

## **PROTECTION OF DIGNITY AND THE HARASSMENT ISSUE AT THE WORKPLACE**

**ASS. PROF. PH D Roxana Cristina RADU**

**Faculty of Law and Social Sciences University of Craiova**

**Interest domains: Labour law, Law of social security, Constitutional law**

**Email: [rocxaine@yahoo.com](mailto:rocxaine@yahoo.com)**

### **ABSTRACT**

*DIGNITY IS A DIFFICULT TO DEFINE TERM; IT HAS VAST FACETS INCLUDING RESPECT FOR PERSONAL HONOUR AND REPUTATION, OBSERVING THE RIGHT TO LIFE AND PERSONAL INTEGRITY, PROHIBITION OF TORTURE, THE DEGRADING PUNISHMENTS, INHUMAN TREATMENTS, PROHIBITION OF SLAVERY AND CONSTRAINED WORK. BESIDES THESE ASPECTS, THE RIGHT TO DIGNITY IN WORK/ LABOUR IS A PRINCIPLE IMPLYING ALSO OBSERVING THE WORKERS' PRIVATE LIFE AND FAMILY LIFE, SHORTER WORK PROGRAMME, PHYSICAL AND MENTAL HEALTH PROTECTION OF EMPLOYEES, EQUAL SALRY FOR EQUAL WORK, A PROPER LIVING STANDARD. HARASSMENT AT THE WORPLACE MAY TAKE DIFFERENT FORMS, EXPRESSION OF THE EMPLOYER'S PREROGATIVES TO MANAGE, CONTROL AND PUNISH THE EMPLOYEES' BEHAVIOUR. CASES OF MORAL AND SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE HAVE BECOME A CERTAINTY IN ROMANIA OF THE LAST DECADES. AS A CONSEQUENCE THE LAW NO. 202/2002 ON EQUAL CHANCES FOR WOMEN AND MEN HAS PROVIDED SOME MEASURES THOUGH INSUFFICIENT TO PREVENT AND PUNISH THESE VIOLENT/ DISCRIMINATION ACTS*

*THIS PAPER INTENDS TO EMPHASIZE ON THE ONE HAND OBSCURITY AND DISCREPANCY CONCERNING THE JURIDICAL NORMS PUNISHING THE ACTS OF DISCRIMINATION OR MORAL/ SEXUAL HARASSMENT AND ON THE OTHER HAND LACK OF INFORMATION AND FEAR OF EMPLOYEES TO INTRODUCE ACTION IN THE COURT WHEN THEY ARE THE VICTIMS OF SUCH ACTS IN THE WORKPLACE; THESE CONCLUSIONS ARE THE OUTCOME OF RESEARCH ON OFFICIAL STUDIES AND STATISTICS PUBLISHED IN THE PREVIOUS YEARS.*

**KEY WORDS:** DIGNITY, DISCRIMINATION, HARASSMENT, EMPLOYEE, EMPLOYER

### **INTRODUCERE**

Dreptul care a constituit baza pentru dezvoltarea întregii teorii a drepturilor fundamentale este dreptul la demnitate. Dignitatea „nu este numai un principiu constituțional, dar și unul universal care presupune apărarea persoanei împotriva oricărei forme de aservire, de degradare și chiar de umilire” (Ungureanu, 2006). Având în vedere relația de subordonare a salariatului/lucrătorului față de angajator, dreptul la demnitate necesită o protecție suplimentară în raporturile de muncă (Radu, 2010).

„Demnitatea” este un concept greu de definit, cu implicații extreme de vaste, care include respectul onoarei, al reputației (Cercel și Olteanu, 2009), al dreptului la viață intimă, familială sau privată, al dreptului la viață și integritate al persoanei (Cercel, 2009), interzicerea torturii, pedepselor și tratamentelor degradante și inumane, interzicerea sclaviei și a muncii forțate.

Demnitatea implică și protecția sănătății psihice și mentale a persoanei, asigurarea unor niveluri minime de remunerare și a unor condiții corespunzătoare de muncă, dreptul la un standard de viață adecvat, dreptul la plată egală pentru muncă egală (Radu și Avram, 2008). În literatura de specialitate, dreptul la un standard de viață adecvat este considerat, prin el însuși, un drept ”care este parte integrantă a noțiunii de demnitate umană, care stă la baza întregului sistem internațional modern al drepturilor omului” (Smith, 2012).

Demnitatea în muncă, ca și protecția sănătății la locul de muncă, atât pe plan fizic, cât și psihic, sunt drepturi fundamentale al salariatului, garantate de numeroase documente ale Uniunii Europene, în principal Directiva 89/391/CEE privind introducerea de măsuri de încurajare a îmbunătățirilor în domeniul securității și sănătății lucrătorilor în muncă care atribuie angajatorilor responsabilitatea prevenirii bolilor profesionale, implicit și a celor cauzate de încălcarea demnității, hărțuirea morală și sexuală. În plan național, demnitatea în muncă este protejată de o serie de acte normative, printre care Codul muncii, O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, unul dintre obiectivele acestui studiu fiind acela de a sublinia plusurile și minusurile acestor acte normative, în mod special neclaritatea și discordanța dintre normele legale care sancționează actele de discriminare ori hărțuire morală/sexuală. Pe de altă parte, pe baza anchetelor sociale și statisticilor oficiale desfășurate în România în anii anteriori, vom sublinia incidența cazurilor de încălcare a demnității în muncă și reticența salariaților de a-și apăra drepturile în justiție.

### **PROTECȚIA DEMNITĂȚII ÎN NORMELE UNIUNII EUROPENE**

În dreptul Uniunii Europene, respectul demnității a fost introdus ca valoare fundamentală, pentru prima oară, prin intermediul Tratatului de la Lisabona, conform căruia „Uniunea se întemeiază pe valorile respectării demnității umane, libertății, democrației, egalității, statului de drept, precum și pe respectarea drepturilor omului, inclusiv a drepturilor persoanelor care aparțin minorităților. Aceste valori sunt comune statelor membre într-o societate caracterizată prin pluralism, nediscriminare, toleranță, justiție, solidaritate și egalitate între femei și bărbați” (art. 1 a).

Acest tratat nu a oferit însă o definiție a demnității, însă a acordat Cartei Drepturilor Fundamentale o valoare egală cu a tratatelor de bază ale UE. Dreptul care ocupă primul loc în ierarhia drepturilor fundamentale statuate de Cartă este demnitatea umană pentru că din respectarea acestui drept, stipulat în art. 1, rezultă și celelalte drepturi și libertăți fundamentale. Carta nu aduce însă în nici un fel atingere dreptului statelor membre de a legifera în domeniul moralității publice, al dreptului familiei, precum și în domeniul protecției demnității umane și al respectării integrității fizice și morale a ființei umane.

Conform art. 15 din Cartă, orice persoană are dreptul la muncă, iar dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber este garantat. Orice cetățean al Uniunii are libertatea de a-și căuta un loc de muncă, de a lucra, de a se stabili sau de a presta servicii în orice stat membru. În ceea ce privește condițiile de muncă, orice lucrător are dreptul la condiții care să respecte

sănătatea, securitatea și demnitatea sa. De asemenea, orice resortisant al unei țări terțe, autorizat să lucreze pe teritoriul unui stat membru, are dreptul la condiții de muncă echivalente acelorora de care beneficiază cetățenii UE.

În vederea protecției sănătății, securității și demnității lucrătorilor, Carta recunoaște, în art. 31 alin. 2, dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.

Constituind o atingere adusă demnității umane, în cadrul UE se consideră că hărțuirea morală, în general, și cea sexuală, în special, constituie un obstacol în calea bunei funcționări a raporturilor de muncă și păstrării echilibrului pe piața muncii. Victimele hărțuirii la locul de muncă pot fi salariați reprezentând ambele sexe. Anumite grupuri sunt în mod special vulnerabile și expuse hărțuirii (în mod deosebit hărțuirii sexuale), și anume femeile divorțate sau despărțite în fapt, cele nou venite pe piața muncii, cele cu un statut economic dificil, cele care prezintă un handicap, cele care provin din minorități rasiale etc. (Voiculescu, 2003).

Conform Directivei 89/391/CEE, în scopul eliminării sau reducerii hărțuirii morale, angajatorii, cu consultarea angajaților și a reprezentanților acestora, trebuie să urmărească prevenirea hărțuirii morale, să evalueze riscurile de hărțuire morală, să adopte măsuri adecvate pentru prevenirea efectelor negative.

Hărțuirea morală la locul de muncă a fost privită de Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă astfel: „prin hărțuirea la locul de muncă se înțelege un comportament repetat și anormal îndreptat împotriva unui salariat sau unui grup de salariați și care generează un risc pentru salariați. În această definiție, noțiunea de comportament anormal se referă, oricare ar fi circumstanțele, la o persoană al cărei comportament tinde să victimizeze, să umilească, să scadă respectul de sine sau să amenințe. Noțiunea de comportament vizează actele comise de un individ sau de un grup și care pot include abuzul de putere. Un sistem de muncă poate fi utilizat ca un vector de victimizare, umilire, scăderea respectului de sine sau amenințare. Noțiunea de risc pentru sănătate și securitate cuprinde riscurile privind sănătatea psihică și fizică a salariatului” (European Agency for Safety and Health at Work, 2002).

În Rezoluția Parlamentului European privind hărțuirea morală la locul de muncă (2001/2339) se arată că: „Parlamentul European invită statele membre, cu scopul de a lupta împotriva hărțuirii morale și sexuale la locul de muncă, să examineze, dacă este cazul, sau să completeze legislația lor existentă în materie de hărțuire, să reanalizeze și să standardizeze definiția hărțuirii morale” (punctul 10). De asemenea, Parlamentul European recomandă statelor membre să ia toate măsurile necesare pentru a obliga întreprinderile, puterile publice și partenerii sociali să adopte politici de prevenire eficiente, să prevadă un sistem de schimburi de experiență, să identifice procedurile corespunzătoare pentru soluționarea problemei hărțuirii și prevenirea reapariției fenomenului, să informeze și să instruiască în acest sens salariații, a managerii, partenerii sociali și medicii de întreprindere, atât din sectorul privat, cât și public (punctul 12).

Conform art. 2 alin. 3 al Directivei 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, hărțuirea constituie, de asemenea, o formă de discriminare dacă are loc un comportament nedorit legat de unul dintre criteriile/motivele de discriminare menționate de directive, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. În acest context, conceptul de hărțuire se poate defini în concordanță cu legislația și practicile naționale ale statelor membre.

Propunându-și drept scop conștientizarea problemei hărțuirii sexuale la locul de muncă și a consecințelor acestui comportament anormal, Comisia Europeană a prezentat Recomandarea 131/CEE/92 privitoare la protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă, prin care hărțuirea sexuală este definită astfel:

- orice comportament abuziv care lezează persoana care este obiectul acestui abuz;
- faptul că o persoană, refuzând sau acceptând un asemenea comportament din partea unui angajator, superior ierarhic sau coleg, justifică explicit sau implicit o decizie care influențează drepturile respectivei persoane în materie de formare profesională, ocuparea unui loc de muncă, menținerea acestuia, salariu etc.;

- orice fel de comportament care poate crea un climat de intimidare, ostilitate, umilință față de persoana care face obiectul unui astfel de comportament.

Directiva 2006/54/CE 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 face distincție între hărțuirea fondată pe sexul unei persoane și hărțuirea sexuală astfel (art. 2 lit. c, d):

- „hărțuire”: situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;

- „hărțuire sexuală”: situația în care un comportament indezirabil cu conotație sexuală se manifestă în mod fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și în special crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Hărțuirea și hărțuirea sexuală constituie o formă de discriminare, fiind contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei. Aceste forme de discriminare se pot manifesta nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. Prin urmare, aceste forme de discriminare sunt interzise și fac obiectul unor sancțiuni efective, proporționate și disuasive, în condițiile art. 17-18 din Directiva 2006/54/CE.

## **INCIDENȚA CAZURILOR DE HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA**

În dreptul românesc, hărțuirea morală și sexuală intră în sfera discriminării bazate pe criteriul de sex, definită ca fiind “discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea” (art. 4 lit. g din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați). Conform Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, hărțuirea sexuală reprezintă situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor (art. 4 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată).

Studiile și statisticile efectuate în anii anteriori s-au concentrat mai mult pe cauzele și criteriile cele mai frecvente de discriminare, hărțuirea morală și sexuală reprezentând numai un caz particular al cercetărilor axate pe discriminare în general. Existența cazurilor de hărțuire morală și sexuală în România a devenit însă o certitudine.

În mod indubitabil, mentalitățile, tradițiile, inhibițiile, prejudecățile joacă un rol decisiv atât în determinarea comportamentului celui care discriminează, cât și în construirea reacției de

răspuns a celui discriminat. Hărțuirea sexuală și violența îndreptată asupra femeii la locul de muncă își are izvorul într-o dublă sursă culturală: pe de o parte, o cultură tradițională a autorității masculine, incluzând o oarecare violență legitimă, complementar cu o toleranță ridicată față de acest tip de violență; pe de altă parte, o cultură modernă, răspândită în special de mass-media, care a accentuat imaginea femeii ca obiect sexual, expunând-o unor manifestări violente cu conotații sexuale predominante (Zamfir, 2005).

Deși în practica angajării cel mai frecvent criteriu de discriminare întâlnit este cel al sexului, din statisticile Consiliului National pentru Combaterea Discriminării rezultă că cele mai frecvente petiții adresate CNCD spre soluționare au fost înaintate de bărbați și au avut ca obiect discriminarea fondată pe etnie (romă), categorie socială, vârstă sau religie. În ceea ce privește discriminarea pe criteriile de gen sau orientare sexuală, numărul redus al petițiilor reflectă faptul că persoanele care s-au confruntat cu asemenea situații fie nu au știut cui să se adreseze, fie nu au avut curajul necesar să o facă (CNCD, 2002, 2003, 2005, 2006, 2007).

Populația României face distincție între trei forme de hărțuire sexuală: cea mai „ușoară” formă de hărțuire sexuală constă în priviri și gesturi obscene, limbaj ofensator, contact fizic; a doua formă constă în solicitarea unor favoruri sexuale în schimbul a diverse promisiuni (promovări, măririi de salariu etc.); cea mai gravă formă constă în folosirea constrângerii în scopul obținerii unor favoruri sexuale. Situația este cu atât mai gravă cu cât 13% din populația adultă a României raportează, la nivelul anului 2003, hărțuire sexuală la locul de muncă (Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2003). Foarte multe sunt însă cazurile în care formele considerate „ușoare” ale hărțuirii sexuale (priviri, gesturi, atingeri sau limbaj cu conotații sexuale) sunt ignorate fiind considerate „inofensive” dacă acestea nu presupun solicitarea de relații sexuale sau folosirea violenței. Mai mult de un sfert din femeile din România și 40% dintre bărbați au refuzat însă să intre în discuții pe marginea subiectului (Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2003).

Hărțuirea, de orice natură ar fi ea, este însă un proces complex, dinamic, care se declanșează în momentul în care se produce actul hărțuirii, continuă cu reacția victimei, care este urmată de răspunsul organizației/angajatorului și a hărțuitorului și astfel procesul se poate derula în același mod în continuare (Lee și alții, 2004), putând avea consecințe foarte grave și de durată. În peste 80% din cazurile de hărțuire sexuală din România, agresorul nu a suportat nici o consecință, acest lucru datorându-se neîncrederii victimelor și lipsei lor de interes față de căile instituționale de soluționare.

Stresul permanent generat de încălcarea demnității în muncă prin acte de discriminare, respectiv hărțuire morală și sexuală poate produce efecte devastatoare atât asupra sănătății lucrătorilor, generând îmbolnăviri profesionale, decese sau chiar sinucideri, cât și asupra activității angajatorului, prin diminuarea capacității de rezistență, de adaptare și de reacție a salariaților producându-se accidente de muncă și boli profesionale care antrenează răspunderea angajatorului, scăderea productivității, cheltuieli cu asigurările sociale de sănătate etc.

Un rol important în evaluarea riscurilor pentru sănătatea lucrătorilor și a efectelor stresului generat de discriminare/hărțuire la locul de muncă revine medicilor de medicina muncii și serviciilor de sănătate și securitate în muncă.

Din perspectiva didactic-academică, considerăm că, la nivel organizațional, există următoarele categorii de deficiențe: nerespectarea dreptului la demnitate în muncă prin supunerea salariaților la acte de hărțuire morală sau sexuală, umilinte, șicane, ordine nelegale, abuzuri de drept din partea superiorilor ierarhici; lipsa de informare a salariaților privind consecințele

discriminării; lipsa de corelare între prevederile legislației muncii și modalitățile practice de apărare împotriva oricărei forme de discriminare (Radu, 2014); insuficiența sau lipsa strategiilor organizaționale de prevenire și combatere a discriminării; comportamentul neadecvat al managerilor de resurse umane în cazul luării la cunoștință sau constatării unor acte de discriminare; nerespectarea obligației de a organiza medierea conflictelor care au ca obiect discriminarea sexuală.

### **PREVEDERI DIN LEGISLAȚIA ROMÂNEASCĂ PRIVIND SANȚIONAREA HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ**

Conform art. 2 alin. 10 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, eliminarea tuturor actelor de discriminare, incluzând aici și pe cele de hărțuire, se realizează prin:

a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;

b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;

c) sancționarea comportamentului discriminatoriu.

Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă. Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților. În unitățile în care nu există organizație sindicală, unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă. Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor legii.

Conform art. 39 alin. 1 al Legii nr. 202/2002, angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului sex, să formuleze *sesizări/reclamații* către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Spre deosebire de legislațiile altor state care reglementează în mod amănunțit procedura medierii la nivelul angajatorului/unității, în legislația românească nu există decât referiri extrem de concise privitoare la această procedură. Acest aspect nefiind reglementat de lege, rezultă că el ar trebui inclus ca un punct distinct în conținutul contractelor colective de la nivel de unitate sau al regulamentelor interne. Astfel, pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pot fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de hărțuire morală sau sexuală.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin *mediere*, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, în baza prevederilor Legii nr. 202/2002, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să

introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

Din aceste prevederi ale legii rezultă că sesizarea/reclamația făcută la nivelul angajatorului reprezintă o etapă cu caracter obligatoriu, prealabilă introducerii acțiunii în instanță. Numai situația în care sesizarea sau reclamația nu se rezolvă în mod favorabil la nivelul angajatorului prin mediere, face posibilă acțiunea în instanță a celui ce se consideră discriminat, prin intermediul plângerii.

Astfel, în dreptul românesc, o acțiune în instanță este admisibilă numai dacă sunt întrunite trei condiții cumulative: faza prealabilă a medierii avut loc însă sesizarea sau reclamația angajatului nu s-a soluționat; salariatul care se consideră lezat în drepturile sale prin fapta de discriminare prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii; nu a trecut mai mult de un an de la momentul săvârșirii faptei.

În măsura în care instanța constată că plângerea este întemeiată și legală, poate dispune încetarea situației discriminatorii, precum și obligarea persoanei vinovate la plata unei despăgubiri către persoana discriminată după criteriul sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul suferit. Daunele-interese se referă atât la prejudiciul material, cât și la cel moral deoarece încălcarea demnității la locul de muncă prin actele de hărțuire morală/sexuală implică remediarea prejudiciului real suferit de victimă (Volonciu, 2003).

Dacă instanța judecă o plângere împotriva unui act de discriminare/hărțuire ce a avut ca efect desfacerea sau modificarea contractului de muncă, angajatorul poate fi obligat la reintegrarea în unitate sau la vechiul loc de muncă al persoanei respective (Gîlcă, 2005). Totodată, angajatorul va fi obligat să plătească și remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului. Atunci când reintegrarea nu mai este posibilă, angajatorul va fi obligat la o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat, valoarea prejudiciului fiind stabilită potrivit legii.

În ceea ce privește sarcina probei, aceasta revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament. Dovada discriminării se poate face prin orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video. Agenția, sindicatele, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiție și pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

Ca o măsură de protecție și de încurajare a victimelor discriminării, Legea nr. 202/2002 dispune, în art. 13, că reprezintă discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile legii, la instanțele judecătorești competente, și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza. Aceste prevederi se aplică în mod

corespunzător și membrilor organizației sindicale sau reprezentanților salariaților care au competența să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă.

### CONCLUZII

În practica raporturilor juridice de muncă, chiar dacă acte de hărțuire morală și/sau sexuală au loc atât la angajare, cât și pe parcursul executării contractului individual de muncă, se constată o neîncredere generală în justiția română și o teamă a victimei de a-l sesiza pe angajator, în special atunci când făptuitorul este chiar acesta ori un superior ierarhic, motiv pentru care situațiile în care asemenea cazuri ajung pe rolul instanțelor judecătorești sunt extrem de rare. Pe de altă parte, nici managerii de resurse umane nu încurajează măsurile care se pot lua în caz de discriminare ori hărțuire morală/sexuală, organizarea acțiunilor de mediere la nivelul unității este aproape inexistentă, aceste situații cauzând multe probleme și putând afecta imaginea organizației în rândul opiniei publice.

### BIBLIOGRAFIE

1. Cercel Sevastian, *Considerații privind dreptul asupra propriului corp*, în Revista de Științe Juridice nr. 3/2009, p. 9-11.
2. Cercel Sevastian, Olteanu Edmond Gabriel, *Considerații privind drepturile personalității*, în Revista de Științe Juridice nr. 4/2009, p. 43-50.
3. Centrul Parteneriat pentru Egalitate, *Cercetarea Națională privind Violența în Familie și la Locul de Muncă*, România, 2003, <http://www.gender.ro>.
4. CNCd, *Analiza petitiilor -2005, 2003, 2002*; STATISTICA PROCESE (dosare de instanța – 2007, 2006); <http://www.cncd.org.ro/biblioteca/Statistici-2/>.
5. European Agency for Safety and Health at Work, *Bulling at work*, în „Facts”, nr. 23/2002.
6. Gîlcă Costel, *Hărțuirea morală la locul de muncă*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2005, p. 101-106.
7. Lee Jeong Yeon, Gibson Heilmann Sharon, Near Janet P., *Blowing the whistle on sexual harassment: Test of a model of predictors and outcomes*, Human Relations, vol. 57(3)/2004, The Tavistock Institute, Sage publications, London, Thousand Oaks CA, New Delhi, [www.sagepublications.com](http://www.sagepublications.com).
8. Radu Roxana, *Les atteintes à la dignité humaine au lieu du travail*, în Revista de Științe Politice/ Revue des Sciences Politiques, nr. 26/2010, p. 79-94.
9. Radu Roxana, Avram Cezar, *The Principle of “Equal Pay for Equal Work” in Community Norms and Romanian Legislation*, în Revista de Științe politice/ Revue de Sciences Politiques nr. 20/2008, p. 90-98.
10. Smith Rhona, *Textbook on International Human Rights*, fifth edition, Oxford University Press, New York, 2012.
11. Ungureanu Octavian, *Dreptul la onoare și dreptul la demnitate*, în volumul Conferinței internaționale „Statul și dreptul – Mutații instituționale contemporane”, Editura Universității „Lucian Blaga”, Sibiu, 2006, vol. I, p. 9-19.
12. Voiculescu Nicolae, *Unele aprecieri asupra Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și armonizarea ei cu directivele comunitare în materie*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2003, p. 17-26.
13. Volonciu Magda, *Sesizări, reclamații și plângeri împotriva măsurilor de discriminare pe criteriul sexului*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2003, p. 27-32.
14. Zamfir Elena, *Violența împotriva femeii*, în Revista de Asistență Socială nr. 1-2/2005.