



Penel^{♀♂}pe

MODULUL 7

SEXISM ȘI HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



INTRODUCERE

Articolul 1 din Convenția privind violența și hărțuirea, 2019 ([nr. 190](#)) a Organizației Internaționale a Muncii definește în sens larg „violența și hărțuirea” ca fiind „o serie de **comportamente, practici sau amenințări** inacceptabile cu acestea, fie că sunt o singură apariție sau sunt repetate, care vizează, au ca rezultat sau sunt susceptibile de a avea ca rezultat vătămări fizice, psihologice, sexuale sau economice”.

Această convenție se aplică violenței și hărțuirii în lumea muncii care au loc în cursul muncii, sunt legate de sau decurg din aceasta:

- La locul de muncă, inclusiv în spațiile publice și private unde acestea sunt loc de muncă.
- În locurile în care lucrătorul este plătit, ia o pauză de odihnă sau o masă sau folosește instalații sanitare, de spălat și de vestiar.
- În timpul deplasărilor, călătoriilor, instruirilor, evenimentelor sau activităților sociale legate de muncă.
- Prin comunicări legate de muncă, inclusiv cele permise de tehnologiile informației și comunicațiilor.
- În cazarea furnizată de angajator.
- În timpul navetei la și de la locul de muncă.

Termenul „loc de muncă” se referă la toate locurile în care lucrătorii trebuie să se afle sau să meargă în scopul muncii lor și care se află sub controlul direct sau indirect al angajatorului. (Vedeți: [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), Article 3\(c\)](#)).

Orientările OIM privind „Medii de lucru sigure și sănătoase, fără violență și hărțuire” precizează că există mai multe tipuri de **comportamente, gesturi și acțiuni dăunătoare** care pot fi înțelese drept violență și hărțuire. Conduita ofensatoare poate fi:

- **Fizică:** orice act sau amenințare cu violență fizică, hărțuire, intimidare sau alt comportament perturbator amenințător care are loc la locul de muncă, inclusiv bătaia, mușcătura, lovirea cu piciorul, împingerea, pălmuirea, înjunghierea și împușcarea.
- **Psihologică:** acțiuni sau comportamente care dăunează bunăstării mentale și emoționale a unei persoane într-un cadru profesional. Aceasta implică abuz verbal, reținerea de informații, devalorizarea drepturilor și opiniilor, stabilirea de obiective și/sau termene limită imposibile, subutilizarea talentelor și utilizarea puterii, controlului, manipulării și intimidării pentru a submina, calomnia, ridiculiza, minimaliza, izola, manipula sau înjosi pe cineva.
- **Sexuală:** comportament nedorit de natură sexuală care creează un mediu de lucru ostil, intimidant sau ofensator și încalcă drepturile, demnitatea și limitele personale ale unei persoane.

Hărțuirea sexuală de tip quid pro quo are loc atunci când un beneficiu la locul de muncă (o mărire de salariu, o promovare sau chiar continuarea angajării) este condiționată de acceptarea de către victimă a cerințelor de a se angaja într-o formă de comportament sexual.

Hărțuirea sexuală este răspândită. Deși se poate întâmpla oricui, **femeile sunt mai frecvent victimele, iar bărbații agresorii**. Indiferent dacă agresorul a intenționat să o streseze sau să o dăuneze victimei, dacă comportamentul o face pe victimă să se simtă neliniștită sau în nesiguranță, acesta constituie hărțuire sexuală.

Dinamica violenței și a hărțuirii

- **Violența orizontală:** violența și hărțuirea săvârșite între colegi.
- **Violența verticală:** violența și hărțuirea săvârșite între superiori și subordonați.
- **Violența din partea terților:** violența și hărțuirea săvârșite de clienți, pacienți, ...

Un [raport](#) recent a arătat că **aproape trei din cinci femei** (58%) au fost victime ale hărțuirii la locul de muncă. Cifra crește la 62% dintre femeile cu vârsta cuprinsă între 25 și 34 de ani. Majoritatea acestor cazuri nu au fost incidente izolate, 57% dintre femei declarând că au fost victime ale trei sau mai multor incidente de hărțuire la locul de muncă. Peste două din cinci (43%) au fost victime ale cel puțin trei incidente de hărțuire sexuală.

Hărțuirea sexuală este posibilă și în afara locului de muncă sau în afara orelor de program. În plus, aceasta are loc **online, prin SMS și prin e-mail**, pe lângă interacțiunile față în față. Majoritatea incidentelor de hărțuire sexuală, intimidare sau abuz verbal au loc la locul de muncă (71%), dar se întâmplă și prin telefon sau prin SMS (12%), sau online, prin e-mail, pe rețelele de socializare sau în cadrul unei întâlniri virtuale (8%).

Deoarece se tem că nimeni nu le va crede sau că acest lucru le-ar afecta negativ cariera, **femeile de obicei nu dezvăluie hărțuirea sexuală**. Femeile aleg ocazional să nu raporteze deoarece este vorba de managerul de departament sau de un alt angajat superior. De asemenea, femeilor le este mai greu să simtă că vor fi crezute atunci când sunt subapreciate la locul de muncă.



Penel[♂]pe

INSTRUMENTUL #15
ÎNȚELEGEȚI SEXISMUL PENTRU
A PREVENI HĂRȚUIREA BAZATĂ
PE GEN LA LOCUL DE MUNCĂ

Hărțuirea sexuală nu este doar o problemă între două persoane, ci o parte a unei **probleme mai ample legate de cultura la locul de muncă**. A minimaliza hărțuirea sexuală ca fiind „doar o glumă” sau „tachinare” este dăunător pentru toată lumea.

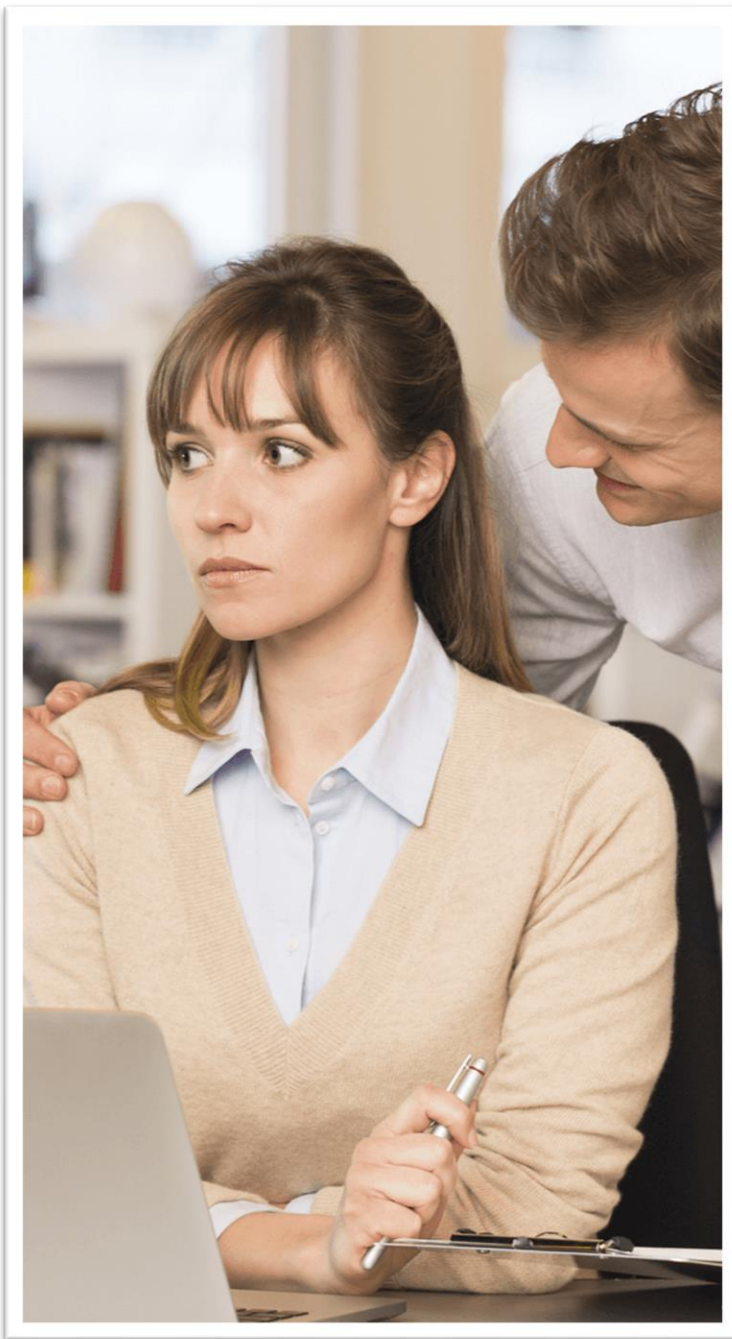
Femeile tind să aibă mai **puțin prestigiu și putere** la locul de muncă din cauza inegalității de gen, iar motivele pentru aceasta sunt mai multe, printre care:

- Responsabilitatea mai mare a femeilor pentru îngrijirea copiilor și a rudelor în vârstă, bolnave și cu dizabilități.
- Lipsa de flexibilitate a programului de lucru, în special în locurile de muncă de nivel superior.
- Culturi la locul de muncă orientate spre bărbați, care exclud femeile, intenționat sau neintenționat, și normalizează și permit hărțuirea sexuală.
- Norme și stereotipuri de gen care direcționează femeile și bărbații în roluri foarte diferite la locul de muncă și în societate în ansamblu.

Deși diferit, **sexismul este legat de hărțuirea sexuală** și se referă la comportamentele non-sexuale, dar sexiste, cu care se confruntă multe femei zilnic. De exemplu, femeile pot fi supuse comentariilor de gen despre aspectul lor sau pot fi criticate în ședințe sau obligate să ia procese-verbale, indiferent de funcția lor.

De asemenea, acoperă comportamente care pot fi calificate drept sexism, cum ar fi practica de a atribui în mod curent femeilor clienți cu valoare mai mică decât colegilor lor de sex masculin. Hărțuirea sexuală este facilitată și încurajată de comportamente și mentalități sexiste.

Sursa: [Bryant Legal LLC](#).



Micro-agresiuni sexiste la locul de muncă

Micro-agresiunile sexiste sunt acțiuni mărunte de zi cu zi, gesturi subtile și aproape imperceptibile, care simbolizează dominația istorică a bărbaților asupra femeilor. Psihologul spaniol Luis Bonino Méndez a [introdus](#) acest termen în 1991 pentru a denunța acest set de comportamente, numite până atunci „tiranii mărunte”, „terorism intim” sau „violență subtilă”.

Majoritatea acestor atitudini nu sunt deliberate; ele reprezintă reflecții involuntare ale socializării de gen și ale unei societăți profund sexiste și patriarhale. Astfel, micro-agresiunile sexiste determină femeile să acționeze conform rolurilor de gen, să își diminueze capacitatea de decizie și să le constrângă libertatea.

Fundația Sorli oferă câteva [exemple](#) comune de micro-agresiuni sexiste cotidiene:

- Solicitarea unei colege să ia notițe într-o ședință, atunci când ambii colegi au aceeași funcție în organizație.
- Comentarea ținutelor colegelor, dar nu și a colegilor bărbați.
- Încredințarea exclusiv femeilor a sarcinilor legate de activități extra-serviciu (zile de naștere, organizarea de petreceri, strângeri de fonduri sau cadouri de pensionare).
- Întrebarea „Ești la menstruație?” pentru a invalida emoțiile sau furia colegelor.
- Solicitarea ca o femeie să participe la întâlniri cu potențiali clienți bărbați pentru a crește șansele de a obține contracte.

- Utilizarea unui limbaj care diminuează, infantilizează sau sexualizează femeile, de exemplu, referirea la colege ca fiind „fetele”.
- Bărbați care preiau sarcini deoarece se consideră mai potriviți.
- Ignorarea propunerilor făcute de o salariată și valorizarea exclusiv a celor formulate de un bărbat.
- Glume sexiste.
- Utilizarea de imagini sexiste în comunicarea internă și externă.
- Acapararea întregului timp într-o ședință, fără a permite colegelor să se exprime.
- Porecle nepotrivite sau condescendente.
- Referirea la o femeie manager ca „autoritară” sau „agresivă”, în timp ce managerii bărbați sunt percepuți drept „fermi” și „puternici”.
- Mansplaining-ul – explicarea către o femeie a unor concepte presupus necunoscute (legate de sport, mașini sau chiar din domenii în care ea este expertă).
- Maninterrupting-ul – întreruperea unei femei atunci când vorbește, mai ales în ședințe sau conversații profesionale.
- Lipsa unor recipiente speciale în toalete pentru produsele de igienă menstruală.

Tipuri de sexism

- **Sexism ostil:** se referă la atitudini și acțiuni care sunt în mod evident antagonice față de un anumit grup de persoane din cauza genului sau orientării lor sexuale. Ura față de femei, adesea cunoscută sub numele de misoginie, este un exemplu de sexism ostil. Persoanele ostile și sexiste pot avea o percepție nefavorabilă asupra femeilor ca fiind manipulative, înșelătoare și capabile să folosească seducția pentru a manipula și controla bărbații și care au nevoie să fie puse la locul lor.
- **Sexism binevoitor:** include opinii și comportamente care încadrează femeile ca fiind inocente, pure, grijulii, hrănitoare, fragile, frumoase și care au nevoie de protecție. În comparație cu sexismul ostil, sexismul binevoitor poate fi mai puțin evident. Este o formă mai acceptată social și este mult mai probabil să fie susținută de bărbați și femei. Cu toate acestea, în ciuda numelui său, acest tip de sexism nu este cu adevărat binevoitor.
- **Sexism ambivalent:** are atât aspecte prietenoase, cât și antagonice. În funcție de circumstanțe, persoanele care practică sexismul ambivalent pot alterna între a considera femeile ca fiind manipulative sau înșelătoare și ca fiind virtuoză, pure și inocente. Sexismul ostil și cel binevoitor funcționează împreună ca un sistem de susținere reciprocă. Sexismul binevoitor oferă femeilor protecție în schimbul adoptării unui rol mai subordonat, în timp ce sexismul ostil le vizează pe cele care se abat de la acesta.
- **Sexism subtil:** este adesea dificil de observat, dar poate fi foarte semnificativ. Comentariile sexiste subtile sau utilizarea limbajului de gen pentru a defini poziții sau responsabilități sunt două exemple în acest sens. Ambele sexe sunt afectate de acest lucru; de exemplu, se așteaptă frecvent ca bărbații să îndeplinească sarcini dificile și „murdare”, deoarece sunt percepuți ca fiind puternici și rezistenți, în timp ce femeile sunt considerate mai bune la treburile domestice.
- **Sexism ocazional:** prejudecăți inconștiente și stereotipuri de gen puternic înrădăcinate în multe societăți, similare sexismului subtil. Ar putea implica un chelner care dă nota de plată bărbaților, mai degrabă decât doamnelor, în timpul unui prânz la locul de muncă sau bărbați care dau mâna doar cu alți bărbați în timpul unei întâlniri.

Fiecare angajat este responsabil pentru a contribui la crearea unui loc de muncă echitabil, sigur și respectuos. Schimbarea culturală pozitivă poate avea loc doar atunci când toți angajații recunosc și întrerup comportamentele de hărțuire și intimidare, își susțin colegii și își afirmă experiențele. Luați următoarele măsuri pentru a contribui la construirea unui mediu fără hărțuire sexuală la locul de muncă.



Sursa: [Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children.](#)

Penelope

Sursa: [Catalyst.](#)



HĂRȚUIREA SEXUALĂ –

CE ESTE UN MIT

ȘI

CE ESTE REALITATEA?

- Hărțuirea sexuală nu e mare lucru.
- Este o invenție a feministelor.
- Femeile exagerează impactul.
- Nu e ca și cum ar fi fost violată.

- Este o încălcare a drepturilor omului.
- Este o încălcare a diverselor legislații federale, provinciale/teritoriale și/sau municipale.

- Este un eveniment „deviant” sau rar.
- Bărbații care hărțuiesc trebuie să fie perversi, urâți, frustrați sexual – nu bărbați „obișnuiți”.
- Se întâmplă doar femeilor din domenii dominate de bărbați.

- Hărțuirea sexuală este o problemă răspândită.
- Oricine poate fi hărțuit sexual; cu toate acestea, grupurile subordonate (de exemplu, femeile, persoanele LGBTQ, persoanele cu dizabilități) sunt mai des vizate.
- Hărțuirea stradală poate fi sexistă, rasistă, transfobă, homofobă, discriminatorie împotriva persoanelor cu dizabilități, discriminatorie împotriva persoanelor cu dizabilități și/sau clasistă.

- Este un comportament „normal” între sexe.
- Este flirt/atracție sexuală inocentă.
- Femeile sunt hipersensibile.

- Nu face parte din curtare; nici nu este vorba despre dragoste neîmpărtășită sau atracție romantică.
- Este adesea folosit pentru a exprima putere asupra unei alte persoane.
- Este discriminare.

- Nu a vrut să facă asta.
- Se distra/bea și s-a lăsat dus de val.
- E un tip bun/prietenul meu/colegul meu.

- Hărțuirea sexuală este un comportament intenționat.
- Adesea, aceasta reafirmă ierarhiile de gen, rasă, vârstă sau clasă în cadrul unor medii (școală, muncă, stradă) în moduri dăunătoare..

HĂRȚUIREA SEXUALĂ –

CE ESTE UN MIT

ȘI

CE ESTE REALITATEA?

- Oprirea/raportarea hărțuirii sexuale este ușoară.
- Femeile depun plângeri cu ușurință.
- Femeile obțin cu ușurință avantajul raportând.
- Poate protesta verbal.
- Poate evita răul dacă dorește.

- Există numeroase bariere în calea raportării care reduc la tăcere femeile sau le determină să minimizeze, să ignore sau să „tolereze” hărțuirea.
- Uneori, raportarea creează probleme suplimentare pentru victime: de exemplu, aceasta poate fi ostracizată de colegi, nu este crezută sau poate plăti pentru că este „denunțătoare”.

- „Reacțiile” la hărțuirea sexuală sunt adevărata problemă.
- Duce la corectitudine politică.
- Distruge „relațiile normale”.
- Îi împiedică pe oameni să se distreze.

- Hărțuirea sexuală are consecințe negative (de exemplu, sănătate precară, pierderea potențialului de câștig). Repercusiunile sale nu ar trebui niciodată puse pe seama persoanei hărțuite.

- Ea a cerut-o.
- A ales să lucreze într-un mediu masculin.
- Poartă haine sexy.

- Orice persoană are dreptul să învețe, să muncească și să trăiască în medii libere de discriminare.

STATISTICI PRIVIND HĂRȚUIREA SEXUALĂ

PREVALENȚA



69%

dintre femei au fost hărțuite sexual într-un mediu profesional

*Pew Research Center



72%

dintre victimele hărțuirii sexuale la locul de muncă nu o raportează.

*Career Builder



36%

dintre organizații nu oferă instruire privind hărțuirea sexuală

*Hiscox



81%

dintre femei au experimentat un anumit tip de hărțuire sexuală în timpul vieții

*Stop Street Harassment



72%

au fost hărțuite de o persoană cu funcții superioare în organizația lor

*Coqual



57%

dintre angajați au părăsit locul de muncă din cauza managerului lor

*DDI Frontline Leader Project

Sursa: [Case IQ](#).

Exemple de comportamente care constituie hărțuire sexuală

Conduită fizică:

- Contact fizic nedorit, inclusiv atingeri, mângâieri, ciupiri, mângâieri, sărutări, îmbrățișări, mângâieri și atingeri ale sânilor, feselor sau organelor genitale, dar și lucruri precum o mână pe genunchi sau pe partea inferioară a spatelui sau frecarea umerilor.
- Violență fizică, inclusiv agresiune sexuală.
- Utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă pentru a solicita favoruri sexuale.

Conduită verbală:

- Comentarii despre aspectul, vârsta, viața privată etc. a unui lucrător.
- Comentarii, povești și glume cu caracter sexual.
- Avansuri sexuale nedorite repetate.
- Invitații sociale repetate și nedorite la întâlniri sau intimitate fizică.
- Insulte bazate pe sexul lucrătorului.
- Remarci condescendente sau paternaliste.
- Trimiterea de mesaje cu conținut sexual explicit (prin telefon sau e-mail).

Conduită non-verbală:

- Afișarea de materiale cu conținut sexual explicit sau sugestiv.
- Gesturi cu conținut sexual sugestiv.
- Fluierat.
- Privire lascivă.

CE AR TREBUI SĂ ȘTIȚI DESPRE HĂRȚUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Care este prevalența hărțuirii sexuale?

În companiile în care predomină bărbații și în locurile de muncă unde femeile sunt mai puțin predispuse să ocupe poziții de conducere, ratele de hărțuire sexuală sunt mai răspândite. Acest lucru se datorează faptului că **normele și stereotipurile de gen** sunt deosebit de pronunțate în culturile corporative care înclină spre bărbați.

Oamenii rămân frecvent tăcuți atunci când observă hărțuire sexuală. Atât bărbații, cât și femeile sunt supuse hărțuirii sexuale, dar atunci când **bărbații nu o raportează**, acest lucru sugerează puternic agresorului și celorlalți bărbați de la locul de muncă că este acceptabil.

Când bărbații sunt hărțuiți sexual, este mult mai probabil ca un alt bărbat să o facă, decât o femeie. Atunci când bărbații, în special bărbații homosexuali, nu se conformează stereotipurilor masculine tradiționale, sunt mai predispuși să fie supuși hărțuirii sexuale. **Stigmatul asociat cu hărțuirea sexuală la locul de muncă** îi poate face pe bărbați să ezite să o dezvăluie.

Unde se poate întâmpla?

În procesul de îndeplinire a atribuțiilor lor, angajații dumneavoastră pot interacționa cu o varietate de persoane. Aceștia ar putea fi hărțuiți din partea conducerii, a unui coleg, a unui client sau a unui consumator, dar este mai frecvent ca bărbații să hărțuiască femeile la locul de muncă dacă sunt superiori lor. **Disparitatea de putere dintre bărbați și femei la locul de muncă** se reflectă în acest abuz de putere.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă poate avea loc și în afara biroului. Poate apărea în **timpul programului normal de lucru sau după programul de lucru**. Poate apărea și în alte contexte, cum ar fi biroul unui client, o călătorie de afaceri sau o reuniune legată de muncă, cum ar fi o petrecere de Crăciun, de exemplu.

Acest lucru nu vă împiedică să găzduiți întâlniri sociale profesionale sau să permiteți angajaților să viziteze clienți, dar înseamnă că ar trebui **să fiți conștienți de riscurile** potențial asociate cu diverse tipuri de contexte și evenimente.

CE AR TREBUI SĂ ȘTIȚI DESPRE HĂRȚUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Hărțuirea sexuală este sub-raportată, un [sondaj](#) constatând că 79% dintre victimele hărțuirii sexuale la locul de muncă nu au raportat-o. Un alt studiu a constatat că femeile care lucrează în locuri de muncă cu salarii mici sunt mai predispuse să fie hărțuite sexual și mai puțin predispuse să o raporteze, din cauza fricii de a-și pierde locul de muncă sau de a fi represalii din partea angajatorilor lor.

Unele dintre **motivele pentru care femeile** au declarat că nu raportează hărțuirea sexuală sunt:

- Se tem că ar putea avea efecte dăunătoare asupra vieții lor personale, cum ar fi afectarea șanselor lor de a fi promovate.
- Se gândesc că nimeni nu le va crede sau că afirmația va fi interpretată ca o glumă, un comportament de flirt sau „doar o glumă de birou”.
- Dacă femeile contestă sau raportează un comportament inacceptabil, colegii pot presupune că le lipsește umorul sau că nu sunt capabile să accepte o glumă din cauza unor stereotipii despre ele.
- Managerul lor, un director executiv sau un client important al organizației este hărțuitorul.
- Nu sunt sigure unde sau cum să depună un raport oficial.
- Au raportat-o colegilor sau prietenilor lor, dar nu s-a întâmplat nimic.
- Ele cred că fenomenul este omniprezent și că nimic nu se va schimba.
- Pentru că nu recunosc comportamentul drept hărțuire sexuală, unele femei nu își dezvăluie experiențele de hărțuire sexuală. Pentru multe femei, o cultură sexistă la locul de muncă pare în cele din urmă „normală”.

**De ce nu raportează
femeile?**

CE AR TREBUI SĂ ȘTIȚI DESPRE HĂRȚUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Cum poate fi afectată organizația dumneavoastră?

Este evident că hărțuirea sexuală are efecte financiare negative. Influența negativă asupra productivității și moralului angajaților **afectează eficiența organizației**. Angajații care sunt supuși violenței și hărțuirii sunt, de asemenea, mai predispuși să comită greșeli și să aibă o performanță mai scăzută la locul de muncă.

Cheltuieli suplimentare pot fi suportate din cauza dificultăților administrative cauzate de concediile neprevăzute, pierderile salariale și concediul medical, care sunt probabil consecințe ale impactului emoțional și psihologic pe care îl îndură victimele hărțuirii sexuale.

Colegii și organizația în ansamblu sunt, de asemenea, afectați negativ de hărțuirea sexuală. Atunci când glumele și remarcile sexiste sunt larg acceptate, acestea pot duce chiar și la **incidente mai grave de agresiune sexuală sau viol**, dar pot afecta și reputația organizației, pot provoca plecarea lucrătorilor talentați și pot crea o atmosferă de lucru otrăvitoare.

O organizație cu o reputație de hărțuire sexuală **poate pierde clienți sau nu reușește să atragă alții noi**, deoarece va avea un număr mai mic de candidați din care să aleagă la angajare. Dacă organizațiile nu abordează hărțuirea sexuală, se confruntă și cu consecințe financiare și de reputație mai mari.

Provocările hărțuirii la locul de muncă în era muncii la distanță



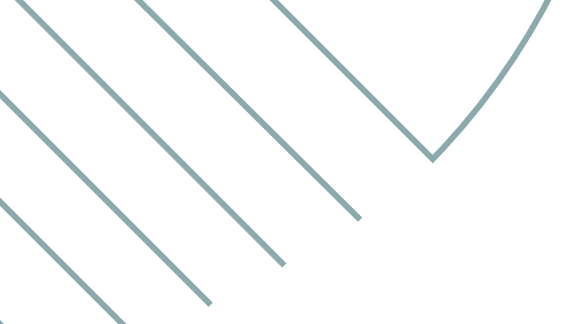
Sursa: [New York Times](#).

Un [articol](#) a analizat modul în care distanța fizică și comunicarea virtuală au creat noi căi pentru abateri. Trecerea la munca la distanță în timpul pandemiei era de așteptat să reducă hărțuirea la locul de muncă datorită distanței fizice pe care a introdus-o. Cu toate acestea, această speranță s-a stins rapid pe măsură ce mediile virtuale au dezvăluit noi vulnerabilități.

Hărțuirea a luat forme digitale, adesea neobservate și neînregistrate, permițând autorilor să exploateze confidențialitatea interacțiunilor la distanță. Platforme precum Slack, Zoom și e-mailul au devenit canale pentru comentarii nepotrivite, micro-management și invazii ale spațiului personal, adesea exacerbate de stresul și informalitatea legate de pandemie.

Munca la distanță a estompat granițele dintre viața personală și cea profesională, expunând aspecte ale identităților angajaților - cum ar fi originile culturale sau orientările sexuale - pe care aceștia ar fi preferat să le păstreze private. Această lipsă de separare a amplificat, de asemenea, impactul emoțional al conflictelor la locul de muncă, deoarece incidentele au avut loc în limitele intime ale caselor angajaților.

Femeile, persoanele L.G.B.T.Q.I.A. și angajații de culoare s-au confruntat cu provocări disproporționate, inclusiv micro-agresiuni, o supraveghere sporită și ostilități bazate pe rasă. Rapoartele au relevat creșteri semnificative ale hărțuirii pe criterii de sex, vârstă și rasă, subliniind persistența prejudecăților în mediile virtuale.



Provocările hărțuirii la locul de muncă în era muncii la distanță

Problema a fost agravată de pregătirea inadecvată a organizațiilor pentru a aborda abaterile virtuale. Multe companii nu aveau politici cuprinzătoare care să definească hărțuirea în era digitală, ceea ce i-a făcut pe angajați nesiguri cu privire la mecanismele de raportare și procesele de responsabilitate. Absența martorilor în mediile la distanță a limitat și mai mult oportunitățile de intervenție, subliniind necesitatea unor practici de management pro-active. Experții recomandă definiții extinse ale hărțuirii, canale de raportare robuste și o implicare pro-activă a angajaților pentru a promova medii mai sigure.

În cele din urmă, munca la distanță a subliniat importanța evoluției politicilor la locul de muncă pentru a reflecta noile realități, punând accent pe documentare, comunicare clară și sensibilitate față de circumstanțele unice ale angajaților. Pe măsură ce locurile de muncă navighează prin această tranziție digitală, promovarea incluziunii și a responsabilității rămâne crucială pentru combaterea hărțuirii în toate formele sale.

O [cercetare](#) din 2023 a constatat că victimele hărțuirii cibernetice la locul de muncă raportează o epuizare emoțională sporită, stres și o productivitate scăzută. Aceste efecte pot duce la o cultură a tăcerii, în care victimele și martorii ezită să raporteze incidentele, perpetuând și mai mult problema.

Epuizarea emoțională și tăcerea în rândul victimelor pot duce la o creștere a devianței interpersonale, în care angajații hărțuiți ar putea manifesta comportamente de muncă contraproductive. Acest lucru evidențiază un cerc vicios în cadrul culturii organizaționale.



Penel^{♀♂}pe

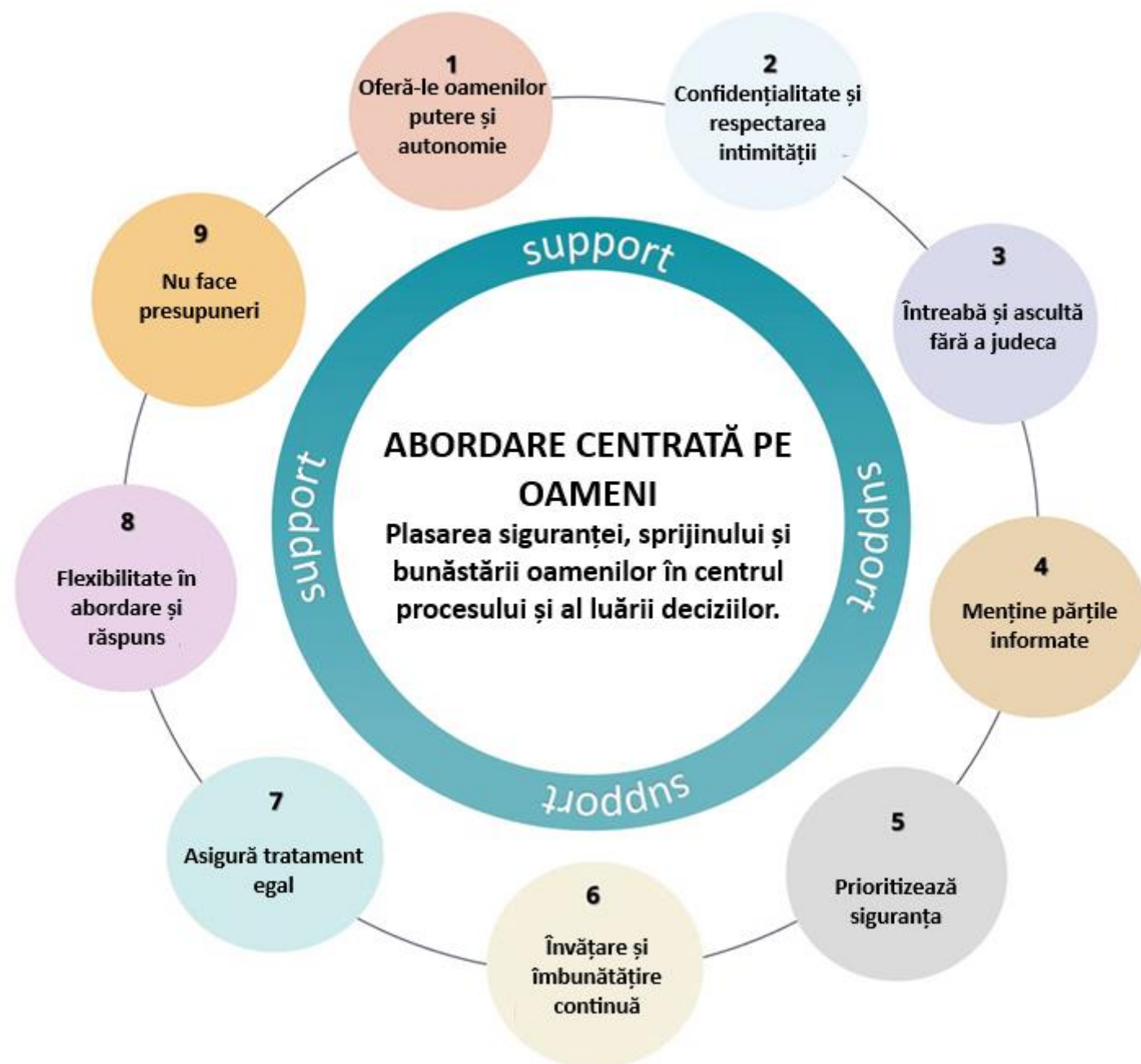
INSTRUMENTUL #16
STABILITI O POLITICĂ DE
HĂRTUIRE SEXUALĂ
ÎN ORGANIZAȚIA DVS

O politică distinctă și concentrată asupra hărțuirii sexuale este o practică eficientă, deși companiile mai mici, cu resurse mai puține, pot întâmpina dificultăți în crearea unei strategii unice. Ar trebui, cel puțin, **să includeți o secțiune despre hărțuirea sexuală într-una dintre politicile de la locul de muncă** și să îi informați pe toți angajații despre aceasta.

Făcând acest lucru, veți implementa o **cultură de toleranță zero** și veți garanta că angajații dumneavoastră au un proces simplu de raportare a hărțuirii sexuale și vă puteți ajuta managerii în gestionarea și investigarea acestor rapoarte.

Ce elemente minime ar trebui să includă o politică privind hărțuirea sexuală?

- O declarație clară conform căreia hărțuirea sexuală constituie **violență împotriva femeilor**.
- **Exemple clare de hărțuire sexuală** aplicabile la locul de muncă și care arată spectrul larg de persoane pe care le poate afecta.
- O declarație care prezintă **politica organizației** dumneavoastră împotriva hărțuirii sexuale și a victimizării.
- Indicații despre **cine este acoperit de politică** și ce îndatoriri au managerii și angajații atunci când sunt martori la un caz de hărțuire sexuală sau le este raportată o plângere.
- Indicarea **locului și a momentului** în care se aplică politica, deoarece este important ca managerii și personalul să înțeleagă că hărțuirea sexuală nu trebuie să aibă loc la locul de muncă pentru a fi o problemă la locul de muncă.
- **Mecanismul** formal, informal și extern **de reclamații**.
- Informații privind gestionarea reclamațiilor de hărțuire și **protejarea confidențialității** acestora, asigurând personalul că orice informație pe care o dezvăluie despre hărțuirea sexuală va fi tratată cu cea mai strictă confidențialitate.
- Detalii despre **circumstanțele agravante** care vor fi luate în considerare atunci când se stabilește ce măsuri disciplinare trebuie luate, cum ar fi dezechilibrul de putere dintre o femeie și un coleg care este superior în cadrul organizației.
- Ce implică procedurile de reclamații și **măsurile preventive** care trebuie luate de organizație în timp ce cazul este investigat. Informații detaliate despre potențialele sancțiuni și măsuri disciplinare, cum ar fi avertismentul verbal sau scris, suspendarea sau chiar concedierea.
- Procedura de **monitorizare și evaluare periodică** a politicii.



Sursa: [Respect@Work](#).

Oricine poate fi victimă a hărțuirii sexuale, indiferent de sexul său și de sexul hărțuitorului, așadar politica dumneavoastră internă trebuie să recunoască faptul că hărțuirea sexuală poate avea loc și **între persoane de același sex**. Ceea ce contează este ca comportamentul sexual să fie nedorit și nedorit de către persoana împotriva căreia este îndreptat comportamentul.

Organizația Internațională a Muncii a elaborat un [model complet și personalizabil de politică privind hărțuirea sexuală](#), destinat utilizării de către angajatorii privați și publici, pentru a-i ajuta să își dezvolte propriile politici privind hărțuirea sexuală. Acesta se bazează pe bune practici internaționale și include toate componentele care fac ca o politică privind hărțuirea sexuală să fie cuprinzătoare.

De asemenea, Close the Gap, prin programul său „Gândește-te la afaceri, gândește-te la egalitate”, a stabilit următoarea [procedură pas cu pas](#) pentru a gestiona cu succes și în mod echitabil la locul de muncă atât rapoartele formale, cât și cele informale privind hărțuirea sexuală.

În mod similar, Ministerul Egalității din Spania a publicat două [protocoale](#) model pentru prevenirea și **acțiunea împotriva hărțuirii sexuale, a hărțuirii bazate pe sex și a altor comportamente contrare libertății sexuale și integrității morale** la locul de muncă (unul pentru organizațiile care au un plan de hărțuire și celălalt pentru cele care nu au), care reprezintă un instrument eficient și direct aplicabil pentru organizațiile de orice dimensiune și anvergură. În plus, include un formular model de reclamație care poate fi utilizat de către organizații.

DESCĂRCAȚI INSTRUMENTUL [AICI](#)

Vă invităm să descărcați **Instrumentul privind politica privind hărțuirea sexuală**, un ghid cuprinzător pentru crearea unei politici la locul de muncă care să ofere sprijin și să prevină hărțuirea sexuală. Acest instrument oferă pași concreți pentru gestionarea rapoartelor, sprijinirea angajaților și promovarea unui loc de muncă sigur și respectuos.

Începeți astăzi:

- **Ce trebuie să faceți:** Stabiliți un cadru clar de raportare, efectuați investigații amănunțite, oferiți sprijin victimelor, gestionați în mod echitabil presupușii agresori și aplicați sancțiuni și măsuri preventive.
- **Cum se face:** Instruiți managerii în gestionarea cazurilor sensibile, asigurați confidențialitatea, utilizați proceduri structurate pentru investigații, prioritizați sprijinul acordat victimelor și mențineți o comunicare deschisă pentru a construi încredere și o cultură pozitivă la locul de muncă.

REFERINTE

- Arquilla, Emelia & Leonard, Jayne. [6 types of sexism, examples, and their impact](#), 16 February 2023, Medical News Today.
- Bonino, Luis. [Los micromachismos](#), Revista La Cibeles N°2, Ayuntamiento de Madrid, november 2004.
- Case IQ. [Guide to Workplace Sexual Harassment](#).
- Catalyst. [Sexual Harassment in the Workplace – What Employees Need to Know](#), March 15, 2018.
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. [Sexual Harassment - What is a Myth and What is Reality?](#)
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. [Issue 13: Sexual and Gender-based Harassment](#), June 2015.
- Close the Gap (SCIO). [How to: deal with reports of sexual harassment](#), Think Business, Think Equality, 2015.
- Close the Gap (SCIO). [Think Business, Think Equality](#), 2015.
- Fessler, L. [Workplace Harassment in the Age of Remote Work](#), The New York Times, June 8, 2021.
- Fundació Sorli. [Micromachismos en la empresa: qué son y cómo detectarlos](#).
- International Labour Organization, [C190 - Violence and Harassment Convention](#), 2019.
- International Labour Organization. [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), Article 3\(c\)](#).
- International Labour Organization. [Safe and healthy working environments free from violence and harassment](#), 2020.
- International Labour Organization. [Sample sexual harassment policy](#), 24 September 2015.
- Lui, C. K. [Sexual harassment at work: Who is protected?](#), 2018, Texas Law Review, 97, 713–768.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- Respect@Work. [Creating safe, inclusive and respectful workplaces](#).
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia](#), 2023.
- Trades Union Congress. [New TUC poll: 2 in 3 young women have experienced sexual harassment, bullying or verbal abuse at work](#), 12 May 2023.
- TUC, [Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016](#), TUC, London, 2016.
- Yours App. [Sexism in the Workplace: A Guide for Employees](#), 01 August 2022.

REFERINTE

- Respect@Work. [Creating safe, inclusive and respectful workplaces](#).
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia, 2023.](#)
- Trades Union Congress. [New TUC poll: 2 in 3 young women have experienced sexual harassment, bullying or verbal abuse at work](#), 12 May 2023.
- TUC, [Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016](#), TUC, London, 2016.



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE a fost finanțat de Uniunea Europeană.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.

Penel^{♂=♀}pe



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**