Coaliția oferă consiliere juridică gratuită și vă pune la dispoziție informații utile pentru prevenirea și combaterea discriminării.

## ANEXA 1

### Model de petiție către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

#### PETIȚIE DOMNULE PREȘEDINTE,

Subsemnata/ Subsemnatul ....., cu domiciliul în  
judetul/sectorul.....localitatea.....strada.....  
.....nr.....bloc.....scara.....etaj.....apartament..... nr.telefon  
fix..... nr. telefon mobil ..... posesoare a BI(CI)..... seria..... nr.  
..... eliberat la data de..... de catre ..... CNP  
....., formulez:

PLÂNGERE împotriva ..... (numele persoanei care te-a discriminat sau  
numele angajatorului/instituției/societății comerciale), cu domiciliul/sediul  
în.....

OBIECTUL PLÂNGERII: Petiție pentru constatarea și sancționarea de către CNCD a faptei  
discriminatorii comise de ..... la data de.....

#### MOTIVELE PLÂNGERII:

În fapt, La data de ....., la ora ....., mă aflam la.....

..... (trebuie să  
descrii cât mai detaliat incidentul prin care consideri că ai fost discriminată, să indici persoana  
care te-a discriminat, dacă a existat o persoană martoră la discriminare, dacă există înregistrări  
audio sau video sau altfel de probe ale situației de discriminare)

În drept, Fapta constituie o încălcare a prevederilor .....

.....(trebuie menționate articolele încălcate de  
făptuitor) ale O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu  
modificările și completările ulterioare

Ca mijloace de probă vă transmit ..... (înregistrări audio sau video, scrisori,  
emailuri sau alte înscrisuri, date statistice, expertize sau orice altceva care poate fi probă pentru a  
dovedi fapta de discriminare)

Dovada plângerii o fac cu declarațiile martorilor:

1. Nume și adresă martor 1.....

2. Nume și adresă martor 2.....

Solicit următoarele:

1. Constatarea existenței faptei discriminatorii X de către CNCD.

2. Înlăturarea consecințelor fetei/faptelor discriminatorii prin sancționarea persoanei/instituției care  
a săvârșit fapta.

3. Restabilirea situației anterioare discriminării..

Data

Semnătura

Sursa: [www.antidiscriminare.ro](http://www.antidiscriminare.ro)

**ANEXA 2**  
**Model de sesizare către Inspectoratul Teritorial de Muncă**

**SESIZARE**  
**DOMNULE/ DOAMNA INSPECTOR SEF,**

Subsemnata .....nascut(ă) la data de ..... cu domiciliul ..... în judetul/sectorul.....localitatea.....strada.....nr.....bloc.....scara.....etaj.....apartament..... nr.telefon fix..... nr. telefon mobil ..... posesoare a BI(CI)..... seria..... nr. .... eliberat la data de..... de catre ..... CNP ..... , de profesie ..... , angajat sau fost angajat din data de ..... in functia de .....la SC ..... cu sediul in localitatea..... str ..... nr.....judetul.....nr.telefon ..... luând la cunoștință despre faptul că inspectorii de muncă vor păstra confidențialitatea celor sesizate de mine în conformitate cu art.18, alin.1, lit.c din Legea nr.108/1999 (republicată) pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, și cunoscând faptul că falsul în declarații este prevăzut și pedepsit de art. 292 Cod Penal cu Închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă, adresez o petiție prin care sesizez următoarele probleme :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Data

Semnătura

Sursa: [www.itmbucuresti.ro](http://www.itmbucuresti.ro)

## **Bibliografie**

- Bocioc, Florentina. Dimitriu, Doina. Teșiu, Roxana. Văileanu, Cristina, 2004, „Gender mainstreaming. Metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen”, CPE, Editura Neva.
- Institutul de Științe ale Educației, 2004, “Perspective asupra dimensiunii de gen în educație”, București, UNICEF
- Grünberg, Laura, 2010, „Gen și societate”, în Vlăsceanu, Lazăr, „Manual de Sociologie”, Iași, Polirom.
- Joy, Lois, Carter, Nancy, 2007, „Linia finală: Performanța corporatistă și reprezentarea femeilor în consiliile de conducere”( *The Bottom Line: Corporate performance and women's representation on boards*), New York, Catalyst.
- Jugaru, Anca, Miroiu, Mihaela, 2002, „Patriarhat” în Dragomir, Otilia și Miroiu, Mihaela, „Lexicon feminist”, Iași, Polirom.
- Mihăilescu, Ștefania, 2002, „Din istoria feminismului românesc. Antologie de texte (1838-1929)”, Iași, Polirom.
- Miroiu, Mihaela, 2002, „Egalitate și discriminare” în Dragomir, Otilia și Miroiu, Mihaela (Coord.), „Lexicon feminist”, Iași, Polirom.
- Miroiu, Mihaela, 2004, „Drumul către autonomie”, Iași: Polirom.
- Pasti, Vladimir, 2003, „Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România”, Iași: Polirom.
- Pons, Emanuelle, 1999, „Țigani din România: o minoritate în tranziție”, Ciubuc Gabriela (trad), București: Compania AltFel.

## **Website:**

Comisia Europeană, „Homophobia” [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/homophobia/index\\_en.htm/](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/homophobia/index_en.htm/)

## **Legislație:**

- Legea 202/2002 privind Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, Nr. 301, din 8 mai 2002.
- Ordonanța Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Art. 2, alin. (1), republicată cu modificările și completările ulterioare în Monitorul Oficial, Nr. 99 din 8 februarie 2007.