

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE

DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**REGLEMENTĂRI PRIVIND HĂRȚUIREA SEXUALĂ ȘI PSIHOLOGICĂ
ÎN STATE MEMBRE UE**

APRILIE 2017

Documentare și sinteză: Bogdan Mrejeru, consilier parlamentar

Lucrarea poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților

ABSTRACT

Fenomenul de *hărțuire sexuală* este perceput ca un atentat sever la principiile fundamentale ale egalității de șanse, nediscriminării și ale respectului pentru demnitate la locul de muncă. Pentru a putea realiza o analiză a măsurilor ce trebuie luate pentru a combate hărțuirea sexuală este extrem de important să se facă o delimitare conceptuală clară între definirea unui comportament ca fiind de natură penală sau ținând de raporturile de muncă.

Prezentul studiu cu caracter documentar relevă aspecte comparative privind *hărțuirea sexuală și morală/psihologică* în state membre ale Uniunii Europene respectiv prevederile existente în legislația penală, de dreptul muncii, anti-discriminare, precum și delimitarea hărțuirii sexuale de hărțuirea psihologică în sfera raporturilor de muncă.

Astfel, sunt relevate articolele din Coduri penale ce incriminează *hărțuirea sexuală* (ex: Austria - *art.218 alin.1*, Franța - *art.222-33*; Belgia - *art.442-bis*; Italia - *art.612 bis Fapte persecutorii*; Polonia –*art.190a, art.198, art.199 alin.1, art.218*; Spania - *art.184*;) respectiv articolele din Codul muncii sau legislația anti-discriminare și egalitate de tratament care stipulează măsurile luate împotriva *hărțuirii la locul de muncă de natură morală/psihologică* (ex: Franța - *art.L1152-1 la art.1152-6*, Belgia - *art.5 al legii privind egalitatea de tratament între bărbați și femei*, Cehia - *art.4 alin.2. din Legea nr.198/2009*, Finlanda - *art.7 (5) din Legea nr.609/1986 privind egalitatea între bărbați și femei*, Italia - *art.26 din Decretul legislativ nr.198 din 11 aprilie 2006 - Codul egalității de șanse*, Marea Britanie – *art.26 din Legea privind egalitatea din 2010*).

Tot în acest sens, în Cehia, Estonia hărțuirea sexuală este considerată discriminare pe criteriul de sex, precum și o încălcare a drepturilor fundamentale ale angajaților, a egalității de tratament și a demnității umane (*art.4 alin.2. din Legea nr.198/2009*). Noțiunea de *hărțuire sexuală* constă în *comportamente de amenințare, constrângere, intimidare, umilire realizate de către o persoană împotriva altei persoane. Aceste comportamente nedorite sunt de natură sexuală și se pot manifesta prin acte verbale, non-verbale sau fizice*. Scopul pentru care o persoană abuzează de funcția sa la locul de muncă, este de a obține anumite beneficii de natură sexuală din partea persoanei hărțuite.

Ca element de noutate, este demn de reținut delimitarea hărțuirii sexuale de *hărțuirea stradală*, care se manifestă în public, prin comentarii cu caracter vulgar, cu conotații sexuale. Asemenea conduite sporadice nu urmăresc determinarea victimei la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual, ci sunt susceptibile să lezeze demnitatea persoanei sau să

creeze o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare¹.

Astfel, în anul 2016, Portugalia a incriminat, prin *art.170 din Codul penal*,² *hărțuirea sexuală verbală*³. De asemenea, în 2014, Belgia a incriminat anumite acțiuni din spectrul *hărțuirii sexuale*, chiar dacă au loc *în spațiul virtual*, și pot fi pedepsite cu până la un an de închisoare.

De asemenea, *hărțuirea morală/psihologică* are efecte negative afectând, atât persoana hărțuită, cât și organizația⁴ în care aceasta lucrează, în special pentru că performanța persoanei scade, iar negocierea aspectelor privind promovarea, formarea, salarizarea nu rămân procese obiective, fiind influențate de atitudinea persoanei care hărțuiește. În legislația din Lituania, nu există un act normativ specific care să vizeze abordarea agresiunii/hărțuirii la locul de muncă sau a altor forme de abuz psihologic.

Un rol important ce a fost subliniat, în prezentul material documentar, este cel al *Ombudsman-ului pentru egalitate de șanse* care în state precum: Suedia, Lituania soluționează plângerile privind discriminarea directă sau indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală, al *consilierului pentru prevenirea aspectelor psihosociale* din Belgia, Croația care are competențe privind cererile depuse pentru hărțuire sau al *Autorității administrative pentru egalitatea de tratament (ETA)* din Ungaria care funcționează din anul 2005 și are drept atribuții: protejarea demnității umane, soluționarea cauzelor de încălcare a principiului egalității de tratament, monitorizarea punerii în aplicare a principiului menționat, publicarea de broșuri tematice pentru informarea angajaților/angajatorilor și ONG-urilor interesate, la fel precum *Autoritatea suedeză pentru mediul de lucru*.

În statele membre ale Uniunii Europene analizate, angajații care se consideră hărțuiți pot formula acțiuni directe în fața instanțelor de dreptul muncii pentru a solicita despăgubiri materiale și morale. În Bulgaria, legislația nu prevede un text explicit referitor la sesizarea instanței de judecată pentru hărțuirea la locul de muncă dar, în funcție de acțiunile specifice legate de intimidare și rezultat, se pot aplica prevederile relevante ale Codului Penal sau se poate aplica legea privind obligațiile și contractele.

¹ <https://romania.ihollaback.org/>

² http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=109A0170&nid=109&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao

³ <https://www.equaltimes.org/portugal-bans-the-verbal?lang=en#.WOy-vbfeals>

⁴ http://www.crj.ro/wp-content/uploads/docs/combaterea_discriminarii_locul_de_munca.pdf

CUPRINS

1. ASPECTE INTRODUCTIVE	6
2. ASPECTE DE DREPT COMPARAT	11
AUSTRIA	11
BELGIA	12
BULGARIA	14
CEHIA	15
CROAȚIA	16
ESTONIA	18
FINLANDA	19
FRANȚA	20
ITALIA	22
IRLANDA	23
LETONIA	24
LITUANIA	24
MAREA BRITANIE	25
POLONIA	26
PORTUGALIA	29
SLOVACIA	30
SUEDIA	31
SPANIA	32
UNGARIA	33
3. ALTE TIPURI DE HĂRȚUIRE	35
BIBLIOGRAFIE	36

1. ASPECTE INTRODUCTIVE

Prin „hărțuire”, în sens general, se înțelege acțiunea de a deranja o persoană prin repetarea insistentă a unor cereri, pretenții, reproșuri; în domeniul juridic noțiunea de hărțuire reprezintă o expresie a discriminării bazate pe criteriul de sex, fiind folosită atât în cadrul dreptului penal, cât și în dreptul muncii⁵.

Termenul de „mobbing” vine de la verbul englez „to mob” (*mob* - gloată, mulțime) și de la latinescul „*mobile vulgus*” („mișcarea gloatelor”). În mediul organizațional, mobbing-ul se referă la agresiunea, persecuția sau violența psihologică perpetuată de angajator sau de colegi față de un alt angajat, cu scopul de a-l obliga să-și dea demisia. Astfel, se urmărește izolarea victimei pentru a o îndepărta și pentru a o împiedica să-și mai exercite sarcinile⁶.

Reglementările adoptate în cadrul Uniunii Europene, atât legislația primară, tratatele constitutive, cât și cea derivată, regulamente, directive, consacră principiile nediscriminării și al egalității între sexe, în domeniile de interes ale Uniunii, dar în principal în raporturile de muncă și asigurări sociale.

În cadrul dreptului muncii, noțiunile de hărțuire și hărțuire sexuală reprezintă o formă a discriminării pe criteriu de sex în ce privește ocuparea unui loc de muncă, drepturile salariale și de asigurări sociale, precum și condițiile de muncă și formarea profesională.

Astfel, *Directiva 2010/41/UE din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independent* prevede în art.3 că: *hărțuirea sexuală este situația în care se manifestă un comportament indezirabil cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator*⁷.

De asemenea, art.8 din TFUE consacră expres promovarea de către Uniune a egalității de șanse între femei și bărbați⁸ în deplină concordanță cu art.21 alin. (1) din Carta Europeană a Drepturilor Omului care stipulează interzicerea oricărei discriminări pe criteriul de sex.

Astfel, potrivit art.2 alin.1 lit. d) din *Directiva 2006/54/CE* constituie hărțuire sexuală situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane,

⁵ <https://www.juridice.ro/447220/scurte-consideratii-privind-infractiunea-de-hartuire-sexuala-in-vechea-si-actuala-reglementare.html>

⁶ <http://cjalba-egalitatesiacces.ro/hartuirea-la-locul-de-munca>

⁷ Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.25

⁸ <https://www.juridice.ro/447220/scurte-consideratii-privind-infractiunea-de-hartuire-sexuala-in-vechea-si-actuala-reglementare.html%20-%20ftn1>

⁹ fra.europa.eu/sites/.../fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_ro

având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Tot astfel, art.12 alin.4 din Statutul funcționarilor UE prevede că: *prin hărțuire sexuală se înțelege un comportament cu conotații sexuale, care este nedorit de persoana căreia i se adresează și al cărei scop sau efect este atingerea demnității persoanei respective sau de a crea un mediu intimidant, ostil, ofensator sau deranjant. Hărțuirea sexuală este tratată la fel ca discriminarea bazată pe sex.*

Hărțuirea sexuală în România

Codul penal pedepsește hărțuirea unei persoane, care se manifestă prin amenințare sau constrângere, având scopul de a obține satisfacții de natură sexuală. Aceasta presupune în mod necesar ca persoana care hărțuiește să abuzeze de calitatea sau de influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă. Codul Muncii abordează indirect problema hărțuirii sexuale, în contextul dreptului fiecărui salariat de a beneficia de respectarea demnității și a conștiinței sale la locul de muncă.

În același sens fiind și dispozițiile *art.4 lit. c) și d) ale Legii nr.202/2002* republicată privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, potrivit cărora prin hărțuire¹⁰ se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit legat de sexul persoanei, exprimat fizic, verbal sau nonverbal ce are ca urmare crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor¹¹.

*Legea nr.202/2002*¹², modificată și completată, definește *hărțuirea sau hărțuirea sexuală, care constituie o discriminare bazată pe sex, orice comportament nedorit având ca scop sau efect intimidarea, ostilitatea sau descurajarea persoanei sau o influență negativă asupra situației persoanei în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură, accesul la formarea și perfecționarea profesională, dacă persoana în cauză refuză comportamentul nedorit ce ține de viața sexuală.*

Actul normativ introduce pentru prima dată în dreptul român noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă, aceasta fiind apreciată ca o variantă de discriminare sexuală. Incriminarea hărțuirii sexuale în legea română constituie un progres evident, ca și instituirea obligațiilor în sarcina angajatorilor privind includerea în regulamentele de ordine interioară a sancțiunilor disciplinare, menite să înlăture astfel de manifestări la locul de muncă. De asemenea, angajatorul trebuie să informeze toți angajații cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea, în locuri vizibile, a prevederilor din regulamentul de ordine interioară, pentru prevenirea oricărui act de discriminare după criteriul de sex și să informeze, imediat ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

¹⁰ <http://www.hartuiresexuala.ro/legislatie.html>

¹¹ <http://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/07.pdf>

¹² http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.http_act_text?id=74325

În considerarea opiniilor apărute în doctrină, precum și a unor situații ivite în practica judiciară, care nu erau acoperite de vechiul text legal de la art. 203 ind. 1, legiuitorul Noului Cod Penal și-a schimbat concepția asupra infracțiunii de hărțuire sexuală, reglementând comportamentele de hărțuire în trei infracțiuni distincte: *hărțuirea (art. 208)*, *hărțuire sexuală (art. 223)* și *folosirea abuzivă a funcției în scop sexual (art. 299)*¹³.

Infracțiunea de hărțuire prevăzută de art.208 NCP a fost introdusă pentru a răspunde unor situații existente în practică în care diferite persoane - în special femei - sunt așteptate și urmărite pe stradă sau în alte locuri publice, ori sunt tracasate prin intermediul unor mesaje telefonice sau similare, toate acestea fiind de natură a crea o stare de temere sau de îngrijorare persoanei în cauză. Incriminări similare există și în alte legislații europene din care legiuitorul român s-a inspirat: *Codul penal francez art. 222-33*¹⁴, *Codul penal elvețian art.179* și *legislația britanică*¹⁵ în *Public Order Act 1986*¹⁶ și *Protection from Harasment Act 1997*¹⁷.

Hărțuirea sexuală “verticală” în Noul Cod Penal se regăsește în art. 299 în cadrul infracțiunilor în legătură cu serviciul, în concepția legiuitorului obiectul juridic principal al infracțiunii de folosire abuzivă a funcției în scop sexual fiind ocrotirea raporturilor de muncă, iar ocrotirea vieții sexuale a persoanei fiind obiect juridic principal.

Cele două alineate ale art.299 NCP prevăd două incriminări distincte:

1. Fapta funcționarului public care în scopul de a îndeplini, neîndeplini, a urgența, ori a întârzia îndeplinirea unor atribuții privitoare la atribuțiile sale de serviciu, ori în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri pretinde ori obține direct sau indirect favoruri de natură sexuală este o formă specială a infracțiunii de luare de mită prevăzută la art. 289 NCP, folosul obținut fiind nepatrimonial, constând în favoruri de natură sexuală;

2. Fapta funcționarului public care pretinde sau obține favoruri de natură sexuală prevalându-se sau profitând de o situație de autoritate ori superioritate asupra victimei, incriminare ce cuprinde o parte din fostul art. 203 ind. 1 Cod penal 1968, vizând situația în care între victima și făptuitor exista o relație de subordonare, care la rândul ei poate decurge din raporturi de muncă sau din raporturi care generează o superioritate morală, autoritate în favoarea făptuitorului. Sfera raporturilor ce intră sub incidența hărțuirii sexuale a fost prin urmare extinsă, putând fi reținută infracțiunea prevăzută de art. 299 alin.(2) NCP ori de câte ori făptuitorul se află într-o situație de autoritate sau superioritate față de victimă datorită funcției, pe care evident o folosește în mod abuziv, astfel infracțiunea ar putea fi săvârșită de funcționari publici de orice fel, demnitari, profesori, medici, magistrați etc.

¹³<https://www.juridice.ro/447220/scurte-consideratii-privind-infracțiunea-de-hartuire-sexuala-in-vechea-si-actuala-reglementare.html>

¹⁴https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=746348D19730BFC0F1538CFDA3F22BC8.tpdila16v_1?idArticle=LEGIARTI000026268200&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20170411&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=

¹⁵ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/section/1>

¹⁶ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1986/64>

¹⁷ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2003/42/section/66>

Hărțuirea morală/psihologică

MOBBING vs. BULLYING

Cercetarea europeană¹⁸ asupra acestei probleme a început în Scandinavia în 1980 și s-a extins în anii '90 și în alte țări europene. Elementul central în orice definiție a „mobbing-ului”, sau „bullying-ului” în majoritatea țărilor anglosaxone, îl reprezintă natura repetată și de durată a comportamentului negativ cărui îi este expusă ținta. De la un subiect tabu atât în cercetare cât și în viața organizațională, abuzul la locul de muncă a devenit subiect de cercetare al anilor '90. Pentru a face referire la abuzul la locul de muncă au fost utilizate o serie de concepte în diferite țări europene: – *mobbing* (Leymann, 1996; Zapf et al., 1996), – hărțuire (Björkqvist et al., 1994), – *bullying* (Einarsen and Skogstad, 1996; Rayner, 1997; Vartia, 1996), – victimizare (Einarsen and Raknes, 1997) – *teroare psihologică* (Leymann, 1990). Toate par să se refere la același fenomen, și anume la aplicarea sistematică de rele tratamente unui coleg, subordonat sau superior, care, în cazul în care nu încetează, pot cauza probleme sociale, psihologice, psiho-somatice victimei. S-a susținut că expunerea la astfel de tratamente este mai dăunătoare pentru angajați decât toate celelalte surse de stres la locul de muncă luate împreună.

Conform lui Bultena și Whatcott, în vreme ce *mobbing-ul* are ca ținte persoane calificate peste medie, în cadrul unui proces de *bullying*, este testat mai întâi terenul, în special cu angajații noi, pentru a-l identifica pe cel mai slab din grup. Sunt căutate victime care nu opun rezistență la atacuri, așa numitele „ținte ușoare” (Bultena și Whatcott, 2008, p.654)¹⁹. Conform lui Zapf, termenul *bullying* vizează agresiunea din partea cuiva aflat în poziție superioară sau managerial (S. Einarsen²⁰ et al., 2004, p.25).²¹

Teroarea psihologică sau mobbing-ul în viața profesională implică o comunicare ostilă care este îndreptată într-o manieră sistematică către una sau mai multe persoane, în special către o singură persoană, care, din cauza mobbing-ului, este împinsă către o poziție neajutorată și lipsită de apărare și menținută acolo prin intermediul activității de mobbing²².

De asemenea, *mobbing-ul* este o formă de discriminare, de hărțuire psihologică la locul de muncă care constă în adoptarea unui comportament este nedorit de către persoana căreia i se adresează și care are ca efect încălcarea demnității salariatului hărțuit, afectarea sănătății psihice a acestuia, crearea unui mediu ostil, degradant, umilitor, ofensator la locul de muncă.

¹⁸ <http://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/07.pdf>

¹⁹Bultena, C., Whatcott, R. B., Bushwhacked at work: A Comparative Analysis of Mobbing and Bullying at work, în „Proceedings of ASBBS” (American Society of Business and Behavioral Sciences), vol. 15, pp. 652–666, disponibil online la <http://asbbs.org/files/2008/PDF/B/Bultena.pdf>, 2008

²⁰ Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C., Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice, Taylor & Francis e-Library, 2004.

²¹ <http://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/07.pdf>

²² H.Leymann, The Mobbing Encyclopaedia –www.leymann.se

Hărțuirea morală poate fi generată de o comunicare deficitară între superior și subordonat sau între colegi. Aceasta poate implica, fie o exercitare greșită a unei funcții sau un abuz de funcție, față de care persoanele vizate pot întâmpina dificultăți de apărare, fie o relație conflictuală între colegi sau între superiori și subordonați. Hărțuirea morală poate fi reprezentată de orice conduită abuzivă care se manifestă mai ales prin comportament, cuvinte, gesturi, acte, înscrisuri de natură a aduce atingere personalității, demnității sau integrității psihice ale unei persoane sau profesionalismului acesteia²³.

Pentru a adresa eficace problematica mobbing-ului prin decizii de politică publică, un prim pas necesar îl reprezintă buna definire a conceptului. La nivel european s-au făcut eforturi pentru stabilirea unei definiții comun agreeate asupra fenomenului de mobbing, care să permită conturarea unor intervenții ale autorităților publice, atât europene cât și de la nivelul Statelor Membre.

Ca actor important în conștientizarea și încadrarea în termeni de politică publică a fenomenului de mobbing, Comisia Europeană și-a realizat o politică proprie internă cu valoare de exemplu.

Un prim pas l-a reprezentat decelarea a ceea ce reprezintă acțiuni de hărțuire la locul de muncă: Pornind de la recunoașterea efectelor negative, sociale și economice ale fenomenelor de discriminare. La nivel european au fost făcute diverse eforturi de a promova acțiuni care să adreseze specific problematica mobbing-ului: – În 1989 – Directiva Consiliului 89/391, care conține prevederi specifice cu privire la problematica siguranței și sănătății ocupaționale. Este stabilit faptul că angajatorul este responsabil de sănătatea și siguranța angajaților la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește riscul de mobbing. Statele Membre au fost obligate să implementeze această Directivă, prin dezvoltarea de legislație sau măsuri nonlegislative, pentru a elimina sau reduce fenomenul de mobbing sau bullying. – În ceea ce privește fenomenul de mobbing și legislația comunitară, art.31 din Capitolul privind drepturile fundamentale ale Uniunii Europene este sursa de acțiune împotriva hărțuirii psihologice, statuând: „fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa”.

În *România*, potrivit *art.39. alin.1, lit.d), e) și f) Codul muncii*, salariatul are dreptul la egalitate de șanse și tratament la locul de muncă, la demnitate în muncă, la securitate și sănătate în muncă. Or, hărțuirea morală încălcă demnitatea în muncă a angajatului și poate afecta sănătatea psihică. Victima hărțuirii morale la locul de muncă are posibilitatea să se adreseze instanței de judecată pentru a solicita încetarea actelor de hărțuire morală și restabilirea situației anterioare, precum și daune morale în temeiul răspunderii civile²⁴.

²³ Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.40

²⁴ Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.41

2. ASPECTE DE DREPT COMPARAT

AUSTRIA

În art.218 alin.1 din Codul penal austriac se prevede că: *oricine hărțuiește o persoană prin a face avansuri sexuale: 1) lui/ei sau 2) în prezența lui sau a ei, în circumstanțe care ar putea provoca disconfort legitim, în cazul în care actul nu suportă pedepse mai severe în conformitate cu altă lege, va fi condamnat la închisoare de până la 6 luni sau amendă.*

În legislația muncii din Austria, hărțuirea sexuală este reținută ca fiind discriminare pe criteriu de sex. Definiția hărțuirii sexuale din **Legea privind egalitatea de tratament** se concentrează pe demnitatea persoanei și face referire la drepturile fundamentale ale omului. De asemenea, există prevăzută în legea menționată obligația angajatorilor de a lua măsuri corespunzătoare pentru a preveni hărțuirea sexuală la locul de muncă. Răspunderea pentru faptele de hărțuire sexuală este definită ca fiind o responsabilitate de drept civil care dă dreptul victimei să solicite despăgubiri.

Legea austriacă privind egalitatea de tratament definește noțiunea de *hărțuire sexuală*, astfel²⁵:

Hărțuirea sexuală este prezentă în cazul în care comportamentul afișat aparține sferei sexuale, fiind de natură a submina demnitatea unei persoane, este nedorit, nepotrivit și ofensator pentru o persoană și:

- *Creează, sau încearcă să creeze, o amenințare, un mediu de lucru ostil sau umilitor pentru o persoană sau*
- *faptul că persoana afectată respinge sau tolerează comportamentul aparținând sferei sexuale, venit din partea angajatorului, a superiorilor ori a colegilor de muncă, în mod explicit sau implicit devine baza unei decizii de natură să afecteze accesul persoanei respective la formarea profesională, angajare sau continuarea raportului de muncă, promovare sau remunerație ori pentru a determina luarea unei anumite decizii cu privire la raporturile de muncă.*

Orice persoană care se consideră victima faptei de hărțuire sexuală la locul de muncă poate apela la *Austrian Equal Treatment Ombuds Office*²⁶ care este un organism guvernamental a cărui responsabilitate este de a acorda consiliere și sprijin pentru persoanele care au fost supuse unor acte de discriminare în cadrul relațiilor de muncă pe motive de sex, origine etnică, religie sau convingeri, orientare sexuală sau vârstă.

Angajații care se consideră hărțuiți pot formula acțiune direct la Tribunalul Muncii și solidarității sociale pentru a solicita despăgubiri pe motiv de hărțuire sexuală.

²⁵Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.28

²⁶ <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6427/Default.aspx>

BELGIA

Codul penal belgian reglementează în *Capitolul IV-bis „Despre hărțuire”* la art.442-bis, fapta unei persoane care a hărțuit o altă persoană, dacă ea știa sau ar fi trebuit să știe că printr-un astfel de comportament se afectează grav demnitatea persoanei.

De asemenea, există *Legea din 7 mai 1999 privind egalitatea de tratament între bărbați și femei* privind condițiile de muncă, accesul la încadrarea în muncă și posibilitățile de promovare profesională, accesul la o profesie independentă și regimurile complementare de securitate socială. Această lege a transpus Directiva 96/97/CE a Consiliului din 20 decembrie 1996, ce modifică Directiva 86/378/CEE din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament dintre bărbați și femei în cadrul schemelor de asigurări sociale și Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex.

Scopul legii îl reprezintă aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, inclusiv la promovare și la formare profesională, accesul la o profesie independentă, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă și sistemele complementare de securitate socială²⁷.

În art.5 al legii *privind egalitatea de tratament între bărbați și femei* este definită hărțuirea sexuală la locul de muncă, ca o discriminare bazată pe sex, ca fiind orice formă de comportament cu conotații sexuale sau orice formă de comportament în legătură cu sexul, despre care cel care se face vinovat știe că afectează demnitatea persoanei cu care lucrează.

De asemenea, conform legislației²⁸ - *Decretul-regal din 10 aprilie 2014 cu privire la prevenirea riscurilor psihosociale la locul de muncă* - lucrătorul poate depune o cerere de intervenție psihosocială formală vizând aspectele psihosociale în fața *consilierului de prevenire*.

Potrivit art.37 alin.1²⁹ din Decretul regal din 10 aprilie 2014 privind prevenirea riscurilor psihosociale la locul de muncă - Documentul semnat și datat, menționat la art.17 alin.1, constă în cererea formală de intervenție psihosocială pentru acte de violență sau hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă și include: 1. o descriere exactă a faptelor, potrivit lucrătorului, de violență sau hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă; 2. când

²⁷ https://www.senat.ro/UploadFisiere/0c23530b-e067-46b8-a1d9-33bc45b07d23/egalitate_de%20sanse.pdf

²⁸ L'Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (Moniteur belge 28 avril 2014)

²⁹ <http://www.emplo.belgique.be/defaultTab.aspx?id=564>

și unde a avut loc fiecare incident; 3. identitatea persoanei în cauză; 4. solicitarea făcută angajatorului de a lua măsurile adecvate pentru a pune capăt situației de fapt.

Consilierul de prevenire va efectua o analiză de risc a situației de muncă a solicitantului și va prezenta o notificare angajatorului, care include, printre altele, rezultatele acestei analize și propuneri de acțiune individuală și colectivă.

Intervenția psihosocială formală poate fi aplicată în ceea ce privește toate riscurile psihosociale de la locul de muncă. Cu toate acestea, în cazul în care aceasta se referă, potrivit angajatului care face solicitarea, la actele de violență, hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă, avem de a face cu o „cerere oficială de intervenție psihosocială pentru actele de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă. Analizarea acestei cereri se desfășoară în același mod ca și al unei cereri oficiale de intervenție psihosocială, dar are unele particularități:

- Documentul prin care se face solicitarea trebuie să includă date specifice (de exemplu, o descriere exactă a faptelor, când și unde au avut loc).

- Documentul prin care se face solicitarea trebuie depus și înregistrat.

- Solicitantul și martorii oculari beneficiază de protecție împotriva represaliilor.

- Consilierul pentru prevenirea aspectelor psihosociale poate, înainte de a cere avizul angajatorului, să ofere măsuri de protecție, în cazul în care gravitatea faptelor o impune. În cazul în care angajatorul nu ia aceste măsuri, consilierul pentru prevenirea aspectelor psihosociale va solicita controlul Inspecției Muncii³⁰.

- Consilierul pentru prevenirea aspectelor psihosociale poate, de asemenea, solicita intervenția Inspecției Muncii în cazul în care constată că, după ce și-a dat avizul angajatorul nu ia nici o măsură corespunzătoare și există un pericol grav imediat pentru lucrătorul sau persoana în cauză.

- Avizele consilierului pentru prevenirea aspectelor psihosociale pot fi transmise la Centrul pentru șanse egale și Institutului pentru egalitatea dintre femei și bărbați în anumite condiții. Întreaga procedură este reglementată prin Decretul regal din 10 aprilie 2014 privind prevenirea riscurilor psihosociale la locul de muncă (Monitorul Oficial din 28 aprilie 2014³¹).

Competența instanțelor de dreptul muncii a fost extinsă cu privire la toate riscurile psihosociale de la locul de muncă, astfel că răspunderea angajatorului a fost atribuită și altor probleme decât violența, hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă, cum ar fi stresul sau epuizarea.

³⁰ http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=916

³¹ <http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=41477>

În cazul specific al violenței, hărțuirii sau hărțuirii sexuale la locul de muncă, orice persoană (angajat, angajator, terți), care se consideră victimă a unui astfel de comportament poate solicita instanței:

1. Obținerea de despăgubiri pentru repararea prejudiciului material și moral. Această compensare este, la alegerea victimei, prejudiciul suferit fie de fapt sau o sumă forfetară echivalentă salariul brut pe 3 luni al victimei. Suma luată în considerare este limitată. Suma este majorată la salariul brut pe 6 luni:

- când comportamentele sunt legate de o formă de discriminare (rasă, convingeri, orientare sexuală);

- când autorul deține o poziție de autoritate asupra victimei;

- având în vedere gravitatea faptelor.

2. Obținerea unei decizii judecătorești pentru încetarea faptelor de hărțuire.

3. Impunerea de măsuri pentru angajator în scopul de a pune capăt faptelor sau luării unor măsuri de prevenire.

BULGARIA

Legea privind protecția împotriva discriminării prevede la art.5 că este considerată discriminare hărțuirea pe baza anumitor criterii:

"Hărțuirea pe motivele prevăzute la art.4 alin.(1), hărțuirea sexuală, instruirea la discriminare, persecuția și segregarea rasială, precum și construirea și întreținerea mediului arhitectural care împiedică accesul persoanelor cu handicap în locurile publice sunt considerate discriminare."

Conform art.1 alin.(1) din *Legea privind protecția împotriva discriminării*, "hărțuire" înseamnă conduită nedorită exprimată fizic, verbal sau într-un alt mod care vizează nerespectarea demnității unui individ și crearea unui mediu ostil, ofensator sau iminent. Caracteristicile prevăzute la art.4 alin.(1) sunt: "sexul, rasa, naționalitatea, etnia, cetățenia, originea, religia sau convingerile, educația, opinia, loialitatea politică, statutul personal sau social, handicapul, vârsta, orientarea sexual sau orice alt motiv, stabilit prin lege sau printr-un tratat internațional la care Republica Bulgaria este parte ". De asemenea, legea stabilește obligațiile angajatorului atunci când există o plângere depusă de un angajat cu privire la hărțuirea la locul de muncă:

"Art. 17 - Un angajator care a primit o plângere din partea unui lucrător sau a unui angajat care se consideră a fi subiect de hărțuire la locul de muncă, inclusiv hărțuirea

sexuală, va efectua imediat o anchetă și va lua măsurile necesare pentru încetarea hărțuirii, precum și măsuri disciplinare dacă hărțuirea a fost comisă de un alt lucrător sau angajat."

Legislația bulgară nu prevede un text explicit referitor la sesizarea instanței de judecată pentru hărțuirea la locul de muncă. În funcție de acțiunile specifice legate de intimidare și rezultat, se pot aplica prevederile relevante ale Codului Penal sau se poate aplica legea privind obligațiile și contractele.

Capitolul III, Secțiunea VI "Criminalitatea împotriva drepturilor de muncă ale cetățenilor" din Codul Penal conține următoarele dispoziții:

"Art. 172. Oricine interzice în mod deliberat ca cineva să ocupe o poziție sau îl obligă să părăsească locul de muncă datorită naționalității, rasei, religiei, originii sale sociale, calității de membru sau lipsei apartenenței la un sindicat sau altă organizație, partid politic, organizație, mișcare cu scop politic sau din cauza convingerilor sale politice sau de altă natură, i se aplică pedeapsa cu închisoare până la 3 ani sau amendă de până la cinci mii de leva.

(2) Funcționarul care nu pune în aplicare o hotărâre judecătorească pronunțată pentru reintegrarea angajatului este pedepsit cu închisoare de până la 3 ani. "

CEHIA

Hărțuirea sexuală este definită în *Legea nr.198/2009 privind egalitatea de tratament și mijloacele legale de protecție împotriva discriminării* (Legea anti-discriminare)³². De asemenea acest act normativ reglementează și responsabilitatea angajatorilor³³.

Tot în acest sens, hărțuirea sexuală este considerată discriminare pe criteriul de sex, precum și o încălcare a drepturilor fundamentale ale angajaților, a egalității de tratament și a demnității umane (art.4 alin.2. din Legea nr.198/2009)³⁴.

Prin dispozițiile *Legii nr.251/2005 privind inspecția muncii* se prevede că aceasta se ocupă cu monitorizarea și controlul asigurării egalității de tratament la locul de muncă.

Mai mult, hărțuirea sexuală reprezintă o formă de mobbing nefiind considerată un risc ocupațional sau accident de muncă. Victima se poate adresa pentru a se proteja împotriva hărțuirii sexuale angajatorului, inspecției muncii, instanței de judecată sau Avocatului Poporului.

³² http://www.legirel.cnrs.fr/IMG/pdf/antidiscrimination_act198-2009.pdf

³³ Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.37

³⁴ <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu>

În Cehia, *hărțuirea morală/psihologică* este considerată o formă de discriminare care corespunde unui tratament nedorit, discriminatoriu pe motive de rasă, etnie, origine, naționalitate, sex, orientare sexuală, vârstă, probleme de sănătate, religie și convingeri politice. Legat de aceasta, legea anti-discriminare definește discriminarea directă, indirectă, hărțuirea morală, persecutarea, direcționarea discriminării și incitarea la discriminare³⁵.

CROAȚIA

Articolele 7 și 134 din Codul Muncii - *Obligații fundamentale și drepturi care decurg din relația de muncă*, prevăd:

Articolul 7

(1) *Angajatorul este obligat să asigure condiții de muncă optime salariatului și să îi plătească remunerația pentru munca efectuată iar lucrătorul este obligat să efectueze lucrarile conform instrucțiunilor angajatorului în funcție de natura și tipul muncii.*

(2) *Angajatorul are dreptul de a stabili locul și modul de desfășurare a activității și trebuie să respecte drepturile și demnitatea lucrătorului.*

(3) *Angajatorul este obligat să asigure condiții de muncă sigure, fără efecte nocive asupra sănătății lucrătorului, în conformitate cu legea specială și alte reglementări.*

(4) *Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă în domeniul muncii și al condițiilor de muncă, inclusiv criteriile și cerințele de selecție pentru ocuparea forței de muncă, avansarea în muncă, îndrumarea profesională, educația, instruirea și reconversia, în conformitate cu prezentul act și cu legile speciale.*

(5) *Angajatorul este obligat să protejeze demnitatea lucrătorului în timpul muncii în caz de fapte necorespunzătoare și contrare prezentului act și prevederilor legale speciale, din partea superiorilor, colaboratorilor și persoanelor cu care lucrătorul intră în contact în mod regulat în timpul desfășurării activității sale.*

Art. 134 Protecția demnității lucrătorilor

(1) *Procedura și măsurile pentru protecția demnității lucrătorilor împotriva hărțuirii sau hărțuirii sexuale se reglementează prin legislație specială, prin contract colectiv de muncă, acord individual între angajat și angajator sau reglementări de dreptul muncii.*

³⁵ www.congresomundialtrabajo2012.com

(2) Angajatorul care angajează cel puțin 20 de lucrători este obligat să numească o persoană care este autorizată să primească și să se ocupe de plângerile legate de protecția demnității lucrătorilor.

(3) Angajatorul sau persoana menționată la alin. (2) al prezentului articol, în termenul prevăzut de convenția colectivă, încheie un acord între consiliul de conducere și angajat în termen de maximum opt zile de la data depunerii reclamației/plângerii, și examinează reclamația și are dreptul de a lua toate măsurile necesare pentru a opri hărțuirea sau hărțuirea sexuală, dacă a stabilit că a avut loc hărțuirea.

(4) În cazul în care angajatorul nu ia măsuri pentru prevenirea hărțuirii sau a hărțuirii sexuale în termenul prevăzut la alin. (3) al prezentului articol sau dacă măsurile luate sunt în mod clar inadecvate, lucrătorul care este victimă a hărțuirii sau hărțuirii sexuale are dreptul să înceteze activitatea până la asigurarea protecției, cu condiția să fi solicitat protecție în fața instanței competente în următoarele opt zile.

(5) În cazul în care există circumstanțe în care nu este rezonabil să se aștepte ca angajatorul să protejeze demnitatea unui lucrător, lucrătorul nu este obligat să depună o plângere la angajator și are dreptul să înceteze munca, cu condiția să se adreseze instanței competente și a notificat angajatorul cu privire la aceasta, în termen de opt zile de la data întreruperii muncii.

(6) În timpul perioadei de întrerupere a muncii prevăzută la alin. 4 și 5 din prezentul articol, lucrătorul are dreptul la remunerație în suma pe care ar fi obținut-o dacă ar fi lucrat efectiv.

(7) În cazul în care hotărârea judecătorească valabilă stabilește că demnitatea lucrătorului nu a fost încălcată, angajatorul poate solicita rambursarea remunerației menționată la alineatul (6) din prezentul articol.

(8) Toate informațiile colectate în cadrul procedurii de protecție a demnității lucrătorilor sunt confidențiale.

(9) Comportamentul lucrătorului care constituie hărțuire sau hărțuire sexuală este considerat drept încălcare a obligațiilor care decurg din încadrarea în muncă.

(10) Rezistența lucrătorului față de comportamentul care constituie hărțuire sau hărțuire sexuală nu este considerată încălcare a obligațiilor care decurg din încadrarea în muncă și nu trebuie să constituie motive de discriminare împotriva lucrătorului.

Art. 133 Codul penal - Rele tratamente aplicate la locul de muncă

(1) Oricine insultă, umilește, maltratează sau provoacă tulburări altei persoane la locul de muncă sau în legătură cu munca și dăunează sănătății sale, este pedepsit cu închisoare de cel mult 2 ani.

(2) Fapta penală menționată la alin. (1) din prezentul articol este urmărită penal, la plângerea prealabilă a victimei.

Art. 8 din Legea privind egalitatea de gen prevede:

(1) Hărțuirea și hărțuirea sexuală se consideră discriminare în înțelesul prezentei legi.

(2) Hărțuirea constă în orice comportament nedorit legat de sexul unei persoane care are loc cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu neplăcut, ostil, degradant sau ofensator.

(3) Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament verbal, non-verbal sau fizic nedorit, de natură sexuală, care are loc cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane, în special atunci când creează un mediu neplăcut, ostil, degradant sau ofensator.

ESTONIA

Legea privind tratamentul egal și Legea privind egalitatea de gen prevăd nediscriminarea pe criterii de sex, rasă, origine etnică, religie sau alte convingeri, vârstă, handicap și orientare sexuală.

Ambele acte normative se aplică în principal relațiilor de la locul de muncă. Dacă drepturile persoanei sunt încălcate, despăgubirea pentru daune morale poate fi cerută de la hărțuitor, însă nu există o urmărire penală din oficiu pentru astfel de fapte.

Articolul 6 din *Legea privind egalitatea între sexe*³⁶ prevede legat de discriminarea în viața profesională:

(1) În viața profesională, cazurile, în care un angajator selectează pentru ocuparea unui loc de muncă sau o funcție, angajează sau admite la formare practică, promovează, selectează pentru instruire sau îndeplinirea unei sarcini sau trimite pentru instruire o persoană de un singur sex și calificările superioare și cele de sex opus, sunt considerate discriminatorii, cu excepția cazului în care există motive temeinice pentru decizia angajatorului sau o astfel de decizie rezultă din circumstanțe care nu au legătură cu sexul.

(2) Activitățile unui angajator sunt, de asemenea, considerate discriminatorii dacă angajatorul:

³⁶<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/521012016001/consolide>

1) la luarea unei decizii enumerate în această secțiune, omite o persoană sau tratează o persoană mai puțin favorabil în orice alt mod din cauza sarcinii, nașterii, părinților, îndeplinirii obligațiilor familiale sau altor circumstanțe legate de sex;

2) în momentul angajării stabilește condițiile care plasează persoanele de un sex într-un anumit dezavantaj față de persoanele de același sex;

3) stabilește condițiile de remunerare sau condițiile de acordare și de primire a prestațiilor legate de raportul de muncă care sunt mai puțin favorabile în ceea ce privește un angajat sau angajați ai unui sex comparativ cu un angajat sau angajați de alt sex care desfășoară aceeași muncă;

4) coordonează munca, repartizează instrucțiunile de lucru sau stabilește condițiile de muncă astfel încât un angajat sau angajați ai unui sex să fie dezavantajați în raport cu un angajat sau angajați de alt sex;

5) hărțuiește sexual o persoană sau în raport cu sexul persoanei sau nu îndeplinește obligația prevăzută în art.11 alin(1) pct.4) din acest Act. Angajatorul este responsabil pentru neîndeplinirea obligației dacă a fost conștient sau ar fi trebuit să știe că hărțuirea de gen sau hărțuirea sexuală a avut loc și nu a aplicat măsurile necesare pentru a pune capăt acestei hărțuiri;

7) pedepsește un angajat în regim disciplinar, transferă un angajat într-o altă funcție, încetează un raport de muncă sau promovează încetarea acestuia din motive legate de gen.

(3) Tratatul mai puțin favorabil al unei persoane pe motiv de sex în legătură cu calitatea de membru al unei organizații sindicale sau în orice organizație ale cărei membri sunt angajați într-o anumită profesie, inclusiv în legătură cu participarea persoanei la muncă și beneficiile prevăzute de această organizație sunt, de asemenea, considerate a fi discriminare.

FINLANDA

Constituția Finlandei interzice orice formă de discriminare și garantează tuturor persoanelor o protecție egală și eficientă împotriva discriminării pe bază de rasă, vârstă, origine națională și socială, limbă, religie, opinie politică, stare de sănătate sau a altor motive.

*Legea nr.609/1986 privind egalitatea între bărbați și femei*³⁷, amendată și completată prin Hotărârea Guvernului Finlandei nr.90/1994 și *Legea nr.488/2011*, interzice orice formă de discriminare directă sau indirectă, bazată pe sex, precum și hărțuirea sexuală. Această

³⁷ <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1986/en19860609.pdf>

lege tratează hărțuirea sexuală la locul de muncă ca o formă de discriminare pe criteriu de sex.

Conform *art.7 (5) din Legea privind egalitatea*, prin hărțuire sexuală se înțelege un comportament nedorit verbal, non-verbal sau fizic de natură sexuală, care are drept scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane sau crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Legea nr.21/2004 privind nediscriminarea prevede la art.14 că hărțuirea reprezintă:

(1) Încălcarea deliberată sau de facto a demnității unei persoane, în cazul în care comportamentul se referă la un motiv menționat la art.8 (1) și, ca urmare este creat un mediu ostil, intimidant, degradant, umilitor sau ofensator față de persoana respectivă.

(2) Actiunile unui angajator trebuie considerate discriminare dacă angajatorul, după ce a fost informat că un angajat a fost supus hărțuirii la locul de muncă, conform prevederilor alin. 1, neglijează să ia măsuri pentru a elimina hărțuirea.

Hărțuirea sexuală este diferită de hărțuirea morală/psihologică, iar angajatorul are obligația de a preveni hărțuirea la locul de muncă. În Finlanda, hărțuirea sexuală este calificată drept o problemă a mediului de lucru, iar prevenirea și monitorizarea acesteia revine inspectoratului de muncă.

Cel mai important remediu în cazurile de hărțuire sexuală îl reprezintă compensația materială pe care instanța o poate acorda persoanei care a fost victima unei discriminări. Quantumul despăgubirilor bănești care se acordă depinde de natura și severitatea încălcării drepturilor, precum și a altor circumstanțe după caz.

De asemenea, hărțuirea sexuală este considerată un risc ocupațional, în sensul că prevenirea ei este responsabilitatea angajatorului în legătură cu sănătatea și siguranța angajaților. Angajatorul poate atenționa angajatul care hărțuiește un alt angajat, iar în caz de hărțuire repetată poate lua măsuri constând în mutarea la un alt department sau încetarea contractului de muncă.

FRANȚA

Hărțuirea sexuală este în mod expres interzisă și face obiectul dispozițiilor Codului penal și ale Codului muncii. Astfel, conceptul de hărțuire sexuală a fost reglementat prin Legea din 2 noiembrie 1992 care interzice hărțuirea sexuală în raporturile de muncă și care asigură protecția angajaților hărțuiți.

De asemenea, prin *Legea nr.92-684 din 22 iulie 1992* a fost inserată în Codul penal *infrațiunea de hărțuire sexuală* respectiv prin art.222-33 ce prevede pedeapsa închisorii de

1 an și amenda de 15 000 euro pentru hărțuitor. Acest articol a făcut obiectul Deciziei nr.240/2012 a Consiliului Constituțional bazată pe principiul legalității incriminărilor și pedepselor garantat de art.34 din Constituția Franței și de art.8 al Declarației Universale a Drepturilor Omului și Cetățeanului din 1789, invocând că norma prevăzută la art.222-33 permitea „ca infracțiunea de hărțuire sexuală să fie pedepsită fără ca elementele constitutive ale infracțiunii să fie suficient definite, lezând astfel principiul legalității incriminărilor și pedepselor.” Prin urmare, Consiliul Constituțional a impus legiuitorului să regândească o nouă definiție a hărțuirii sexuale și să reintroducă de urgență fapta în legea penală, fapt realizat prin *Legea nr.954 din 6 august 2012*.

Astfel, în conformitate cu actuala reglementare a hărțuirii sexuale în Codul penal, alin. (1) al art.222-33, definește hărțuirea sexuală ca fiind „fapta de impunere unei persoane, în manieră repetată, de propuneri sau comportamente cu conotație sexuală”. Trebuie relevat faptul că, Codul penal francez incriminează la alin.(1) art.222-33 atât propunerile cu caracter sexual, cât și comportamentul cu conotație sexuală care se poate manifesta în absența unui scop special de a obține favoruri de natură sexuală. În mod diferit, la alin.(2) al aceluiași articol, în contextul incriminării faptei asimilate hărțuirii sexuale, este consacrat expres scopul făptuitorului, real sau aparent, de a beneficia de un act de natură sexuală.

Tot în acest sens, pe lângă infracțiunea de hărțuire sexuală prevăzută la art.222-33 din Secțiunea III „*Agresiunile sexuale*” a Capitolului II, Codul penal stabilește răspunderea penală pentru alte trei modalități de hărțuire concentrate în același capitol, Secțiunea III-bis „*Cu privire la hărțuirea morală*”. În concret, este vorba despre *hărțuirea la locul de muncă* prevăzută la art.222-33-2 C.pen, *hărțuirea soțului/soției, a partenerului în cadrul unui pact civil, a concubinului* – art.222-33-2-1 C.pen și, respectiv, art.222-33-2-2 C.pen, care sancționează hărțuirea oricărei persoane având ca scop sau ca rezultat degradarea condițiilor de viață care se traduc în alterarea sănătății fizice sau mintale.

De asemenea, la art.225-1-1 C.pen se prevede că: reprezintă discriminare orice distincție operată între persoane ca rezultat al faptului că au fost supuse sau au refuzat să se supună acțiunilor de hărțuire sexuală prevăzute la art.222-33 C.pen sau au mărturisit asemenea acțiuni, inclusiv dacă aceste acțiuni nu au fost comise în manieră repetată. Așadar, textul incriminator protejează atât persoana care, pentru că a refuzat o propunere de natură sexuală, nu a fost angajată, a fost concediată sau evaluată necorespunzător, cât și persoana care a fost martorul faptelor de hărțuire sexuală³⁸.

³⁸ Articles du code pénal sur le harcèlement moral : 222-33-2 à 222-33-2-2

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006165282&cidTexte=LEGITEXT000006070719>

La rândul său, art.1531-1 din Codul muncii francez prevede că: *hărțuirea sexuală constă în orice acțiune a unei persoane de hărțuire în scopul de a obține favoruri de natură sexuală în interesul său ori al unui terț.*

Tot în acest sens, art.1531-2 din Codul muncii francez definește protecția acordată salariaților: *niciun salariat, niciun candidat la recrutare, la stagiu sau la o perioadă de formare nu poate fi sancționat, concediat sau nu poate face obiectul unei măsuri discriminatorii, direct sau indirect, mai ales în ceea ce privește remunerarea, formarea, recalificarea, calificarea, promovarea profesională, reînnoirea contractului de muncă pentru a accepta sau pentru că a refuzat să accepte acțiunile de hărțuire sexuală*³⁹.

Art.L1152-1 la art.1152-6 din Codul muncii francez⁴⁰ și *Circulara Ministerului Muncii din 12 noiembrie 2012*⁴¹ privind aplicarea Legii nr.954/2012 interzic hărțuirea morală/psihologică la locul de muncă.

ITALIA

Codul penal italian la art.612 bis „*Fapte persecutorii*”⁴² stabilește răspunderea penală pentru conduita reiterată de amenințare sau hărțuire a unei persoane într-un mod în care să cauzeze o stare continuă și gravă de anxietate sau frică, sau să genereze o temere reală referitoare la siguranța proprie, a unei rude apropiate ori a persoanei cu care se află într-o relație afectivă (emoțională), sau să constrângă la alterarea condițiilor proprii de viață.

Definiția conceptului de hărțuire sexuală se regăsește și în *Decretul legislativ nr.198 din 11 aprilie 2006 (Codul egalității de șanse)*⁴³ care sistematizează toate dispozițiile elaborate de legiutorul Italian în domeniul promovării egalității de șanse, interzicerii și luptei împotriva discriminării pe motive de sex.

Art.26 din Cod, intitulat *Hărțuirea și Hărțuirea sexuală*, definește în mod explicit *hărțuirea sexuală ca fiind o formă de discriminare*. Astfel: *1) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare atunci când comportamentul nedorit legat de sex are loc cu scopul sau efectul de a submina demnitatea unui salariat sau salariate și de a crea un mediu*

³⁹ Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.31

⁴⁰ Articles L1152-1 à L1152-6 du code du travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177845&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

⁴¹ Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/12/cir_36192.pdf

⁴² <http://www.brocardi.it/codice-penale/libro-secondo/titolo-xii/capo-iii/sezione-iii/art612bis.html>

⁴³ <http://www.cpouniversita.it/documenti/libro3.pdf>

intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; 2) Hărțuirea sexuală este considerată o formă de discriminare atunci când comportamentul indezirabil pe motive de sex se manifestă printr-un act fizic, verbal sau non-verbal, cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea unui angajat și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; 2.bis) Tratatamentul mai puțin favorabil este considerat o formă de discriminare atunci când se manifestă împotriva unui angajat pentru supunerea sau refuzul de a fi supus unui astfel de comportament menționat la alin.1 și 2; 3) Orice act, acord sau aranjament privind relațiile de muncă ale unui angajat, victima unei conduite menționate la alin.1 și 2 este considerat nul atunci când acesta se produce din cauza respingerii unui astfel de comportament. Orice tratament defavorabil din partea angajatorului este considerat o formă de discriminare atunci când apare în ceea ce privește o plângere sau acțiune pentru a asigura respectarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei.

Prin Decretul-legislativ nr.5 din 25 ianuarie 2010 a fost transpusă Directiva 2006/54/CE. Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare pentru a proteja integritatea fizică și demnitatea angajatului. Aceștia pot aplica sancțiuni disciplinare care în funcție de gravitate pot merge până la concedierea angajaților care hărțuiesc sexual un alt angajat.

Persoana care a fost supusă hărțuirii sexuale poate formula acțiune în răspundere civilă prin care să solicite despăgubiri iar în situația în care fapta de hărțuire sexual întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni se aplică răspunderea penală⁴⁴.

IRLANDA

Legislația Irlandei în materia egalității dintre bărbați și femei cuprinde aproximativ 20 de legi. Cea mai importantă dintre ele este *Legea privind egalitatea în domeniul muncii*⁴⁵, din 1998, amendată în anul 2004⁴⁶.

Legea sus-menționată stipulează că se produce o discriminare în cazul în care un angajat este supus unei hărțuiri sau hărțuiri sexuale la locul de muncă de către o persoană care poate fi: - angajată în același loc, fără a fi necesar să aibă același angajator cu persoana hărțuită; - angajatorul victimei sau - un client sau oricare altă persoană aflată în relații de afaceri cu angajatorul, dacă circumstanțele acestei hărțuiri puteau fi prevenite de către angajator.

⁴⁴ Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.35

⁴⁵ <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu>

⁴⁶ https://www.senat.ro/UploadFisiere/0c23530b-e067-46b8-a1d9-33bc45b07d23/egalitate_de%20sanse.pdf

LETONIA

Art.29 din Codul muncii - *Interzicerea tratamentului diferențiat:*

(4) Hărțuirea unei persoane și acțiunile de discriminare a acesteia se consideră, de asemenea, drept discriminare în înțelesul prezentei legi.

(7) Hărțuirea unei persoane reprezintă supunerea unei persoane la astfel de acțiuni care sunt nedorite din punctul de vedere al persoanei, care sunt asociate cu apartenența sa la un anumit sex, inclusiv acțiunile de natură sexuală dacă scopul sau rezultatul acestor acțiuni este încălcarea demnității persoanei și crearea unui mediu intimidant, ostil, umilitor, degradant sau ofensator.

LITUANIA

În legislația lituaniană, nu există un act normativ specific care să vizeze abordarea agresiunii la locul de muncă sau a altor forme de abuz psihologic.

Art.152 din Codul penal⁴⁷ reglementează hărțuirea sexuală:

"1. Persoana care, în căutarea unui contact sexual sau a unei satisfacții de natură sexuală, hărțuie o persoană subordonată lui în funcție sau prin astfel de acțiuni vulgare sau similare sau sugestii, se pedepsește cu amendă sau privare de libertate.

(2) O persoană este trasă la răspundere pentru o acțiune prevăzută la alineatul (1) din prezentul articol doar sub rezerva unei plângeri depuse de victimă sau a unei declarații a reprezentantului său autorizat sau la cererea procurorului."

Dacă agresiunea/hărțuirea are loc într-un mediu de lucru nesănatos și / sau nesigur, pot fi aplicate prevederile Codului Muncii. Art. 2 din Codul muncii⁴⁸ stipulează că angajatorii trebuie să asigure "condiții de muncă sigure și sănătoase". Reglementarea juridică a relațiilor de muncă specificată în Cod se bazează, printre altele, pe principiul "egalității subiecților dreptului muncii indiferent de sex, orientare sexuală, rasă, origine națională, limbă, origine, cetățenie și statut social, religie, stare civilă și familială, vârstă, opinii, apartenență politică sau organizație publică, factori independenți de calitățile profesionale ale angajatului".

⁴⁷ CriminalCode: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/criminal_code_lithuania_en_1.doc

⁴⁸ LabourCode: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/en/TAD/TAIS.191770>

În cazul în care intimidarea se referă la discriminarea persoanelor pe criterii de sex, așa cum este definită în *Legea privind egalitatea de șanse între bărbați și femei*⁴⁹ se aplică prevederile legii respective.

Art.1 din lege definește *hărțuirea* drept "un comportament nedorit legat de sexul unei persoane care are loc cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, umilitor sau ofensator". Potrivit art.9 din aceeași lege, "o persoană care consideră că a fost supusă acțiunilor discriminatorii specificate în prezentul capitol sau că a devenit subiect de hărțuire sexuală sau orice altă hărțuire are dreptul să se adreseze Ombudsmanului pentru egalitatea de șanse".

Art.12 din legea sus-menționată prevede că "Ombudsmanul egalității de șanse va investiga plângerile privind discriminarea directă sau indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală și va oferi soluții obiective și imparțiale legate de aceasta".

MAREA BRITANIE

Hărțuirea sexuală este considerată ca fiind o formă de discriminare ilegală. Adoptarea unui comportament nedorit de natură sexuală cu privire la o caracteristică protejată constituie hărțuire dacă are ca efect încălcarea demnității persoanei și deteriorarea mediului de lucru.

Principala prevedere legală care interzice hărțuirea sexuală se regăsește în Secțiunea 26 din *Legea privind egalitatea din 2010*⁵⁰. De asemenea, secțiunea 40 din aceeași lege interzice în mod expres hărțuirea angajaților și a candidaților la un loc de muncă. Angajații care se consideră hărțuiți în cadrul raporturilor de muncă pot formula cereri în baza secțiunii 26 din Legea privind egalitatea pe care să le adreseze Tribunalului muncii.

Legea privind egalitatea definește noțiunea de hărțuire sexual la locul de muncă, astfel:

- 1) O persoană (A) hărțuiește o alta (B) dacă:
 - a) A adoptă un comportament nedorit cu privire la o caracteristică protejată și
 - b) Comportamentul are ca scop sau effect
 - Violarea demnității lui B sau
 - Crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv pentru B

A, de asemenea, îl hărțuiește pe B dacă:

- c) A se angajează într-un comportament nedorit de natură sexual și

⁴⁹ Law on Equal Opportunities for Men and Women: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/488fe061a7c611e59010bea026bdb259?ifwid=q8i88l7y0>

⁵⁰ http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/pdfs/ukpga_20100015_en.pdf

- d) Comportamentul are ca scop sau ca efect cauzele menționate în subsecțiunea 1 (b).
- 2) A, de asemenea, îl hărțuiește pe B dacă:
 - a) A ori altă persoană se angajează într-un comportament nedorit de natură sexual ori bazat pe gen ori sex;
 - b) Comportamentul are ca efect sau ca scop unul din cazurile menționate la subsecțiunea 1 (b) și
 - c) Din cauza faptului că B respinge comportamentul, A îl tratează pe B mai puțin favorabil decât cum A l-ar fi tratat pe B dacă B nu ar fi respins comportamentul.
- 3) Pentru a decide dacă tratamentul are efectul menționat la subsecțiunea 1 (b), trebuie luate în considerare următoarele aspecte:
 - a) Percepția lui B;
 - b) Alte circumstanțe în cauză;
 - c) Dacă conduita este rezonabil să aibă acest efect.
- 4) Caracteristicile relevante protejate sunt: vârstă, incapacitate, rasă, gen religie sau credință, sex și orientare sexuală.

Compensațiile bănești pe care le poate obține victim faptei de discriminare se acordă în temeiul răspunderii civile delictuale. Scopul acordării compensațiilor bănești este acela de a repune victima în situația în care fapta ilicită de hărțuire nu ar fi avut loc.

POLONIA

Definiția hărțuirii sexuale a fost introdusă în Codul muncii polonez la data de 1 ianuarie 2004. Astfel, conform art.16 alin.6 din Codul muncii, hărțuirea sexuală este definită ca un act ilegal care echivalează cu discriminarea pe motive de sex și presupune orice formă de comportament nedorit cu conotație sexuală sau în legătură cu sexul al unui angajat care are drept scop sau ca efect lezarea demnității unui alt angajat sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor pentru acesta.

În acest sens, hărțuirea sexuală poate îmbrăca 2 forme diferite:

- *Crearea de condiții de muncă ostile.* Această formă se manifestă ca atenții sexual nedorite îndreptate către un anumit salariat, aspect de natură să-l reducă eficiența muncii;
- *Constrângerea sexuală.* În acest caz, hărțuitorul poate fi angajatorul sau unul din subordonați. Această formă include și un comportament amenințător⁵¹.

⁵¹ Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.37

De asemenea, art.190a, art.198, art.199 alin.1, art.218 din Codul Penal incriminează hărțuirea sexuală.⁵²

Codul muncii polonez definește la art.94 - hărțuirea morală/psihologică ca fiind orice acțiune sau comportament îndreptat împotriva unui angajat, însemnând hărțuire și intimidare. Angajatorul care permite ca angajatul său să fie hărțuit moral la locul de muncă poate fi tras la răspundere potrivit prevederilor Codului muncii sau Codului penal.

§ 2. Intimidarea la locul de muncă include acte sau comportamente legate de un angajat sau îndreptate împotriva unui angajat, care au drept scop sau efect hărțuirea sau intimidarea persistentă și pe termen lung a unui angajat, care duce la scăderea abilităților sale profesionale prin umilirea sau ridiculizarea angajatului sau izolarea acestuia din grupul de colegi.

§ 3. Un angajat pentru care hărțuirea la locul de muncă a provocat probleme de sănătate poate solicita compensarea de la angajator ca echivalent în bani pentru prejudiciul suferit.

§ 4. Un angajat care își încheie contractul de muncă ca urmare a hărțuirii la locul de muncă are dreptul de a solicita despăgubiri de la angajator într-o sumă care nu este mai mică decât remunerația minimă pentru muncă.

§ 5. Declarația salariatului privind rezilierea contractului de muncă trebuie făcută în scris, indicând motivul prevăzut la § 2 care justifică rezilierea contractului.

Tot în acest sens, art.190a din Codul Penal arată că:

§ 1. Orice persoană ce hărțuiește o altă persoană sau o rudă apropiată a acelei persoane și cauzează acestei persoane sentimentul de frică justificat de împrejurări sau încălcă intimitatea sa, va fi supusă unei pedepse privative de libertate de până la 3 ani.

§ 2 Subiectul aceleiași sancțiuni este cel care folosește imaginea altcuiva sau orice alte date cu caracter personal în scopul de a provoca pagube materiale.

§ 3. Dacă consecințele faptelor menționate la alin.1 sau 2 conduc la o tentativă de suicid a victimei, făptuitorul este supus unei pedepse privative de libertate de la 1 la 10ani.

§ 4 § Urmărirea penală pentru infracțiunea prevăzute la alin.1 se pune în mișcare la plângerea victimei.

Art.190a alin.1 din Codul penal se aplică și pentru cazurile de hărțuire la locul de muncă. Hărțuirea include un comportament care induce o stare de anxietate victimei precum

⁵² <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu/poland-sexual-harassment>

și violarea intimității acesteia. Este necesar să se dovedească sentimentul de teamă pentru a acuza pe cineva de săvârșirea infracțiunii.

Art. 199 Codul Penal – *Hărțuirea sexuală*

§ 1 Oricine, abuzând de o relație de dependență sau profitând de o situație critică, supune o persoană la raporturi sexuale sau o face să se supună unui act sexual sau să efectueze un astfel de act, este supus pedepsei cu privarea de libertate de până la 3 ani.

Infracțiunea prevăzută la art.199 Cod penal are un caracter distinct din cauza conceptului de relație de dependență. Abuzarea printr-o astfel de relație de dependență are loc în circumstanțe în care, de exemplu, colegii de muncă nu pot evita comenzile și ordinele unei alte persoane.

Art.218 din Codul penal polonez penalizează, de asemenea, încălcarea drepturilor unui angajat:

§ 1. Orice persoană care, atunci când desfășoară activități în domeniul dreptului muncii și al asigurărilor sociale, încalcă în mod abuziv sau persistent drepturile salariatului care rezultă dintr-o relație de muncă, contract sau asigurare socială, este supusă unei amenzi sau pedepsei cu privare de libertate de la 6 luni până la 2 ani.

Art.111 din Codul muncii prevede că angajatorul este obligat să respecte demnitatea și alte drepturi personale ale unui angajat, iar art.113 din același Cod consideră că toate formele de discriminare în raporturile de muncă sunt inacceptabile. De asemenea, dispozițiile cuprinse în Capitolul II a din Codul muncii prevăd o regulă a egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. Astfel, conform art.18 ind.3a din Codul Muncii:

§ 1. Angajații trebuie să fie tratați în mod egal la locul de muncă, în condiții de angajare, promovare și acces la educație pentru a-și îmbunătăți calificările indiferent de sex, vârstă, handicap, rasă, religie, naționalitate, apartenență la sindicate, etnie, credință, orientare sexuală și indiferent dacă sunt angajați pe o perioadă determinată sau nedeterminată sau sunt angajați cu normă întreagă ori cu normă parțială.

În conformitate cu art.18 ind.3d din Codul Muncii, un angajat, al cărui drept de a fi tratat în mod egal în cadrul unui raport de muncă a fost încălcat, poate solicita despăgubiri din partea angajatorului:

O persoană în legătură cu care angajatorul a încălcat principiul egalității de tratament în muncă are dreptul la o indemnizație într-o sumă care nu este mai mică decât remunerația minimă pentru muncă, determinată în conformitate cu prevederi legale.

PORTUGALIA

Constituția Portugaliei (art.25 și art.26) acordă fiecăruia dreptul la integritate personală și la protejarea vieții private și familiale, precum și la protecția juridică împotriva oricărei forme de discriminare.

Aceste drepturi trebuie respectate, în special, la nivelul organizatoric al companiilor în cadrul promovării unor condiții de muncă adecvate, aspecte care au fost relevate printr-o directivă comunitară (Directiva-cadru privind securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă 89/391 / CEE din 12 iunie 1991) care stabilește necesitatea organizării activităților prin asigurarea unui nivel adecvat de securitate.

Principiile generale ale directivei au fost transpuse în dreptul portughez prin Legea executivă nr.441/91 care a fost abrogată prin *Legea nr.102/2009* care a stabilit cadrul legal pentru promovarea sănătății și securității la locul de muncă.

În prezent, există prevederi exprese care reflectă dreptul muncitorilor de a fi sănătoși din punct de vedere fizic și mental la locul de muncă, luând în considerare în special faptul că (*art. 15 din Legea nr.102/2009*):

"Angajatorii trebuie să garanteze lucrătorilor siguranța, igiena și sănătatea în toate aspectele legate de munca lor";

Hărțuirea este, de asemenea, penalizată în noul Cod al Muncii⁵³, fără a face o distincție între diferitele tipuri de hărțuire (psihologică, sexuală, rasială, etc.), iar articolele relevante nu se aplică numai sectorului privat, ci și în relațiile juridice ale funcționarilor publici care au statutul de funcționar public sau angajat al administrației publice.

Astfel, art.22 din Codul muncii ("*Dreptul la acces egal la locuri de muncă și la egalitate la locul de muncă*") acoperă dreptul la egalitatea de acces la ocuparea forței de muncă și la egalitate, prevenind discriminarea bazată pe vârstă, sex, orientare sexuală, capacitate redusă de muncă, dizabilitate, boala cronică, naționalitate, origine etnică, religie, convingeri politice sau ideologice și calitatea de membru de sindicat.

Art.23 ("*Interzicerea discriminării*") din Codul muncii interzice discriminarea în raport cu același criteria stabilite la art. 22.

De asemenea, art.24 din Codul muncii stipulează în mod specific "hărțuirea", precizând că:

"1 - Hărțuirea solicitanților de locuri de muncă și a lucrătorilor constituie discriminare.

2 - Hărțuirea înseamnă orice comportament nedorit legat de unul dintre factorii menționați la punctul 1 din articolul precedent (originea, vârsta, sexul, orientarea sexuală,

⁵³ <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34560075/view?w=2009-02-12>

starea civilă, situația familială, moștenirea genetică, capacitatea redusă de muncă, dizabilitatea, boala, naționalitatea, originea etnică, religia, convingerile politice sau ideologice și calitatea de membru de sindicat), accesul la muncă sau la formarea profesională, cu scopul sau efectul de a afecta demnitatea persoanei sau de a crea un mediu intimidant, degradant, umilitor.

3 - În special, hărțuirea include toate comportamentele nedorite de natură sexuală, fie ele verbale, non-verbale sau fizice, cu scopul sau efectele menționate în articolul precedent."

SLOVACIA

Art. 36 din Constituția Republicii Slovace prevede că: *a) angajații au dreptul la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare. Legea fundamentală garantează, mai presus de toate:*

b) protecția împotriva concedierii arbitrare și a discriminării la locul de muncă,

c) siguranța muncii și protecția sănătății la locul de muncă "

În conformitate cu art.2a din *Legea antidiscriminare:*

(4) Hărțuirea înseamnă un comportament care creează sau poate crea un mediu intimidant, ostil, rușinos, umilitor, degradant, lipsit de respect sau ofensator și a cărui intenție sau consecință este sau poate fi încălcarea libertății persoanei sau a demnității umane.

(5) Hărțuirea sexuală înseamnă comportament verbal, non-verbal sau fizic de natură sexuală a cărui intenție sau consecință este sau poate reprezenta o încălcare a demnității persoanei și care creează un mediu intimidant, degradant, lipsit de respect, ostil sau ofensator.

(6) Un act de discriminare înseamnă o acțiune care constă în abuzul de poziție/putere a unei persoane în scopul discriminării împotriva unei terțe persoane.

(7) Instigarea la discriminare înseamnă convingerea, afirmarea sau instigarea unei persoane de a discrimina o altă persoană.

Conform art.9 din *Legea antidiscriminare:*

(2) Orice persoană care se consideră nedreptățită în drepturile, interesele protejate de lege și/sau libertățile pe motiv că principiul egalității de tratament nu a fost aplicat poate să își poată exercita acțiunile în justiție. Acesta poate, în special, să solicite persoanei care încalcă principiul egalității de tratament să se abțină de la astfel de comportamente și, acolo unde este posibil, să rectifice situația ilegală; În cazul nerespectării principiului egalității de

tratament pe motiv de raportare a infracțiunii sau a oricăror alte infracțiuni, orice persoană poate, de asemenea, să ceară anularea unui act juridic a cărui valabilitate a fost suspendată.

(3) În cazul în care satisfacția adecvată se dovedește a fi insuficientă, în special atunci când încălcarea principiului tratamentului egal a afectat considerabil demnitatea, statutul social al victimei, victima poate solicita și daune morale. Valoarea daunelor morale în numerar va fi stabilită de instanță, luând în considerare amploarea daunelor morale și toate circumstanțele care stau la baza acestora.

(5) Orice persoană are, de asemenea, dreptul de a-și proteja drepturile în afara instanței prin mediere.

SUEDIA

Hărțuirea sexuală este considerată a fi discriminare. Sediul materiei se află în *Legea nr.567/2008*⁵⁴ anti-discriminare în care hărțuirea sexuală este definită ca fiind un comportament de natură sexuală care încalcă demnitatea cuiva (*Capitolul 1, secțiunea 4.4*). Hărțuirea sexuală include expresii verbale sau violență fizică, atitudini care sunt direcționate către una sau mai multe persoane.

De asemenea, legea anti-discriminare face referire la măsurile de prevenire și descurajare a hărțuirii sexuale a unui angajat sau a hărțuirii care ar putea rezulta în urma unei sesizări care are ca subiect discriminarea sexuală.

Conform Cap.2, secțiunea 3⁵⁵, angajatorii au obligația să promoveze egalitatea de șanse și de tratament la locul de muncă și să ia măsuri pentru a preveni hărțuirea sexuală. Un angajator sau un angajat care supune un alt angajat la hărțuire sexuală poate fi condamnat conform legii penale pentru molestare, molestare sexuală, constrângere sexuală, exploatare sexuală sau viol iar victima hărțuirii sexuale la locul de muncă poate solicita în instanță despăgubiri bănești.

Autoritatea publică responsabilă în domeniu este *Autoritatea suedeză pentru mediul de lucru*⁵⁶, care publică dispoziții și recomandări generale în cadrul unor statute⁵⁷. Prevederile sunt reglementări cu caracter obligatoriu, în timp ce recomandările nu sunt obligatorii, dar conțin îndrumări privind modul în care poate sau ar trebui să se aplice dispozițiile. Reglementările privind hărțuirea / victimizarea arată în mod clar că angajatorul

⁵⁴ <http://www.government.se/information-material/2015/09/discrimination-act-2008567/>

⁵⁵ http://www.government.se/4a788f/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf

⁵⁶ <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/organisational-and-social-work-environment-afs2015-4.pdf>

⁵⁷ <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/systematic-work-environment-management-provisions-afs2001-1.pdf>

are o responsabilitate, atât pentru a preveni hărțuirea/agresiunea, dar și de a acționa în cazul în care are loc agresiunea.

De asemenea, există instituția *Ombudsman-ului pentru egalitate*⁵⁸ care supraveghează respectarea *Legii anti-discriminare*. În cazul în care angajatorul nu reușește să ia măsuri împotriva hărțuirii la locul de muncă, angajatul poate raporta către uniunea sindicală sau Ombudsman-ului pentru egalitatea.

SPANIA

Referitor la hărțuirea sexuală, art.184 din Codul penal⁵⁹ spaniol prevede sancționarea faptei „*celui care solicită favoruri de natură sexuală...și prin acest comportament provoacă victimei o situație obiectivă și grav intimidantă, ostilă și umilitoare*”. În legătură cu aceasta, doctrina spaniolă a stabilit: „Cerința de favoruri sexuale se consideră îndeplinită, în cazul hărțuirii sexuale, atunci când există o cerere sau o acțiune cu conținut sexual, serioasă și univocă, oricare ar fi mijloacele de expresie utilizate, dacă astfel de comportament este nedorit, nerezonabil și ofensator”.

În temeiul alin. (2) art.184 CP⁶⁰, se agravează răspunderea penală pentru hărțuirea sexuală, dacă la săvârșirea faptei subiectul infracțiunii „se prevalează de o situație de superioritate, însoțită de amenințarea expresă sau tacită de a cauza un rău, legat de așteptările legitime ale victimei, care ar putea avea loc în sfera relațiilor indicate” (abuzul de autoritate). Varianta-tip a infracțiunii de hărțuire sexuală, prevăzută la alin.(1) art.184 CP, prevede expres că subiectul infracțiunii se află cu victima în „relații de muncă, de învățământ, de prestări servicii, continue sau obișnuite”. Astfel, legiuitorul spaniol limitează sfera de aplicare a normei care incriminează hărțuirea sexuală la relații de factură specială.

Pe data de 24 martie 2007 a intrat în vigoare **Legea Organică nr.3/2007 privind egalitatea efectivă între femei și bărbați**⁶¹. Una din principalele noutăți ale Legii constă în prevenirea comportamentului discriminatoriu și în previzionarea unor politici active pentru ca principiul egalității să devină eficient. Legea acordă o atenție deosebită inegalităților din domeniul specific al relațiilor de muncă. Astfel, prin adoptarea unor măsuri specifice în domeniul egalității în cadrul companiilor se încearcă promovarea și plasarea lor în cadrul unei negocieri colective astfel încât părțile să convină asupra conținutului. În același timp, se recunoaște dreptul unei persoane de a concilia viața personală cu cea profesională, fiind

⁵⁸ <http://www.do.se/other-languages/english-engelska/working-life>

⁵⁹ http://www.unine.ch/files/live/sites/cert/files/ouvrages/Deveaud-Pledran_these.pdf

⁶⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444&tn=1&p=20150428#a184>

⁶¹ <https://www.senat.ro/UploadFisiere%5C106d721d-55e0-4283-ad91-45926e1b1b64%5Cghid-egalitate-de-sanse-anofm-ifi.pdf>

reglementate medii specifice de acțiune cum ar fi promovarea, accesul la un loc de muncă, problema hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Legea nr.3/2007 Titlul I definește hărțuirea sexuală și hărțuirea pe motive de sex, stabilește consecințele juridice ale comportamentului discriminatoriu și include garanțiile procedurale pentru a consolida protecția juridică a dreptului la egalitate. Art. 7 din lege descrie conceptele de hărțuire sexuală și hărțuire pe criteriu de sex iar art. 48 prezintă măsuri specifice de prevenire a hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criteriu de gen la locul de muncă.

După intrarea în vigoare a *Legii privind egalitatea dintre bărbați și femei*, companiile sunt pasibile de sancțiuni în cazul în care nu se conformează prevederilor sale. Astfel, în primul rând, dacă companiile nu și-ar îndeplini obligațiile ce țin de Planurile de egalitate (cum ar fi neimplementarea unui astfel de plan) aceasta ar însemna o situație de încălcare gravă a dispozițiilor legale, ce poate fi sancționată cu amenzi cuprinse între 626 și 6250 euro. Pe de altă parte, deciziile unilaterale ale companiilor, care implică discriminare directă sau indirectă sau care presupun un tratament nefavorabil față de angajați sunt considerate o încălcare gravă, precum și hărțuirea la locul de muncă, cu condiția ca societatea, fiind conștientă de existența situației de hărțuire nu a adoptat măsurile necesare pentru a o preveni. În plus pot fi impuse sancțiuni suplimentare cum ar fi pierderea automată a cotelor, reducerilor și în general a avantajelor ce derivă din aplicarea programelor de ocupare, interdicția automată de a accede la astfel de beneficii pe o perioadă de șase luni. În unele cazuri, sancțiunile suplimentare (nu cea principală) pot fi înlocuite cu măsura elaborării și aplicării Planului de egalitate la nivelul unei companii, conform hotărârii autorităților competente în domeniul ocupării forței de muncă.

UNGARIA

Conform art.222 din Codul Penal -„Hărțuirea”:

(1) Orice persoană care se angajează într-un comportament intenționat de a intimida o altă persoană, să tulbure intimitatea sau provoacă suferință emoțională unei alte persoane, în mod arbitrar, sau care agasează alte persoane, în mod regulat și este găsită vinovată este pedepsită cu închisoare de cel mult un an, în măsura în care prin acțiunea sa nu a rezultat o infracțiune mai gravă.

(2) Orice persoană care, în scop de intimidare:

a) amenință cu folosirea forței sau expunere unor pericole publice destinate să facă rău asupra unei alte persoane, sau unei rude a acestei persoane, sau

b) dă impresia că orice amenințare la viață, integritatea fizică sau sănătatea unei alte persoane este iminentă,

se face vinovat de un delict și este pedepsită cu închisoare de până la 2 ani.

(3) Orice persoană care comite actul de hărțuire:

(...)

c) în cazul în care se abuzează de o poziție recunoscută de încredere, autoritate sau influență asupra victimei,

este pedepsită cu închisoare de cel mult 2 ani, în cazul prevăzut la alin.(1), sau cu închisoare de cel mult 3 ani pentru o infracțiunea prevăzută la alin.(2).“

Potrivit art.12 din Codul muncii referitor la principiul egalității de tratament se arată că:

(1) În legătură cu relațiile de muncă, cum ar fi remunerarea muncii, trebuie să fie respectat cu strictețe principiul egalității de tratament. Remedierea consecințelor oricărei încălcări a acestei cerințe nu poate duce la orice încălcare a, sau să prejudicieze, drepturile altor lucrători.

(2) În sensul subsecțiunii (1), „salariul“ înseamnă orice remunerație furnizată în mod direct sau indirect, în numerar sau în natură, pe baza raportului de muncă.

(3) Valoarea egală a muncii în sensul principiului egalității de tratament se determină în funcție de natura muncii efectuate, calitatea și cantitatea acesteia, condițiile de muncă, formarea profesională necesară, fizică sau eforturile intelectuale depuse, experiență, responsabilitățile și condițiile pieței forței de muncă.“

În alt act normativ în care apare noțiunea de hărțuire este *Legea CXXV din 2003 privind egalitatea de tratament și promovarea egalității de șanse*⁶². Termenul de hărțuire este folosit deseori pentru a se referi la circumstanțele de hărțuire sexuală.

Art.10 din *Legea privind egalitatea de tratament* prevede că: *hărțuirea este un comportament de natură sexuală ori de altă natură care încalcă demnitatea umană referitoare la caracteristicile persoanei respective, definite la art.8, cu scopul sau efectul de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.*

Hărțuirea la locul de muncă reprezintă o situație în care o persoană ori un grup de persoane este supus unui tratament neplăcut sau ofensator din partea altuia sau altora

⁶² Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.35

(angajatorului sau colegilor). Angajatorii sunt răspunzători pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur.

Autoritatea pentru egalitatea de tratament (ETA) este o organizație administrativă, care funcționează din anul 2005 și are drept atribuții: protejarea demnității umane, soluționarea cauzelor de încălcare a principiului egalității de tratament, monitorizarea punerii în aplicare a principiului menționat, publicarea de broșuri tematice⁶³.

3. ALTE TIPURI DE HĂRȚUIRE

Este importantă delimitarea hărțuirii sexuale de *hărțuirea stradală*, care se manifestă în public, prin comentarii cu caracter vulgar, cu conotații sexuale, uneori amenințătoare, adresate adeseori femeilor din partea necunoscuților care îi ies în cale. Această hărțuire se traduce în mod general prin remarci, evaluări, priviri sau gesturi cu privire la fizicul unei femei, făcând-o să-și dea seama dacă corespunde sau nu așteptărilor unui bărbat sau unui grup de bărbați. În concret, i se aduce la cunoștință dacă corespunde sau nu criteriilor de atracție sexuală. În cazul hărțuirii stradale, cel mai adesea victima este întâmplătoare. Este de reținut că asemenea conduite sporadice nu urmăresc determinarea victimei la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual, ci sunt susceptibile să lezeze demnitatea persoanei sau să creeze o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare⁶⁴.

Astfel, în anul 2016, Portugalia a incriminat prin art.170 din Codul penal⁶⁵ *hărțuirea sexuală verbală*⁶⁶.

De asemenea, în 2014, Belgia a incriminat anumite acțiuni din spectrul *hărțuirii sexuale*, chiar dacă au loc în *spațiul virtual*, și pot fi pedepsite cu până la un an de închisoare. Potrivit legii belgiene este o „*infrațiune să faci gesturi sau declarații care au drept scop evident să exprime disprețul pentru o persoană sau multe de un alt gen pornind de la ideea că genul lor îi face inferiori sau îi reduce la statutul de obiect sexual, ceea ce reprezintă un atac la demnitatea lor*”. În legea penală belgiană sunt incluse și jignirile sau ofensele adresate bărbaților.

Trebuie menționat că hărțuirea morală/psihologică la locul de muncă poate fi generată și de o *strategie de management*, în sensul că un angajator ar putea iniția anumite acțiuni menite să determine pe anumiți angajați să demisioneze⁶⁷.

⁶³http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/1994302bfed2a97b0b7f004365debe24/ebh_bl_2.pdf

⁶⁴ <https://romania.ihollaback.org/>

⁶⁵http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=109A0170&nid=109&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao

⁶⁶ <https://www.equaltimes.org/portugal-bans-the-verbal?lang=en#.WOy-vbfea1s>

⁶⁷ Loredana –Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015, p.45

BIBLIOGRAFIE

Loredana–Manuela Muscalu – Discriminarea în relațiile de muncă, Editura Hamangiu, București, 2015

Eugen Avram, Cary L.Cooper – Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale, Editura Polirom, București, 2008

Anca Elena Burghilea – Hărțuirea morală și sexuală la locul de muncă, în Revista de Drept Social nr.1/2013, p.14

Resurse Internet:

Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestic
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046253>

Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23.09.2002 de modificare a Directivei Consiliului 76/207/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă. www.eur-lex.europa.eu

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5.07.2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. www.eur-lex.europa.eu

http://www.unine.ch/files/live/sites/cert/files/ouvrages/Deveaud-Pledran_these.pdf

<http://www.equal.ro/platforma/materiale/Ghidul.pdf>

<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>

<http://www.filodiritto.com/articoli/2009/11/art-612-bis-codice-penale-atti-persecutori-stalking/>

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/section/1>

<https://www.ihollaback.org/cornell-international-survey-on-street-harassment/#uk>

<http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2012-access-to-justice-social.pdf>

<http://repositorio.uportu.pt/bitstream/11328/1342/1/O%20crime%20de%20importuna%C3%A7%C3%A3o%20sexual%20no%20C%C3%B3digo%20Penal%20Portugu%C3%AAs.pdf>

https://www.snapromania.ro/uploaded_files/bbed129d692492516d15f36264bef8aa.pdf

<http://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu>

<http://www.ohpedu.ro/articole/hartuirea-la-locul-de-munca/>

<http://www.tesmedia.ro/wp-content/uploads/2013/10/Centrului-Anti-Mobbing-Timisoara.pdf>

<http://sar.org.ro/wp-content/uploads/2015/12/Raport-de-cercetare-Mob-univ-2.pdf>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788> - [Law 7/2007](#) of the Basic Statute of the Public Employee)

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2011/~media/Faktaark/Faktaark-52-Bullying.pdf>

Danemarca : Executive Order No. 559 of 17 June 2004 issued by the Danish Working Environment Authority - unofficial version

<http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/regulations/executive-orders/559-arbejdets-udforelse>

The Danish Working Environment Authority (<http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en>)

Estonia – Equal Treatment Act Gender Equality Act:

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013066/consolide>

FINLANDA - <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>

Non-discrimination Act (21/2004) -

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2014/en20141325.pdf>

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

Swedish Work Environment Authority, *Swedish Work Environment Authority regulations and general recommendations on organizational and social work environment*. (AFS 2015:4). In English:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/organisational-and-social-work-environment-afs2015-4.pdf>

Swedish Work Environment Authority, *Provisions of the Swedish Work Environment Authority on systematic work environment management*. (AFS 2001:1). In English:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/systematic-work-environment-management-provisions-afs2001-1.pdf>

Decision of Government No 1004/2010 (21 January), available only in **Hungarian *National Strategy on Fostering Social Equality of Men and Women – Directions and Goals 2010-2021***: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=134035.194182

<http://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2016-01-01>

<http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0008498&hoofdstuk=2&afdeling=4&z=2017-01-01&q=2017-01-01>

<https://www.inspectieszw.nl/english/index.aspx>

<http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0005290&boek=7&titeldeel=10&afdeling=6&artikel=658a&z=2017-03-10&q=2017-03-10>

<https://www.government.nl/topics/human-rights/contents/human-rights-in-the-netherlands>

<https://www.government.nl/topics/human-rights/contents/equal-rights-for-all>

https://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement/plaintes/controle_du_bien-etre_au_travail