



International
Labour
Organization



CONFEDERAȚIA
NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR
DIN MOLDOVA

GHID ȘI SET DE INSTRUMENTE DIDACTICE
PENTRU FORMATORI

CONVENȚIA

ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII

1900

PRIVIND ELIMINAREA VIOLENȚEI
ȘI HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII
ȘI RECOMANDAREA 206 CARE O ÎNSOȚEȘTE





Ghid și set de instrumente didactice pentru formatori

**CONVENȚIA
ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII 190
PRIVIND ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII
ȘI RECOMANDAREA 206 CARE O ÎNSOȚEȘTE**

Ghidul este elaborat de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova cu suportul Organizației Internaționale a Muncii

Autori:

Olga BULMAGA, Secretară generală, Consiliul pentru egalitate, Doctor în drept
Aurelia BULAT, Șefa Direcției politici de asigurare a egalității de gen, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, master în drept

Scopul instruirii: Obiectivul cursului îl constituie sporirea competențelor profesionale ale reprezentanților sindicatelor pentru a înțelege mai bine noțiunile de violență și hărțuire în lumea muncii, să identifice diferite tipuri de violență și hărțuire cu care s-ar putea confrunta personal și alți colegi, membri de sindicat, în viața profesională și să contribuie la realizarea drepturilor de protecție efectivă împotriva acestora.

Obiective de referință:

- ▶ să conștientizeze importanța Convenției 190 privind eliminarea violenței și hărțurii în lumea muncii;
- ▶ să cunoască noțiunile de lumea muncii, hărțuire, violență, violență bazată pe gen;
- ▶ să distingă care sunt tipurile de violență și hărțuire în lumea muncii;
- ▶ să identifice acțiunile de manifestare a violenței și hărțurii la locul de muncă;
- ▶ să-și dezvolte abilitățile de identificare a măsurilor de prevenire a violenței și hărțurii la locul de muncă;
- ▶ să-și apere dreptul de a nu fi supus violenței și hărțurii și să contribuie la realizarea acestui drept pentru alți colegi.

TEMATICA ȘI NUMĂRUL DE ORE

Nr.ord.	Tema	Nr.ore
1	Convenția 190 privind eliminarea violenței și hărțurii în lumea muncii. Noțiuni generale. Definirea noțiunii lumea muncii.	2
2	Noțiunea de discriminare. Criterii protejate. Modalități de manifestare ale discriminării.	2
3	Hărțuirea și formele de manifestare ale acesteia.	4
4	Violența. Tipuri de violență. Violența bazată pe gen.	4
5	Prevenirea violenței și hărțurii în lumea muncii.	2
6	Mecanismele de protecție împotriva violenței și hărțurii.	2
În total -16 ore		

Rolul formatorului:

- ▶ Elaborează programul de formare pe baza nevoilor de învățare identifi cate în rândul participanților;
- ▶ Creează situații propice învățării care: ajută participanții să învețe unii de la alții;
- ▶ Oferă răspunsuri și soluții la problemele pe care le au de rezolvat;
- ▶ Acționează ca facilitator, asigurând flexibilitatea instruirii și încurajând participarea activă a tuturor membrilor grupului;
- ▶ Încurajează participanții să contribuie cu soluții la problemele de rezolvat;
- ▶ Aplică regula 20/40/80 (oamenii își amintesc 20% din ceea ce aud, 40% din ce citesc și 80% din ce pun în practică);
- ▶ Structurează instruirea ca activitate de grup, pentru a permite participanților să învețe unii de la alții;
- ▶ Subliniază aplicabilitatea practică a celor învățate în activitatea profesională etc.

Aspectele de care un formator trebuie să țină cont în cadrul unui proces de formare:

- ▶ Să comunice deschis cu participanții – contactul direct cu participanții, menținerea contactului vizual, o atitudine caldă și non-judicativă sunt elemente importante în crearea unor canale de comunicare deschise care să susțină procesul de învățare;
- ▶ Să verifice așteptările – primul pas în orice demers de formare îl reprezintă verificarea și calibrarea așteptărilor participanților. Acest demers recunoaște, pe de o parte, importanța participanților ca actori activi în procesul de formare, informându-i și pe ei în acest sens și, pe de altă parte, indică aria de extindere a informațiilor care vor fi transmise;
- ▶ Să stabilească un climat de lucru bazat pe încredere, colaborare, acceptare, prietenie și nondiscriminare;
- ▶ Să ofere fiecărui participant recunoaștere și să implice pe toată lumea în procesul de învățare;
- ▶ Să recunoască participanții „resursă” și să ghideze procesul prin care participanții fac schimb de informații și învață unii de la ceilalți având ca bază activitățile pregătite pentru sesiunea de instruire.

- ▶ Să se asigure că există condiții confortabile pentru instruire (mobilier, lumină, căldură, ventilație, secție sanitară etc.);
- ▶ Să se asigure că are la dispoziție echipamentul și toate instrumentele necesare pentru desfășurarea sesiunii de formare în bune condiții;
- ▶ Să se asigure că participanții dețin suporturile de curs și materialele necesare;
- ▶ Să se asigure că toți participanții cunosc modalitatea în care se realizează accesul la sală/instituție.

Identificarea motivației și obiectivelor participanților

Grupurile de formare sunt extrem de eterogene, pornind de la vârstă, caracter, experiențe, domenii de activitate, motivații și, nu în ultimul rând, stiluri de învățare. Un bun formator pune accent pe cunoașterea participanților și adaptarea cursului la nevoile acestora. În urmărirea acestui scop formatorul trebuie să:

- ▶ afle informații relevante despre participanți înainte de curs;
- ▶ folosească exerciții de spargere a gheții pentru a afla cât mai multe despre participanți;
- ▶ adapteze planul de curs și metodele de formare la nevoile participanților;
- ▶ asculte activ.

Abordarea fiecărui participant în funcție de tipologia acestuia

Participanții la formare se pot manifesta în mod diferit în sala de curs: unii pot produce amuzament, alții pot fi inhibați sau chiar pot produce conflicte deschise. Colaborarea cu aceste tipuri de participanți este o adevărată provocare, iar formatorul trebuie să identifice tipologia fiecărui participant și să folosească, corespunzător, un anumit tip de abordare:

- ▶ **Participantul tăcut** – trebuie încurajat să participe, adresându-i-se întrebări ușoare și apreciere;
- ▶ **Participantul „Știe-tot”** – este tipul de participant care intervine foarte des. Tehnica este să i se mulțumească pentru intervenție și să se redirecționeze atenția spre restul grupului;
- ▶ **Participantul foarte curios** – pentru a face față unui astfel de participant care are foarte multe întrebări este necesar ca formatorul, încă de la începutul sesiunii să stabilească un set de reguli de urmat pentru întrebările în afara

subiectului (Spre exemplu – „Vă propun ca întrebările care sunt tangențiale sau nu au legătură în mod direct cu subiectul să le discutăm în pauză”).

- ▶ **Participantul cârcotaș** – abordarea în acest caz este să i se ceară participantului să își prezinte în mod concret problema și să fie discutată deschis. Dacă este cazul se poate utiliza presiunea grupului, dar cu atenție pentru a nu strica dinamica de grup și climatul de învățare;
- ▶ **Participantul șoptitor** – în acest caz opriți-vă din prezentare și cereți-i nonverbal permisiunea de a continua.
- ▶ **Participantul „Stai să-ți spun eu ce mi s-a întâmplat mie”** - dacă expunerea unor anecdote din experiența personală se întâmpla prea des și prea detaliat, roagă- sa facă un rezumat sau să păstreze povestirea pentru pauză etc.

Stabilirea legăturii cu participanții

Recomandări:

- ▶ Privește participanții în ochi;
- ▶ Alege expresii ale feței cât mai prietenoase;
- ▶ Plimbă-ți privirea prin sală;
- ▶ Simte-te și comportă-te destins;
- ▶ Îmbracă-te potrivit ocaziei;
- ▶ Demonstrează răbdare (aceasta va crea impresia că ești dornic să împărtășești cunoștințele cu participanții);
- ▶ Folosește-ți mâinile într-un mod cât mai natural;
- ▶ Mimica trebuie să atragă atenția asupra ideii și nu a gestului în sine;
- ▶ Utilizarea gesturilor trebuie variată. Abuzul de anumite gesturi le poate face să-și piardă efectul;
- ▶ Gesturile trebuie sincronizate cu fraza sau cu cuvântul;
- ▶ Gesturile trebuie selectate și coordonate cu atenție - e mai bine să nu se facă niciun gest decât să se reducă la gestul nepotrivit sau pre multe gesturi.

Limbajul corpului:

- ▶ Stabilește o legătură între formator și participanți;
- ▶ Atrage atenția participanților;
- ▶ Angajează participanții;
- ▶ Poate da ritm prezentării și schimba starea de spirit.

Expresia feței:

- ▶ Poate crea starea de spirit dorită: dacă formatorul nu are inspirație, nici participantul nu va avea inspirație;
- ▶ Trebuie să fie adecvată situației; formatorul trebuie să fie conștient de expresia feței sale;
- ▶ Poate provoca amuzamentul participanților (pe seama formatorului) sau îi poate ofensa;
- ▶ Distrage atenția de la obiectivele prezentării.

Tehnicile vocale:

- ▶ Vocea trebuie să fie naturală;
- ▶ voce mai înaltă a formatorului comparativ cu cea normală este semn de tensiune sau nervozitate;
- ▶ Vocea trebuie să fie variată, pentru a menține interesul publicului.

Calitatea vocii:

- ▶ voce nazală, subțire, severă, ascuțită sau sacadată poate fi dificil de suportat;
- ▶ intensitatea și forța vocii depind de dimensiunile sălii și de participanți;
- ▶ toți participanții trebuie să audă formatorul, dar fără a fi asurziți;
- ▶ intensitatea vocii trebuie variată pentru a accentua ideile.

Ritmul:

- ▶ Dacă formatorul vorbește prea repede, riscă să-și piardă auditoriul, care nu prea îl înțelege;
- ▶ Dacă formatorul vorbește prea întins („își târâie picioarele”), la fel riscă să-și piardă auditoriul datorită dezinteresului;
- ▶ Variind ritmul poate fi creată starea de spirit adecvată.

Pauzele în vorbire:

- ▶ Pot atrage atenția asupra ideilor importante;
- ▶ Trebuie folosite deliberat și nu prea des.

Probleme vocale:

- ▶ „Îhh” – este folosit adesea când formatorul nu este familiarizat cu subiectul/materialul pentru discuții. Exersarea cuvintelor poate reduce folosirea acestui cuvânt;
- ▶ Căderea vocii - unii formatori lasă fraza neterminată în final, astfel urmărirea prezentării de către participanți devine astfel aproape imposibilă. Astfel de situații pot fi corectate printr-o pregătire mai temeinică.
- ▶ Pronunția defectuoasă - distrage atenția și subminează încrederea în formator. În cazul când audiența face eforturi pentru a înțelege ce spune formatorul, poate pierde ideile pe care trebuie să le însușească din discurs.

TEMA. 1

CONVENȚIA 190 PRIVIND ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII. NOȚIUNI GENERALE. DEFINIREA NOȚIUNII LUMEA MUNCII

Scopul activității: a informa grupul țintă despre Convenția 190 a Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, de a clarifica noțiunile generale, definițiile și conceptele-cheie, de a explora domeniul de aplicare și de a discuta principiile fundamentale. Participanții vor învăța despre importanța acestei convenții și vor identifica măsuri concrete pentru a preveni și combate violența și hărțuirea la locul de muncă.

Desfășurarea activității	Metoda de instruire	Durata	Mijloace de instruire
<p>Introducere</p> <p>Exercițiu de spargere a gheții.</p> <p><i>Exemplul 1</i> Formatorul roagă fiecare participant să scrie pe fișe de hârtie 3 lucruri despre sine, pe care încă nu le-a comunicat grupului. Dacă participanților le vine greu să o facă, le sugerează să răspundă la întrebări cum ar fi: Unde ai copilărit? Ce fel de filme îți plac? Ce pasiuni ai în timpul liber?</p> <p><i>Exemplul 2</i> Fiecare primește câte o foaie de dimensiunea unei cărți de vizită. Pe ea i se cere să își scrie prenumele, pe verticală, cu litere de tipar după care să realizeze acrostihul prenumelui cu propriile trăsături de caracter. În dreptul acrostihului, va realiza un desen reprezentativ pentru el. La finalul activității fiecare își prezintă ecusonul în fața participanților.</p>	Exerciții	30 min	Fișe de hârtie

<p>Exemplul 3</p> <p>Participanții sunt rugați să formeze un grup. Formatorul face anumite afirmații, de exemplu: Nu mănâncă dulciuri, Iubește anotimpul iarna, E născut vara, Cântă la un instrument, Are o soră și un frate, Nu are frați, Bea zilnic ceai, A vizitat un stat european, ș.a. Cei care se potrivesc se duc într-un colț de exemplu sau la dreapta/stânga, ș.a.</p> <p>Prezentarea cursului</p> <p>Formatorul prezintă obiectivele instruirii</p> <p>Regulile trainingului</p> <p>Formatorul scrie pe flipchart regulile pe care le stabilește participativ grupul de participanți.</p>	Brain-storming	5 min	Flipchart, carioca
<p>Convenția 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii. Noțiuni generale.</p> <p>Formatorul va prezenta contextul adoptării și importanță, definiții și concepte-cheie, definirea lumii muncii, domeniul de aplicare al Convenției, principiile fundamentale.</p>	Prezentare	30	Prezentare PPT
<p>Aspectele de implementare a Convenției.</p> <p>Formatorul va expune exemple reale, aspecte privind executarea, importanța formărilor și sensibilizării.</p>	Prezentare	30	Prezentare PPT

<p>Activitate practică</p> <p>Participanții sunt împărțiți în grupuri de 4-5 persoane.</p> <p>Dați fiecărui grup o foaie de hârtie și markere/carioci.</p> <p>Instrucțiuni: În următoarele 10 minute, fiecare grup va scrie cât mai multe elemente generale reținute, specifice Convenției.</p> <p>La final, fiecare grup prezintă cele identificate.</p>	Brain-storming	15	Flipchart, carioca
<p>Reflecții.</p> <p>Recapitularea rapidă a principalelor puncte discutate.</p> <p>Încurajați participanții să adreseze întrebări și să împărtășească eventualele preocupări.</p>	Metoda 3-2-1	5 min	

Generalități:

Convenția 190 (C190) a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) abordează în mod specific violența și hărțuirea în lumea muncii (adoptată la 21 iunie 2019 și a intrat în vigoare la 25 iunie 2021).

Convenția reprezintă un standard internațional care oferă un cadru cuprinzător pentru prevenirea și eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă.

Convenția este un răspuns la recunoașterea globală a violenței și hărțuirii ca probleme grave în lumea muncii și asigură un mediu de muncă sigur și demn pentru toți lucrătorii.

Impactul Convenției - stabilirea unor standarde internaționale pentru prevenirea, protecția și remediarea cazurilor de violență și hărțuire.

Definiții și concepte-cheie

Violența și hărțuirea - o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări ale acestora, fie că se întâmplă un singur eveniment sau se repetă,

care vizează, au ca rezultat sau sunt susceptibile să aibă ca rezultat prejudiciu psihologic, sexual sau economic și include violența și hărțuirea bazate pe gen;

Violența și hărțuirea bazată pe gen - înseamnă violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului lor sau care afectează persoane de un anumit sex sau gen în mod disproporționat și include hărțuirea sexuală.

Lumea muncii - include toate activitățile legate de muncă, indiferent de locul unde se desfășoară.

Situații incluse: la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice și private, în locurile unde lucrătorul este plătit, ia pauza sau mănâncă, în deplasările legate de muncă, la formări profesionale, evenimente și activități sociale, în comunicările legate de muncă, inclusiv prin tehnologia informației și comunicațiilor.

Aplicabilitate:

Convenția se aplică tuturor sectoarelor, publice și private, formale și informale, protejează toți lucrătorii, indiferent de statutul lor contractual, inclusiv ucenici, stagiari, salariați, persoane care lucrează sub diverse forme de contract

Principiile fundamentale:

În vederea prevenirii și eliminării violenței și hărțuirii în lumea muncii, trebuie să fie respectate, promovate și realizate principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, și anume libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă, eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie, abolirea efectivă a muncii copiilor și eliminarea discriminării în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și ocupația, precum și promovarea muncii decente.

Exemplificări:

Dreptul la un mediu de muncă fără violență și hărțuire - toți lucrătorii au dreptul la un mediu de muncă sigur și respectuos.

Abordare integrată - combinarea măsurilor de prevenire, protecție, aplicare și remediere.

Responsabilitate și diligență - angajatorii trebuie să ia măsuri adecvate pentru a preveni și a combate violența și hărțuirea.

Sprijin și protecție - asigurarea suportului pentru victime și măsuri pentru a

proteja martorii și cei care raportează incidentele.

Statul trebuie să respecte, să promoveze și să realizeze dreptul fiecăruia la o lume a muncii fără violență și hărțuire.

Statul trebuie să aibă o abordare incluzivă, integrată și sensibilă la gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, și include:

(a) interzicerea, prin lege, a violenței și hărțuirii;

(b) asigurarea faptului că politicile relevante abordează violența și hărțuirea;

(c) adoptarea unei strategii cuprinzătoare pentru a pune în aplicare măsuri de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii;

(d) stabilirea sau consolidarea mecanismelor de aplicare și monitorizare;

(e) asigurarea accesului victimelor la căi de atac și sprijin;

(f) prevederea de sancțiuni;

(g) dezvoltarea de instrumente, îndrumări, educație și formare și creșterea gradului de conștientizare, în formate accesibile, după caz; și

(h) asigurarea unor mijloace eficiente de inspecție și investigare a cazurilor de violență și hărțuire, inclusiv prin intermediul inspectoratelor de muncă sau al altor organisme competente.

Implementare și măsuri de prevenire:

Dezvoltarea de politici și strategii naționale pentru prevenirea violenței și hărțuirii.

Crearea și aplicarea unui cadru legislativ care să protejeze lucrătorii.

Promovarea educației și formării continue pentru angajați și angajatori despre prevenirea violenței și hărțuirii.

Rolul angajatorilor și sindicatelor

Angajatorii:	Sindicatul:
Implementarea de politici clare împotriva violenței și hărțuirii.	Sprijinirea victimelor și promovarea conștientizării drepturilor.
Asigurarea unui mediu de muncă sigur prin evaluări de risc și măsuri preventive.	Colaborarea cu angajatorii pentru crearea de politici eficiente.
Formarea angajaților în recunoașterea și raportarea incidentelor.	Monitorizarea și evaluarea implementării măsurilor preventive.
	Contestarea cazurilor de violență și hărțuire la locul de muncă, mediatizarea fenomenului nociv.

Activitate practică

Participanții sunt împărțiți în grupuri de 4-5 persoane.

Dați fiecărui grup o foaie de hârtie și markere/carioci.

Instrucțiuni: În următoarele 10 minute, fiecare grup va scrie cât mai multe elemente generale reținute, specifice Convenției.

La final, fiecare grup prezintă cele identificate.

Întrebări și discuții

Cum putem aplica principiile Convenției 190 în organizațiile noastre?

Care sunt provocările specifice pe care le întâmpinăm în prevenirea violenței și hărțuirii la locul de muncă?

Ce măsuri concrete putem implementa pentru a asigura un mediu de muncă sigur și respectuos?

Concluzii

Convenția 190 oferă un cadru internațional robust pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în lumea muncii.

Implementarea eficientă a Convenției necesită angajamentul tuturor părților interesate: guverne, angajatori, sindicate și angajați.

Promovarea unui mediu de muncă bazat pe respect, siguranță și demnitate este esențială pentru bunăstarea tuturor lucrătorilor.

TEMA. 2

NOȚIUNEA DE DISCRIMINARE. CRITERII PROTEJATE. MODALITĂȚI DE MANIFESTARE ALE DISCRIMINĂRII

Scopul activității: a ajuta participanții să înțeleagă mai bine noțiunea de discriminare, să identifice criteriile protejate și formele de discriminare.

Ora Desfășurarea activității	Metoda de instruire	Durata	Mijloace de instruire
Noțiunea de discriminare Formatorul va prezenta noțiunea de discriminare, evidențiind elementele acesteia.	Prezentare	15 min	Prezentare PPT
Criterii protejate Formatorul va da definiția și va enumera caracteristicile protejate prevăzute de Legea 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și Codul muncii. Formatorul va împărți participanții câte 2 în grup și le va distribui câte o speță, pentru ca ei să identifice criteriul protejat. Formatorul va solicita grupului să citească speța și să numească criteriul protejat identificat din speță, înainte de explicare pe larg a fiecăruia. Formatorul va efectua un test oral de recapitulare privind identificarea criteriilor protejate.	Prezentare Formarea grupurilor Prezentare Evaluare	20 min 5 min 30 min 10 min	Prezentare PPT Spețe Prezentare PPT
Formele de discriminare <ul style="list-style-type: none">▶ discriminare directă▶ discriminare indirectă▶ discriminare prin asociere▶ instigare la discriminare▶ hărțuire▶ victimizare▶ refuz în acomodarea rezonabilă Formatorul va explica noțiunile, folosind studiile de caz.	Prezentare Discuție în grup	30 min	Prezentare PPT
Concluzii		5 min	

Discriminare – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți, interese legitime și beneficii ale persoanei sau ale unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile protejate, reale sau presupuse, în afară de cazul în care acestea se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Criteriu protejat - o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală, prin care indivizii sau grupurile se disting unul de celălalt.

Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012: rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu.

Codul muncii nr. 154/2003: sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale.

Spețe:

Un angajat a susținut ca șeful său îl critica frecvent, folosea un limbaj necorespunzător și l-a transferat într-un birou mai mic, din considerentul că desfășura o activitate sindicală activă.

Directorul unei întreprinderi a declarat în cadrul unui interviu că nu angajează persoane homosexuale.

Un angajator a decis să nu prelungească contractul unei angajate după ce a descoperit că este însărcinată.

Un angajat a fost concediat de la locul muncă, în urma plângerilor adresate de membrii colectivului cu privire la faptul că era HIV+.

O femeie invocă că are un salariu mai mic decât colegul său de sex masculin, deși are aceleași studii, vechime în muncă și exercită aceeași funcție.

Un angajator solicită unei agenții de recrutare să admită la interviu doar candidații/tele care au vârsta sub 30 de ani.

O văduvă cu trei copii nu este recrutată pentru că angajatorul consideră că nu va putea să facă ore suplimentare sau să se rețină după serviciu.

Unui student i se refuză un loc de muncă pe timp de vacanță, pentru că nu are legături de familie cu un angajat de la întreprinderea pentru care a solicitat postul.

Colegii continuă să întâmpine un muncitor de sex masculin cu versiunea feminină a prenumelui său, deși el le-a cerut să folosească prenumele său propriu. Colegii spun că este doar o glumă, dar muncitorul este supărat și jignit.

O persoană angajată, supusă unei intervenții chirurgicale la femur, ca urmare a unui tratament de chimioterapie, și, ulterior, urmând o perioadă de recuperare medicală, a fost concediată la revenirea la serviciu, angajatorul menționând că nu este o societate a „canceroșilor”.

O persoană alolingvă nu a fost angajată din cauza accentului pronunțat al limbii materne, deși cunoștea limba de stat.

Unei studente din Pakistan, absolventă a facultății de medicină i se refuză angajarea în cadrul unui centru al medicilor de familie.

Părintele care îngrijește de un copil cu dizabilități este concediat pentru că angajatorul este nemulțumit de faptul că acesta pleacă frecvent în concediu de boală cu copilul.

Exercițiu:

Cade sub criteriu protejat	Nu cade sub criteriu protejat	Situația
		născută în Ucraina
		divorțată
		însărcinată
		artistă independentă
		bisexuală
		bărbat
		diabetic
		60+
		statut special

Modalități de manifestare ale discriminării

Discriminare directă – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

O femeie menționează că, activând în cadrul unei bănci în funcția de casieră, are un salariu mai mic decât colegul ei, care exercită aceeași funcție.

- ▶ tratamentul mai puțin favorabil – mărimea mai mică a salariului;
- ▶ situația comparabilă – ambii sunt angajați în funcția de casier la aceeași bancă;
- ▶ dreptul încălcat – dreptul la salariu;
- ▶ criteriul protejat – sex.

Discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

SRL „Andrieș” solicită pentru postul de contabil șef 10 ani vechime neîntreruptă.

Prevedere aparent neutră: prezența stagiului neîntrerupt; efect: excluderea persoanelor care au îngrijit de un copil, preponderent femeile (date statistice); criteriu protejat: sex; lipsa justificării obiective: nu poate fi justificată prin raportare la fișa postului.

Discriminare prin asociere – orice faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor protejate, reale sau presupuse, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

Părintele care îngrijește de un copil cu dizabilități este concediat pentru că angajatorul este nemulțumit de faptul că acesta pleacă frecvent în concediu de boală cu copilul.

Instigare la discriminare – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse.

Petiționarul, președintele comitetului sindical, invocă faptul că angajatorul a solicitat membrilor de sindicat din cadrul întreprinderii să iasă din sindicat, în caz contrar vor fi concediați.

Victimizare – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.

Petiționara susține că după ce a depus plângere la Consiliu privind hărțuirea și aceasta a fost comunicată angajatorului, situația la serviciu s-a înrăutățit. Mai mult, administrația a organizat o ședință cu întreg colectivul, punând în discuție situația deplânsă de petiționară, într-un mod critic și umilitor.

Refuzul acomodării rezonabile

Angajatorul refuză solicitarea unui salariat, persoană cu dizabilități de vedere, de a întreprinde măsuri necesare pentru a intensifica luminația la locul de muncă.

TEMA. 3

HĂRȚUIREA ȘI FORMELE DE MANIFESTARE ALE ACESTEIA

Scopul activității: a ajuta participanții să înțeleagă mai bine noțiunea de hărțuire, să facă deosebire între noțiunea de hărțuire, hărțuire sexuală, să identifice modalitățile de manifestare ale hărțuirii.

Desfășurarea activității	Metoda de instruire	Durata	Mijloace de instruire
<p>Noțiunea de hărțuire și elementele acesteia. Clarificări terminologice.</p> <p>Formatorul va prezenta noțiunea de hărțuire, punând accentul pe elementele acesteia. Formatorul va prezenta diferențele dintre noțiunea de hărțuire, hărțuire sexuală ș.a.</p>	Prezentare	30 min	Prezentare PPT
<p>Modalități de manifestare ale hărțuirii</p> <p>Formatorul va împărți participanții în grupuri și va explica sarcina participanților.</p> <p>Formatorul reunește participanții și cere grupurilor să-și prezinte concluziile.</p> <p>La final formatorul va face concluziile privind cele expuse de participanți.</p>	Lucru în grupuri	40 min 60 min	Flipchart, carioca
<p>Hărțuirea sexuală</p> <p>Formatorul propune participanților să efectueze un test/quiz anonim privind testarea cunoștințelor privind hărțuirea sexuală.</p> <p>Analiza rezultatelor testului împreună cu participanții și acordarea feed-backului.</p>	Test/quiz Comentare Discuție în grup	40 min 55 min	Test
Concluzii		5 min	

Hărțuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau

efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse. (art. 2 Legea 121/2012).

Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu. (art. 70² Cod contravențional).

Hărțuire sexuală – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane. (art. 2 Legea 5/2006).

Modalități de manifestare ale hărțuirii

Participanții sunt organizați în grupuri mici. Fiecare grup urmează să răspundă la următoarele întrebări:

Care ar putea fi modalitățile de manifestare a hărțuirii la locul de muncă?

Cine ar putea fi făptuitorii acțiunilor de hărțuire?



Cine ar putea fi victimele acțiunilor de hărțuire?

Angajații din care sectoare se confruntă cu un risc mai mare de a fi supuși acțiunilor de hărțuire?

Fiecare grup urmează să discute întrebările și să noteze răspunsurile pe flipchart. Solicitați grupurilor să desemneze o persoană care să prezinte răspunsurile. Fiecare grup își prezintă răspunsurile în plen. La final participanții sunt întrebați ce au aflat nou despre hărțuire.

Exemple de modalități de manifestare ale hărțuirii:

insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe; folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate; comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjenală sau suferință; întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre



vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia; răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, și religie sau credință); superiorii îi refuza victimei posibilitatea de a se exprima; colegii împiedică victima să se exprime; colegii tipa, jignesc victima; este criticată activitatea victimei; este criticată viața privată a victimei; ignorarea prezentei victimei (spre exemplu, adresându-se altei persoane, ca și când victima nu ar fi prezentă); nu se vorbește niciodată cu victima; victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane; victimei i se atribuie un alt post care o îndepărtează și izolează de colegi; li se interzice colegilor să vorbească cu victima; victima este constrânsă pentru a se prezenta la un examen psihiatric; se imită acțiunile, gesturile, vocea victimei pentru a o ridiculiza mai bine; sunt atacate credințele religioase sau convingerile politice ale victimei; victima este obligată să accepte activități umilitoare; evaluarea inechitabilă a muncii victimei; nu i se atribuie sarcini de realizat; privarea de orice ocupație și vegherea ca victima să nu-și găsească singură vreo ocupație; încredințarea unor sarcini inutile sau absurde; acordarea de activități inferioare competențelor; atribuirea în permanență a unor sarcini noi; impunerea executării unor sarcini umilitoare; încredințarea unor sarcini superioare calificării în scopul discreditării victimei; încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate, oferirea de obiective și termene imposibile; supravegherea sau monitorizarea excesivă ș.a.



Hărțuirea sexuală

Solicitați participanților să completeze un test/quiz privind hărțuirea sexuală la locul de muncă (se anexează).

Hărțuirea sexuală poate lua forme diferite:

fizică: atingere fizică nedorită, mângâiere, îmbrățișare, sărut, agresiune fizică, apropiere inutilă; prinderi, ciupiri, frecări, atingeri necorespunzătoare pe cap sau pe corp; agresiunea sexuală.

verbală: comentarii sugestive sau jignitoare din punct de vedere sexual, insulte, glume, insinuări sau întrebări despre viața privată, aspectul fizic, identitatea de gen sau orientarea sexuală; avansuri sexuale; invitații sociale



repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică; trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare).

non-verbală: afișarea materialelor explicite sexual sau sugestive; gesturi sugestive sexual; fluierături; priviri insistente, primirea de imagini sau cadouri jignitoare, sexual explicite; expunere indecentă.

online: primirea de e-mailuri sau mesaje nedorite, explicite din punct de vedere sexual; avansuri neadecvate online.

TEMA. 4 VIOLENȚA. TIPURI DE VIOLENȚĂ. VIOLENȚA BAZATĂ PE GEN

Scopul activității: a instrui grupul țintă cu privire la definițiile, tipurile și caracteristicile violenței la locul de muncă, precum și la specificitățile violenței bazate pe gen. Activitatea urmărește să ofere informații detaliate despre politicile existente, rolul instituțional și organizațional, programele de suport și impactul violenței asupra sănătății, economiei și societății. Participanții vor învăța să recunoască și să abordeze aceste probleme în conformitate cu prevederile Convenției ILO 190, pentru a contribui la crearea unui mediu de muncă sigur și respectuos.

Desfășurarea activității	Metoda de instruire	Durata	Mijloace de instruire
Definiția violenței. Tipuri de violență. Formatorul va elucida caracteristicile și manifestările fiecărui tip de violență și va exemplifica tipologia acestora. De asemenea vor fi reflectate aspectele generale privind politicile existente, rolul instituțional/organizațional, existența programelor de suport, etc.	Prezentare	30 min	Prezentare PPT
Violența bazată pe gen Formatorul va expune definiția violenței bazate pe gen, diferențele între violența bazată pe gen și alte tipuri de violență, formele violenței bazate pe gen, factorii socioculturali, rolurile de gen și stereotipurile, impactul educației și al mass-mediei, consecințele violenței bazate pe gen	Prezentare	30 min	Prezentare PPT
Violența la locul de muncă Formatorul va relata cauzele și factorii contributivi, impactul asupra sănătății fizice și psihologice, impactul social și economic	Prezentare	30 min	Prezentare PPT

Discuții pe marginea temelor prezentate	Spațiu pentru întrebări din partea audienței	10 min	
Activitate – Guizzuri Participanții vor primi un set de guizzuri pe blocuri tematice. După completarea răspunsurilor acestea vor fi verificate în corespundere cu grila de răspunsuri corecte		20 min	
Activitate de grup Participanților le sunt prezentate scenarii simple de violență la locul de muncă. În grupuri, participanții trebuie să discute și să identifice tipul de violență prezent în fiecare scenariu și să propună măsuri de prevenire și protecție. Scenariul 1: violența verbală Scenariul 2: violența fizică Scenariul 3: violență psihologică Scenariul 4: violența sexuală Fiecare grup prezintă concluziile și soluțiile discutate. Formatorul oferă feedback și completează informațiile acolo unde este necesar.		60 min	Flipchart, carioca
Concluzii		5 min	

Definiția violenței și tipurile de violență

Conform Convenției ILO 190, violența și hărțuirea se referă la o serie de comportamente și practici inacceptabile care au ca scop, efect sau sunt susceptibile de a provoca daune fizice, psihologice, sexuale sau economice.

Tipuri de violență:

- ▶ **Violența fizică** implică acte de agresiune fizică cum ar fi lovirea, împingerea sau alte forme de atac fizic.
- ▶ **Violența verbală** include insulte, jigniri, ridicarea tonului vocii și alte forme de abuz verbal.
- ▶ **Violența psihologică** se manifestă prin intimidare, amenințări, izolare, hărțuire și alte forme de manipulare mentală.
- ▶ **Violența sexuală** cuprinde hărțuirea sexuală, agresiunea sexuală și alte comportamente cu conotație sexuală nedorită.
- ▶ **Violența economică** implică controlul sau limitarea accesului la resurse financiare sau alte resurse economice.

Caracteristici și manifestări

Violența poate fi ocazională sau repetată. Poate avea loc între colegi, între angajatori și angajați, sau implicând terți (clienți, furnizori).

Se manifestă atât în locurile fizice de muncă cât și în contexte legate de muncă (deplasări, formări, evenimente).

Politici existente și rolul instituțional

Implementarea de politici clare la nivel organizațional pentru prevenirea și combaterea violenței.

Rolul instituțional al sindicatelor și comisiilor de securitate la locul de muncă.

Programe de suport pentru victime: consiliere, asistență juridică și medicală.

Violența bazată pe gen

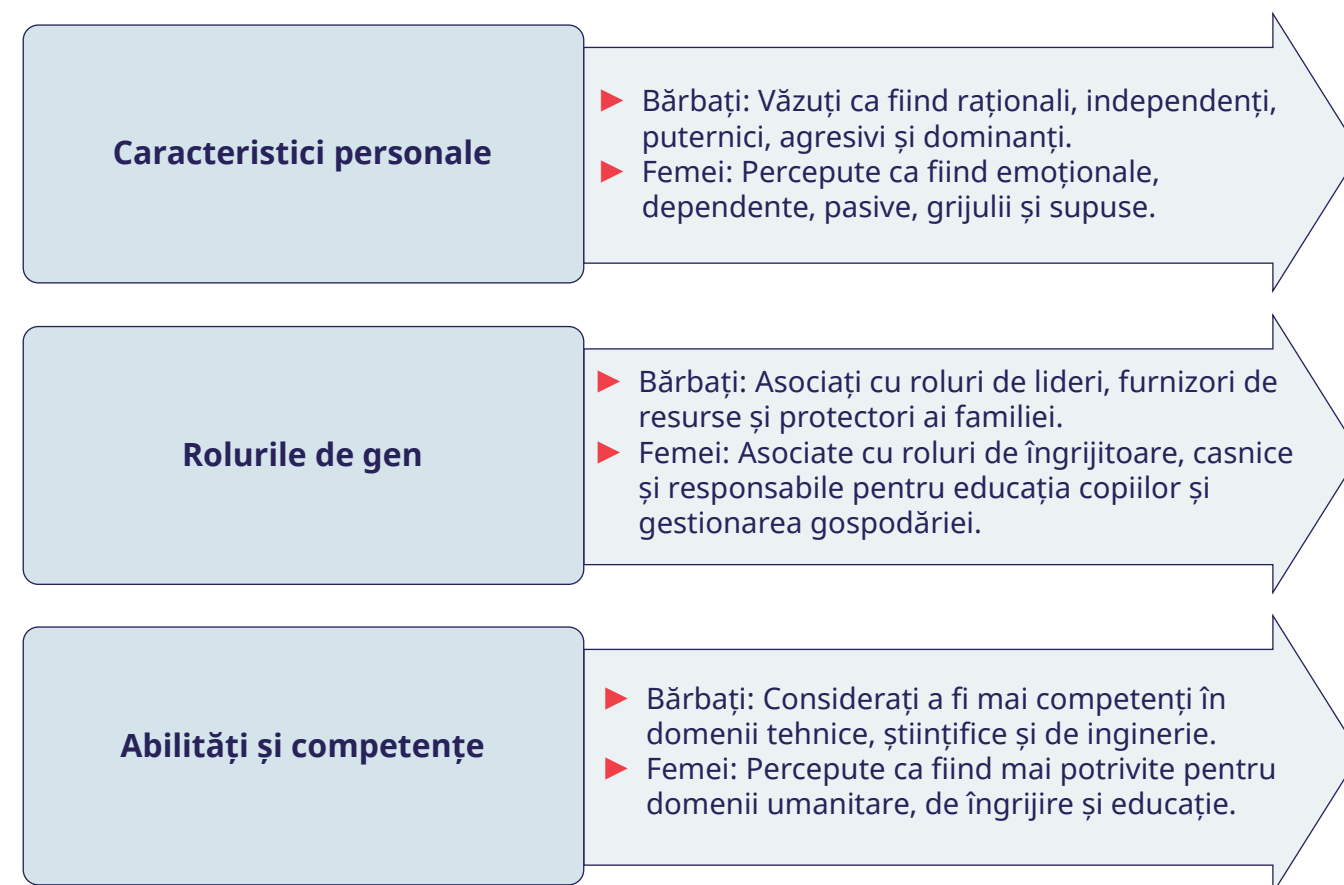
Violența bazată pe gen este definită ca fiind violența și hărțuirea care se îndreaptă împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului lor, sau care afectează disproporționat persoane de un anumit sex sau gen.

Stereotipurile de gen sunt credințe sau percepții generalizate despre caracteristicile, comportamentele și rolurile pe care ar trebui să le aibă bărbații și femeile în societate. Acestea sunt adesea bazate pe norme sociale și culturale care atribuie anumite atribute și roluri în funcție de gen.

Stereotipurile de gen își au originea în tradiții culturale, religioase și istorice care au perpetuat idei fixe despre bărbați și femei.

Ele sunt întărite de instituții sociale, cum ar fi familia, educația, mass-media și religia.

Tipurile stereotipurilor de gen:



Diferențe între violența bazată pe gen și alte tipuri de violență

Violența bazată pe gen este adesea influențată de normele sociale și culturale care perpetuează inegalități de gen.

Include forme specifice de violență, cum ar fi hărțuirea sexuală, violența domestică și violența economică împotriva femeilor.

Forme ale violenței bazate pe gen

Hărțuirea sexuală - comentarii indecente, avansuri sexuale nedorite, comportamente sau atingeri inadecvate.

Violența în familie - abuz fizic, emoțional, psihologic sau economic în cadrul relațiilor personale, care poate influența viața profesională.

Discriminarea de gen - practici discriminatorii care dezavantajează persoanele pe baza sexului sau genului lor.

Factori socioculturali și rolurile gen

Normele culturale și stereotipurile de gen care perpetuează ideea de inferioritate a femeilor.

Impactul educației și al mass-mediei în modelarea percepțiilor și comportamentelor legate de gen.

Importanța educării și conștientizării pentru schimbarea acestor percepții.

Rolurile și așteptările de gen sunt adesea stabilite în copilărie prin comportamente și atitudini învățate de la părinți.

Materialele didactice și comportamentele profesorilor pot întări stereotipurile de gen.

Filmele, emisiunile TV și reclamele pot perpetua stereotipurile de gen prin reprezentări tipice ale bărbaților și femeilor.

Produsele sunt adesea comercializate pe baza stereotipurilor de gen, consolidând idei preconcepute despre rolurile bărbaților și femeilor.

Normele culturale și religioase pot întări rolurile tradiționale de gen, dictând comportamentele și așteptările sociale.

Practici culturale și tradiționale pot perpetua inegalitățile de gen și stereotipurile asociate.

Consecințele violenței bazate pe gen:

- ▶ Sănătatea fizică și psihologică (traume, depresie, anxietate, probleme de sănătate fizică).
- ▶ Impactul economic (pierderea productivității, costuri medicale, absenteism).
- ▶ Impactul social (izolare, stigmatizare, relații deteriorate la locul de muncă).

Impactul Stereotipurilor de Gen

- ▶ Stereotipurile pot limita accesul fetelor la anumite domenii educaționale, cum ar fi științele exacte și tehnologia.
- ▶ Stereotipurile de gen pot influența alegerile de carieră și oportunitățile de avansare în carieră, conducând la segregare profesională și diferențe salariale între bărbați și femei.
- ▶ Stereotipurile de gen pot contribui la anxietate, depresie și alte probleme de sănătate mintală, deoarece indivizii se simt constrânși să se conformeze unor roluri prestabilite.

- ▶ Stereotipurile pot influența comportamentele legate de sănătate, cum ar fi refuzul bărbaților de a solicita ajutor medical din cauza percepției că ar trebui să fie „puternici”.
- ▶ Stereotipurile de gen pot afecta dinamica familială, contribuind la inegalități în distribuirea responsabilităților domestice și parentale.
- ▶ Stereotipurile de gen pot duce la discriminare și hărțuire, afectând climatul organizațional și performanța profesională.

Concluzii

Combaterea stereotipurilor de gen este esențială pentru a promova egalitatea de gen și a asigura drepturile și oportunitățile egale pentru toți indivizii.

Este necesară o abordare multi-facetică, implicând educația, legislația, mass-media și comunitățile pentru a schimba atitudinile și comportamentele înrădăcinate.

Fiecare individ are un rol în combaterea stereotipurilor de gen, prin educarea și conștientizarea personală și prin promovarea egalității de gen în sfera personală și profesională.

Organizațiile, guvernele și societatea civilă trebuie să colaboreze pentru a crea un mediu incluziv și echitabil pentru toți.

Întrebări și Discuții

Care sunt cele mai comune stereotipuri de gen pe care le-ați întâlnit în viața profesională și personală?

Cum credeți că pot fi combătute stereotipurile de gen în mediul de lucru și în comunitate?

Ce măsuri concrete pot fi implementate pentru a promova egalitatea de gen și a combate stereotipurile?

Violența la locul de muncă

Violența la locul de muncă este definită ca orice acțiune, incident sau comportament în care un angajat este amenințat, abuzat, atacat sau supus unor comportamente agresive în timpul activităților profesionale. Aceasta include violența fizică, verbală, psihologică și sexuală, și poate avea loc între colegi, între superiori și subordonați, sau din partea terților, cum ar fi clienți sau furnizori.

Violența la locul de muncă este o problemă globală care afectează toate sectoarele de activitate, inclusiv sănătatea, educația, serviciile sociale, comerțul și industria. Aceasta are implicații semnificative asupra sănătății fizice și psihologice a angajaților, precum și asupra productivității și climatului organizațional.

Exemple de *cauze și factori contributivi* (condiții de muncă - medii de lucru stresante, suprasolicitare, lipsa securității la locul de muncă; cultura organizațională - toleranța față de comportamentele agresive, lipsa de politici organizaționale clare; factori personali: probleme personale, lipsa de suport, personalitate agresivă, factori externi - violența din comunitate se poate reflecta în mediul de lucru. Interacțiunile cu clienți sau publicul pot duce la incidente de violență).

În raport cu violența la locul de muncă:

Violența fizică include lovituri, împingeri, bătaie și alte forme de agresiune fizică. Poate provoca vătămări corporale, traumatisme și, în cazuri extreme, deces.

Violența verbală cuprinde insulte, jigniri, ridicarea tonului vocii și alte forme de abuz verbal. Poate duce la stres, anxietate și scăderea stimei de sine.

Violența psihologică se manifestă prin intimidare, amenințări, izolare, hărțuire și alte forme de manipulare mentală.

Consecințele includ depresie, anxietate, tulburări de somn și alte probleme psihologice.

Violența sexuală hărțuirea sexuală, agresiunea sexuală și alte comportamente cu conotație sexuală nedorită. Poate provoca traume psihologice severe și stigmatizare.

Violența economică implică controlul sau limitarea accesului la resurse financiare sau alte resurse economice. Poate duce la dependență financiară și dificultăți economice.

Impactul asupra sănătății fizice și psihologice include:

- ▶ Violența la locul de muncă poate provoca stres, anxietate, depresie, tulburări de somn.
- ▶ Probleme de sănătate fizică sunt durerile de cap, problemele gastrointestinale, hipertensiunea arterială.
- ▶ Efectele psihologice pot duce la scăderea stimei de sine și probleme de relaționare.

Impactul social și economic presupune crearea unui climat de teamă și nesiguranță la locul de muncă, deteriorarea relațiilor profesionale, precum și scăderea productivității, creșterea absenteismului, fluctuația personalului, costuri asociate cu soluționarea conflictelor și compensațiile pentru victime.

Politici organizaționale de intervenție presupune dezvoltarea și implementarea de politici interne clare pentru prevenirea și combaterea violenței la locul de muncă, asigurarea unui sistem de raportare eficient și confidențial pentru incidentele de violență, dar și formarea și educarea angajaților și angajatorilor despre recunoașterea și prevenirea violenței și hărțuirii.

Rolul Sindicatelor constă în:

- ▶ Sprijinirea victimelor prin oferirea de consiliere și asistență juridică.
- ▶ Promovarea conștientizării și educației în rândul membrilor despre drepturile lor.
- ▶ Colaborarea cu angajatorii pentru dezvoltarea și implementarea politicilor de prevenire și răspuns la violență.

Întrebări și discuții

Care sunt provocările specifice pe care le-ați întâlnit în implementarea politicilor de prevenire a violenței la locul de muncă?

Ce măsuri suplimentare credeți că ar putea fi implementate pentru a îmbunătăți siguranța și respectul la locul de muncă?

Cum putem colabora mai eficient pentru a crea un mediu de muncă sigur și respectuos?

Activitate - Guizzuri (anexă)

Participanții vor primi un set de guizzuri pe blocuri tematice. După completarea răspunsurilor acestea vor fi verificate în corespundere cu grila de răspunsuri corecte.

Activitate de grup

Participanților le sunt prezentate scenarii simple de violență la locul de muncă.

În grupuri, participanții trebuie să discute și să identifice tipul de violență prezent în fiecare scenariu și să propună măsuri de prevenire și protecție.

Scenariul 1: violența verbală

Maria lucrează într-un birou de vânzări. Superiorul ei direct, Andrei, are obiceiul de a striga și de a folosi un limbaj umilitor atunci când echipa nu își atinge obiectivele de vânzări. De fiecare dată când Andrei ridică vocea, Maria se simte stresată și anxioasă, afectându-i productivitatea și starea de bine.

Întrebări ghidate:

Cum poate Maria să raporteze comportamentul lui Andrei într-un mod sigur și eficient?

Ce măsuri ar trebui să ia angajatorul pentru a preveni violența verbală la locul de muncă?

Scenariul 2: violența fizică

Ion lucrează ca operator de mașini într-o fabrică. Un coleg, Mihai, a devenit agresiv fizic după o dispută legată de utilizarea echipamentelor. Într-o zi, Mihai l-a împins pe Ion, provocându-i o rană minoră. Ion este îngrijorat pentru siguranța sa, dar nu știe cum să abordeze situația.

Întrebări ghidate:

Care sunt pașii pe care Ion ar trebui să îi urmeze pentru a raporta incidentul?

Ce măsuri imediate ar trebui să ia angajatorul pentru a asigura siguranța lui Ion și a altor angajați?

Scenariul 3: violență psihologică

Elena lucrează într-un departament de resurse umane. De câteva luni, colegul ei, Vlad, a început să o izoleze social, să răspândească zvonuri negative despre ea și să îi submineze autoritatea în fața altor colegi. Elena se simte din ce în ce mai nesigură și demoralizată la locul de muncă.

Întrebări ghidate:

Cum poate Elena să documenteze și să raporteze comportamentul lui Vlad?

Ce rol ar trebui să joace managementul în investigarea și rezolvarea cazurilor de hărțuire psihologică?

Scenariul 4: violența sexuală

Laura lucrează ca asistentă administrativă într-o corporație mare. De câteva luni, un coleg, Daniel, a făcut avansuri sexuale nedorite, a făcut comentarii

indecente și a încercat să o atingă în mod inadecvat. Laura s-a simțit tot mai incomodată și nesigură la locul de muncă. Deși a încercat să-i comunice lui Daniel că aceste comportamente sunt inacceptabile, el a continuat, iar Laura se teme să raporteze incidentul de frica represaliilor.

Întrebări ghidate:

Care sunt pașii pe care Laura ar trebui să îi urmeze pentru a raporta comportamentul lui Daniel într-un mod sigur și confidențial?

Ce măsuri ar trebui să ia angajatorul pentru a investiga și rezolva rapid și eficient astfel de cazuri?

Suplimentar la întrebările ghidante urmează a fi oferite răspunsuri la aceste întrebări:

Ce politici și proceduri ar trebui implementate pentru a preveni și a răspunde adecvat la cazurile de violență sexuală la locul de muncă?

Cum poate sindicatul să promoveze conștientizarea și educarea angajaților despre prevenirea violenței sexuale și despre drepturile lor?

Fiecare grup prezintă concluziile și soluțiile discutate.

Formatorul oferă feedback și completează informațiile acolo unde este necesar.

Concluzii

Convenția ILO 190 oferă un cadru cuprinzător pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă.

Implementarea eficientă a acestor măsuri necesită angajamentul tuturor părților interesate, inclusiv al sindicatelor.

Promovarea unui mediu de muncă sigur și respectuos este esențială pentru bunăstarea și productivitatea angajaților.

TEMA. 5 PREVENIREA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII

Scopul activității: a ajuta participanții să identifice factorii de risc ai violenței și hărțuirii în sectorul lor sau la locul de muncă și să exploreze modalitățile de îmbunătățire a culturii, structurilor și procedurilor în cadrul sindicatelor pentru a preveni violența și hărțuirea la locul de muncă.

Desfășurarea activității	Metoda de instruire	Durata	Mijloace de instruire
<p>Aspecte generale privind prevenirea violenței și hărțuirii în lumea muncii</p> <p>Formatorul va prezenta diferite aspecte legate de importanța prevenirii violenței și hărțuirii în lumea muncii, identificând măsuri eficiente de prevenție și modalități de promovare a unui mediu de lucru sigur și respectuos.</p>	Prezentare	20 min	
<p>Rolul organului sindical în prevenirea violenței și hărțuirii în lumea muncii</p> <p>Formatorul introduce tema și obiectivele activității. Se explică rolul sindicatului în asigurarea unui mediu de lucru sigur și respectuos.</p> <p>Participanții sunt împărțiți în grupuri mari.</p> <p>Fiecare grup primește un studiu de caz cu întrebările ghidate.</p> <p>Studiu de caz 1</p> <p>Studiu de caz 2</p> <p>Prezentarea activităților în grupuri</p>	<p>Prezentare</p> <p>Lucru în grupuri</p> <p>Comentare Discuție în grup</p>	<p>15 min</p> <p>50 min</p> <p>30 min</p>	<p>Foite cu lipici Flipchart, Carioce/ markere</p>
Concluzii		5 min	

Prevenirea violenței și hărțuirii la locul de muncă este esențială pentru asigurarea unui mediu de lucru sigur, respectuos și productiv.

Un mediu de muncă fără violență și hărțuire contribuie la sănătatea fizică și psihologică a angajaților, creșterea productivității și îmbunătățirea climatului organizațional.

Strategii de prevenire

Politici antiviolență și antihărțuire la nivel de național și la nivel de unitate (crearea și implementarea de politici clare care interzic toate formele de violență și hărțuire. Politicile trebuie să includă definiții clare, proceduri de raportare și mecanisme de investigare.

Măsuri de protecție

Implementarea măsurilor de protecție pentru victimele violenței și hărțuirii, cum ar fi schimbarea locului de muncă sau programului de lucru, dacă este necesar.

Proceduri de raportare

Sunt necesare stabilirea unor mecanisme confidențiale și accesibile pentru raportarea incidentelor.

Măsuri de prevenție:

- 1) educație și formare - organizarea de sesiuni de formare, inclusiv periodice pentru a educa angajații și angajatorii despre prevenirea și recunoașterea violenței și hărțuirii.
- 2) Desfășurarea de campanii de conștientizare în cadrul organizației pentru a promova un comportament respectuos și tolerant. Utilizarea materialelor vizuale, sesiuni interactive și distribuirea de materiale informative.
- 3) Oferirea de servicii de consiliere psihologică și asistență juridică pentru victimele violenței și hărțuirii. Crearea unui mediu de sprijin pentru angajații care au trecut prin astfel de experiențe.

Promovarea unei culturi organizaționale pozitive include:

Promovarea unei culturi organizaționale care nu tolerează violența și hărțuirea.



Încurajarea angajaților să raporteze comportamentele inadecvate fără teama de represalii.

Un rol esențial îl pot avea liderii exemplari, care trebuie să fie modele de comportament etic și să promoveze activ măsurile de prevenire.

Rolul Sindicatelor:

Negocierea Contractelor Colective de muncă

Includerea de clauze specifice privind prevenirea violenței și hărțuirii în contractele colective de muncă.

Asigurarea că politicile anti-violență sunt clar stipulate și aplicate.

Organizarea de campanii de sensibilizare și sesiuni de informare pentru membrii sindicatului.

Promovarea cunoașterii drepturilor angajaților și a mecanismelor de raportare.

Oferirea de suport și consiliere juridică și psihologică pentru victimele violenței și hărțuirii.

Asigurarea protecției și suportului necesar pentru angajați în procesul de raportare a incidentelor.

Monitorizarea implementării politicilor anti-violență și evaluarea eficienței acestora.

Colaborarea cu angajatorii pentru dezvoltarea și implementarea măsurilor preventive și de răspuns.

Promovarea dialogului și colaborării între sindicate, angajatori și alte părți interesate.

Asigurarea unei comunicări deschise și transparente în abordarea problemelor de violență la locul de muncă.

Stabilirea de parteneriate cu organizații specializate în prevenirea violenței și hărțuirii.

Colaborarea cu instituții de stat și organizații non-guvernamentale pentru implementarea măsurilor preventive.

Organizarea de consultări periodice pentru a evalua și îmbunătăți politicile și măsurile existente.

Implicarea activă a angajaților în procesul de dezvoltare și implementare a politicilor de prevenire a violenței.

Prevenirea violenței și hărțuirii la locul de muncă este esențială pentru



asigurarea unui mediu de lucru sigur și respectuos.

Implementarea măsurilor preventive necesită angajamentul și colaborarea tuturor părților interesate.

Rolul Crucial al Sindicatelor

Sindicatul joacă un rol crucial în promovarea condițiilor de muncă echitabile și în protejarea drepturilor lucrătorilor.

Educația, conștientizarea și suportul oferit de sindicate sunt esențiale pentru prevenirea și combaterea violenței la locul de muncă.

Necesitatea Colaborării

Concluzii:

Colaborarea eficientă între sindicate, angajatori și alte părți interesate este vitală pentru crearea unui mediu de muncă sigur și respectuos.

Promovarea unui dialog deschis și a parteneriatelor strategice contribuie la succesul măsurilor preventive și de intervenție.

Întrebări și Discuții

Care sunt provocările pe care le-ați întâmpinat în implementarea politicilor de prevenire a violenței la locul de muncă?

Ce măsuri suplimentare credeți că ar putea fi implementate pentru a îmbunătăți siguranța și respectul la locul de muncă?

Cum putem colabora mai eficient pentru a crea un mediu de muncă sigur și respectuos?

Activitate de grup:

Participanții sunt organizați în grupuri mici.

La două din grupuri li se solicită să identifice din propria experiență care sunt riscurile pentru violență și hărțuire la locul de muncă. Fiecare grup urmează să noteze fiecare risc identificat pe o foiță separată. Participanții urmează să atribuie riscurilor un anumit nivel: înalt, mediu sau scăzut. Apoi, având în vedere factorii de risc înalt și mediu, participanții urmează să se gândească la măsurile care sunt deja în vigoare pentru a aborda aceste riscuri și ce măsuri ar trebui puse în aplicare pentru a elimina aceste riscuri. Participanții urmează să-și noteze ideile pe un flipchart și apoi grupul să le prezinte în discuție plenară.

Întrebările care ar facilita identificarea riscurilor ar fi:

Organizarea muncii expune lucrătorii la violență și hărțuire? Cum?

Condițiile sau aranjamentele de muncă prezintă un risc de violență și hărțuire?

Munca este nesigură sau precară?

Modul în care angajații sunt gestionați de către supraveghetori, manageri sau resurse umane prezintă un risc de violență și hărțuire?

Angajații se confruntă cu riscuri specifice, cum ar fi contactul nesigur cu persoane terțe? Lucrează singur sau în case particulare? Lucrează noaptea? Gestionează numerar sau obiecte de valoare?

Există grupuri vulnerabile care lucrează în sectorul de activitate? Se confruntă cu un risc crescut de violență și hărțuire? Sunt aceste grupuri discriminate la locul de muncă?

Există o cultură de masculinitate ridicată, sexism sau comportament macho la locul de muncă?

Determinarea gradului riscului = probabilitatea * gravitatea.

Celorlalte 2 grupuri li se solicită să ia în considerare ceea ce au învățat despre prevederile C190 până în prezent și să discute ce pot face sindicatele pentru a reduce riscul de violență și hărțuire, în special violența bazată pe gen, cu referire în special la:

a) norme, politici sau proceduri interne noi sau modificate?

b). structuri noi sau modificate?

c) educație și formare.

Dați fiecărui grup aproximativ 20 de foițe cu lipici și pixuri și cereți-le să noteze ideile lor, o idee pe foiță (de ex. „dezvoltați o politică internă privind violența și hărțuirea”, „persoană desemnată pentru a fi instruită în sprijinul victimelor”, formare „gender-conștientizare pentru toți administratorii de magazine”, spații atribuite doar femeilor la conferințele sindicatelor). Desemnați trei spații mari pe perete sau furnizați trei panouri de afișare, fiecare etichetată drept urmare: Reguli, Politici și Proceduri; Structuri ale sindicatelor; Educație și formare. Când grupurile și-au terminat discuția, cereți tuturor să-și părăsească locurile și să-și fixeze sau foițele în zona de afișare corespunzătoare. Adunați-i pe toți în jurul fiecărei zone de afișare la rândul lor și cereți-le să grupeze foițele împreună după teme sau propuneri comune. Întoarceți-i pe toți la locurile lor și rezumați propunerile și ideile de pe fiecare panou de afișare.

Activitate de grup:

Participanții sunt împărțiți în grupuri mari.

Fiecare grup primește un studiu de caz cu întrebările ghidate.

Studiu de caz 1:

Compania Miranda este o firmă de mărime medie cu 200 de angajați. Recent, sindicatul a primit mai multe plângeri anonime despre cazuri de hărțuire verbală și intimidare la locul de muncă. Se pare că unii șefi de departamente folosesc un limbaj abuziv și amenințător în interacțiunile cu subordonații lor, ceea ce a creat o atmosferă de teamă și nesiguranță. Angajații nu sunt siguri cum să raporteze aceste incidente și se tem de repercusiuni.

Sindicatul decide să ia măsuri urgente pentru a preveni aceste probleme și pentru a crea un mediu de lucru mai sigur și respectuos. În acest scop, se dorește implementarea unor sesiuni de informare pentru angajați și conducere, precum și stabilirea unor proceduri clare de raportare a incidentelor.

Sarcină:

Dezvoltați un plan simplu și eficient pentru sindicatul companiei, axat pe prevenirea violenței și hărțuirii la locul de muncă.

Întrebări ghidate:

Care sunt principalele probleme legate de violență și hărțuire identificate în companie?

Cum afectează aceste probleme atmosfera și productivitatea la locul de muncă?

Ce măsuri urgente poate lua sindicatul pentru a începe prevenirea hărțuirii și violenței?

Cum poate sindicatul să asigure anonimitatea și protecția celor care raportează incidente?

Ce tipuri de traininguri ar fi benefice pentru angajați și conducere pentru a preveni hărțuirea și violența?

Cum poate sindicatul să educe angajații despre drepturile lor și despre procedurile de raportare?

Cum poate sindicatul să colaboreze eficient cu managementul pentru a



stabili politici clare și proceduri de raportare?

Ce roluri ar trebui să aibă managementul și sindicatul în implementarea acestor politici?

Cum poate sindicatul să monitorizeze eficiența măsurilor luate și să se asigure că sunt respectate?

Ce resurse și suport poate oferi sindicatul angajaților afectați de hărțuire și violență?

Studiu de caz 2:

Ana lucrează într-o fabrică de confecții și este membră a sindicatului. În ultimele luni, a fost supusă la hărțuire verbală de către un superior. Deși a raportat incidentul, nu s-a luat nici o măsură. Ana este descurajată și se gândește să demisioneze. Sindicatul a aflat despre situația ei și dorește să intervină pentru a preveni astfel de incidente și pentru a sprijini angajații afectați.

Situație:

Sindicatul decide să dezvolte un plan pentru a aborda problema hărțuirii la locul de muncă și pentru a sprijini membrii care se confruntă cu astfel de situații.

Sarcină:

Identificați acțiuni specifice pe care sindicatul le poate lua pentru a preveni hărțuirea la locul de muncă și pentru a oferi suport membrilor afectați.

Întrebări ghidate:

Ce probleme specifice întâmpină Ana la locul de muncă?

De ce credeți că raportarea inițială a Anei nu a avut efect?

Ce acțiuni imediate ar trebui să ia sindicatul pentru a sprijini Ana?

Cum poate sindicatul să se asigure că astfel de incidente sunt tratate serios de către management?

Ce tip de training ar fi util pentru angajați și pentru conducere pentru a preveni hărțuirea?

Cum poate sindicatul să creeze un sistem de raportare mai eficient și anonim?

Ce tipuri de suport ar trebui să ofere sindicatul membrilor săi?

Cum poate sindicatul să încurajeze angajații să raporteze incidente de hărțuire fără teama de represalii?

Cum poate sindicatul să contribuie la dezvoltarea unei culturi organizaționale



care promovează respectul și siguranța?

Ce rol ar trebui să joace comunicarea deschisă între sindicat și angajați în prevenirea violenței și a hărțuirii?

Prezentarea activităților în grupuri

Concluzii

Prevenirea violenței și hărțuirii la locul de muncă este esențială pentru protejarea sănătății fizice și psihologice a angajaților, precum și pentru menținerea unui climat organizațional pozitiv.

Un mediu de lucru sigur și respectuos contribuie la creșterea productivității, la reducerea absenteismului și la îmbunătățirea relațiilor interpersonale la locul de muncă.

Sunt esențiale dezvoltarea și aplicarea strategiilor de prevenire.

Sindicatul are un rol esențial în promovarea condițiilor de muncă echitabile și în protejarea drepturilor lucrătorilor.

Identificarea și abordarea provocărilor în implementarea politicilor de prevenire a violenței la locul de muncă sunt cruciale pentru succes.

Există oportunități semnificative de îmbunătățire a siguranței și respectului la locul de muncă prin măsuri suplimentare și colaborare eficientă.

TEMA. 6 MECANISMELE DE PROTECȚIE ÎMPOTRIVA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII

Scopul activității: a oferi o înțelegere cuprinzătoare a importanței și implementării mecanismelor de protecție împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă. Prin abordarea acestei teme, se urmărește informarea despre riscurile și consecințele violenței și hărțuirii la locul de muncă și promovarea unui mediu de lucru conștientizat și sensibilizat la problemele de violență și hărțuire.

Desfășurarea activității	Metoda de instruire	Durata	Mijloace de instruire
Formele de răspundere (disciplinară, contravențională, penală, civilă).	Prezentare Discuție în grup	30 min	Prezentare PPT
Consiliul pentru egalitate – mecanism de protecție împotriva hărțuirii <ul style="list-style-type: none"> ▶ atribuții ▶ modalități de depunere a plângerii ▶ elementele obligatorii ale plângerii procedura de examinare a plângerii	Prezentare Video	45 min	Prezentare PPT https://s9.ro/21gb
Instanța de judecată și organele de poliție	Prezentare Discuție în grup	30 min	Prezentare PPT
EVALUAREA ATELIERULUI CONCLUZII FINALE		15 min	

Suport de curs

Formele de răspundere sunt:

- ▶ disciplinară,
- ▶ contravențională,
- ▶ penală,
- ▶ civilă.

Articolul 70². Hărțuirea (Cod contravențional)

Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu,

se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.

Articolul 78. Vătămarea integrității corporale (Cod contravențional)

(1) Maltratarea sau alte acțiuni violente care au cauzat vătămare neînsemnată a integrității corporale se sancționează cu amendă de la 15 la 30 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 20 la 40 de ore, sau cu arest contravențional de la 5 la 10 zile.

(2) Vătămarea intenționată ușoară a integrității corporale care a provocat o dereglare de scurtă durată a sănătății sau o pierdere neînsemnată, dar stabilă, a capacității de muncă se sancționează cu amendă de la 30 la 45 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, sau cu arest contravențional de la 10 la 15 zile.

(3) Faptele prevăzute la alin. (1) sau (2), săvârșite din motive de prejudecată, se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, sau cu arest contravențional până la 15 zile.

Articolul 151. Vătămarea intenționată gravă a integrității corporale sau asănătății

(1) Vătămarea intenționată gravă a integrității corporale sau a sănătății, care

este periculoasă pentru viață ori care a provocat pierderea vederii, auzului, graiului sau a unui alt organ ori încetarea funcționării acestuia, o boală psihică sau o altă vătămare a sănătății, însoțită de pierderea stabilă a cel puțin o treime din capacitatea de muncă, ori care a condus la întreruperea sarcinii sau la o desfigurare iremediabilă a feței și/sau a regiunilor adiacente,

se pedepsește cu închisoare de la 5 la 10 ani.

(2) Aceeași acțiune săvârșită:

b) cu bună știință asupra unui minor sau a unei femei gravide ori profitând de starea de neputință cunoscută sau evidentă a victimei, care se datorează vârstei înaintate, bolii, dizabilității ori altui factor;

c) asupra unei persoane în legătură cu îndeplinirea de către ea a obligațiilor de serviciu sau obștești;

d) de două sau mai multe persoane;

e) cu deosebită cruzime, precum și din motive sadice;

f) prin mijloace periculoase pentru viața sau sănătatea mai multor persoane;

g) din interes material;

i) din motive de prejudecată;

j) asupra a două sau a mai multor persoane;

k) de un grup criminal organizat sau de o organizație criminală;

l) cu scopul de a preleva și/sau utiliza ori comercializa organele sau țesuturile victimei;

m) la comandă se pedepsește cu închisoare de la 10 la 12 ani.

(4) Acțiunile prevăzute la alin.(1) sau (2), care au provocat decesul victimei, se pedepsesc cu închisoare de la 12 la 15 ani.

Articolul 152. Vătămarea intenționată medie a integrității corporale sau a sănătății

(1) Vătămarea intenționată medie a integrității corporale sau a sănătății, care nu este periculoasă pentru viață și nu a provocat urmările prevăzute la art.151, dar care a fost urmată fie de dereglarea îndelungată a sănătății, fie de o pierdere considerabilă și stabilă a mai puțin de o treime din capacitatea de muncă, se pedepsește cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 200 la 240 de ore sau cu închisoare de până la 5 ani.

(2) Aceeași acțiune săvârșită:

b) asupra a două sau mai multor persoane;

c) cu bună știință asupra unui minor sau a unei femei gravide ori profitând de starea de neputință cunoscută sau evidentă a victimei, care se datorează vârstei înaintate, bolii, dizabilității ori altui factor;

d) asupra unei persoane în legătură cu îndeplinirea de către ea a obligațiilor de serviciu sau obștești;

e) de două sau mai multe persoane;

f) cu deosebită cruzime, precum și din motive sadice;

g) prin mijloace periculoase pentru viața sau sănătatea mai multor persoane;

h) din interes material;

j) din motive de prejudecată;

k) la comandă se pedepsește cu închisoare de la 5 la 7 ani.

Articolul 157. Vătămarea gravă ori medie a integrității corporale sau a sănătății cauzată din imprudență

Vătămarea gravă ori medie a integrității corporale sau a sănătății cauzată din imprudență se pedepsește cu amendă în mărime de până la 650 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani.

Articolul 173. Hărțuirea sexuală (Cod penal)

(1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 650 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 180 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani.

Articolul 177. Încălcarea inviolabilității vieții personale (Cod penal)

(3) Răspândirea informației cu caracter sexual, incluzând imagini și înregistrări cu conținut sexual, inclusiv prin intermediul tehnologiilor informaționale, în scop de răzbunare, ură, înjosire sau lezare a onoarei și demnității persoanei se pedepsește cu amendă în mărime de la 550 la 850 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani.

Consiliul pentru egalitate – mecanism de protecție împotriva hărțuirii

Consiliul are următoarele atribuții:

- a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea;
- b) înaintează propuneri de modificare a legislației în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;
- c) adoptă avize consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;
- e) colectează informații despre dimensiunile, starea și tendințele fenomenului discriminării la nivel național și elaborează studii și rapoarte;
- f) elaborează recomandări de ordin general în vederea prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității;
- g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice;
- h) conlucrează cu organismele internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- i) examinează plângerile privind discriminarea;
- j) efectuează vizite de documentare a faptelor care formează obiectul plângerii sau a modului de executare a prescripțiilor/recomandărilor formulate de Consiliu;
- k) constată și, după caz, examinează contravenții în conformitate cu prevederile Codului contravențional;
- l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte

discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii;

m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile;

n) exercită alte atribuții .

Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. Plângerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plângerea se depune personal ori prin reprezentant. Plângerea poate fi depusă prin orice mijloc legal: poștă, fax, e-mail sau alt mijloc electronic.

Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie.

Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.

Depunerea plângerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii de către Consiliu.

Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite:

- a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale;
- b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale;
- c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;
- d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată.

Rolul instanțelor de judecată și poliție

Instanțele de judecată judecă cazurilor care constituie infracțiuni, determină vinovăția sau nevinovăția acuzatului și aplică sancțiuni penale. Instanțele civile gestionează plângerile pentru daune morale și materiale cauzate de violență și hărțuire și decid asupra compensațiilor financiare pe care infractorul trebuie să le plătească victimelor.

Instanțele interpretează și aplică legislația relevantă în cazurile de violență și hărțuire, asigurându-se că justiția este servită și contribuie la dezvoltarea jurisprudenței și clarificarea normelor legale privind violența și hărțuirea la locul de muncă.

Organele de Poliție investighează situațiile, asigurând confidențialitatea și securitatea victimelor.

Poliția colectează dovezi, interviează martori și documentează incidentele raportate.

Poliția poate iniția acordarea măsurilor de protecție victimelor, dar și arestul infractorului.

Activitate practică

Participanții vor analiza și discuta diferitele forme de răspundere în cazurile de violență și hărțuire la locul de muncă, precum și rolul Consiliului pentru Egalitate și al instanțelor de judecată și organelor de poliție în protejarea victimelor.

Participanții sunt împărțiți în grupuri mici de 4-5 persoane.

Fiecare grup primește o fișă de lucru cu întrebările ghidate:

Care sunt măsurile disciplinare care pot fi aplicate angajaților în cazurile de violență și hărțuire la locul de muncă? Cum pot fi implementate eficient aceste măsuri?

Ce sancțiuni contravenționale pot fi aplicate în cazurile de violență și hărțuire? Cum sunt acestea reglementate?

Care sunt consecințele penale ale violenței și hărțuirii la locul de muncă? Ce infracțiuni specifice sunt incluse și cum sunt pedepsite?

Ce tipuri de răspundere civilă pot fi invocate în cazurile de violență și hărțuire? Ce compensații pot solicita victimele prin instanțele civile?

Care este rolul Consiliului pentru Egalitate în protecția împotriva hărțuirii la locul de muncă?

Cum pot angajații și angajatorii să colaboreze cu Consiliul pentru Egalitate pentru a preveni și combate hărțuirea?

Ce rol au instanțele de judecată în soluționarea cazurilor de violență și hărțuire la locul de muncă?

Cum pot organele de poliție sprijini victimele violenței și hărțuirii la locul de muncă? Ce proceduri trebuie urmate pentru a raporta astfel de incidente?

Fiecare grup prezintă pe scurt concluziile și propunerile lor.


Facilitatorul notează ideile principale pe flipchart și încurajează discuțiile între grupuri pentru a compara și evalua diferitele perspective.

Concluzii:

Mecanismele de protecție sunt esențiale pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă, contribuind la asigurarea unui mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații.

Aceste mecanisme protejează sănătatea fizică și psihologică a angajaților, promovează egalitatea și respectul și cresc nivelul de încredere și moral în organizație.

Mecanismele de protecție împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă sunt fundamentale pentru crearea unui mediu de lucru sigur și respectuos. Implementarea eficientă a politicilor clare, educația și formarea continuă,



suportul pentru victime, și colaborarea între toate părțile interesate sunt esențiale pentru prevenirea și combaterea acestor comportamente. Prin angajamentul comun al angajatorilor, sindicatelor și angajaților, se poate construi o cultură organizațională care valorizează respectul, siguranța și egalitatea.

La finalul cursului participanții sunt rugați să completeze chestionarul de evaluare (anexa nr. 3).

Hărțuirea sexuală la locul de muncă: cât de multe știți

1. Gravitatea hărțuirii sexuale a fost exagerată; cea mai mare parte a așa-zisei hărțuiri este de fapt o formă de a flirta între angajați.

- Adevărat
- Fals

2. Dacă o persoană glumește doar despre sex și nu intenționează să cauzeze o suferință sau o daună altei persoane, nu poate fi numită hărțuire sexuală.

- Adevărat
- Fals

3. Dacă cineva nu se plânge imediat de un comportament ofensator, probabil că acesta este binevenit și nu reprezintă hărțuire

- Adevărat
- Fals

4. Hărțuirea sexuală se consideră că are loc în cadrul relațiilor de muncă, dacă s-a comis:

- la locul de muncă
- în cadrul evenimentelor sociale, legate de locul de muncă
- între persoanele care împart același loc de muncă
- la conferințe, instruirii, întâlniri de afaceri
- în toate cazurile enumerate mai sus

5. Cine poate comite hărțuire sexuală la locul de muncă?

- conducătorul sau persoana cu poziție ierarhică diferită
- colegii de muncă
- clienții
- persoanele de același sex
- toate răspunsurile sunt corecte



6. Hărțuirea sexuală afectează doar femeile?

- Adevărat
- Fals

7. Cel mai bun mod de a opri hărțuirea sexuală este să o ignori și va dispărea.

- Adevărat
- Fals

8. Dacă o persoană a acceptat atenția sexuală a cuiva în trecut, ea nu se poate plânge de hărțuirea sexuală a acelei persoane în viitor.

- Adevărat
- Fals

9. Dacă o femeie poartă haine provocatoare, ea nu se poate plânge că a fost hărțuită sexual.

- Adevărat
- Fals

10. Privirile sau gesturile nepoliticoase nu reprezintă hărțuire sexuală, trebuie să atingi sau să spui ceva unei alte persoane.


- Adevărat
- Fals

11. Amenințările unui manager de a se răzbuna pe un subordonat, dacă acesta refuză avansurile sexuale pot constitui hărțuire sexuală, chiar dacă amenințările nu sunt niciodată puse în aplicare.

- Adevărat
- Fals

12. Hărțuirea sexuală poate avea loc prin e-mail sau prin intermediul rețelelor de socializare.

- Adevărat
- Fals



13. O relație romantică între un manager și subordonata sa reprezintă hărțuire sexuală.

- Adevărat
- Fals

14. O persoană, care atinge un angajat/ă într-o manieră sexuală doar o singură dată, poate fi vinovată de hărțuire sexuală.

- Da
- Nu

15. Atunci când colegii de muncă agață afișe cu conținut sexual explicit în zona sa de lucru, acesta este dreptul lor.

- Adevărat
- Fals

Quizzuri:

1. Ce este violența psihologică?
 - a) Lovirea fizică a unei persoane
 - b) Amenințarea verbală sau emoțională
 - c) Refuzul de a plăti salariul
 2. Care dintre următoarele este un exemplu de violență economică?
 - a) Intimidarea unui coleg
 - b) Restricționarea accesului la resurse financiare
 - c) Hărțuirea sexuală
 3. Ce tip de violență implică acte de hărțuire sexuală?
 - a) Violență fizică
 - b) Violență psihologică
 - c) Violență sexuală
-
1. Ce este violența bazată pe gen?
 - a) Violență împotriva unei persoane datorită sexului sau genului său
 - b) Violență fizică între colegi
 - c) Violență economică la locul de muncă
 2. Care dintre următoarele nu este o formă de violență bazată pe gen?
 - a) Hărțuirea sexuală
 - b) Discriminarea salarială pe bază de gen
 - c) Violența fizică între colegi de același sex
 3. Ce factor contribuie la perpetuarea violenței bazate pe gen?
 - a) Egalitatea de gen
 - b) Stereotipurile de gen
 - c) Reprezentarea egală în media

1. Ce este violența?
 - a) Un comportament de a face rău cuiva fizic
 - b) Un comportament de a face rău cuiva fizic, psihologic sau emoțional
 - c) Un comportament care implică doar agresiune verbală
2. Care dintre următoarele nu este un tip de violență?
 - a) Violența fizică
 - b) Violența economică
 - c) Violența socială
3. Violența economică include:
 - a) Restricționarea accesului la resurse financiare
 - b) Violarea intimității personale
 - c) Criticarea performanțelor profesionale
4. Ce este violența psihologică?
 - a) Abuzul fizic
 - b) Manipularea și controlul emoțional
 - c) Excluderea din activități sociale
5. Care dintre următoarele este un exemplu de violență fizică?
 - a) Amenințări verbale
 - b) Lovirea sau împingerea unei persoane
 - c) Izolarea socială
6. Violența sexuală poate include:
 - a) Comentarii indecente și avansuri sexuale nedorite
 - b) Criticarea abilităților profesionale
 - c) Restricționarea accesului la resurse



1. Care dintre următoarele este o manifestare a violenței psihologice?

- a) Rănirea fizică
- b) Hărțuirea verbală și umilirea
- c) Negarea accesului la resurse financiare

2. Violența economică poate include:

- a) Furarea obiectelor personale
- b) Controlul strict al finanțelor unei persoane
- c) Criticarea constantă a performanței la locul de muncă

3. Care este una dintre caracteristicile violenței fizice?

- a) Manipularea emoțională
 - b) Lovirea și agresarea fizică
 - c) Izolarea socială
-

1. Ce este violența bazată pe gen?

- a) Violența îndreptată împotriva unei persoane din cauza genului său
- b) Violența fizică între colegi
- c) Violența verbală în cadrul familiei

2. Care este diferența principală între violența bazată pe gen și alte tipuri de violență?

- a) Violența bazată pe gen este întotdeauna fizică
- b) Violența bazată pe gen are la bază inegalități și discriminare de gen
- c) Violența bazată pe gen nu are consecințe psihologice

3. Violența bazată pe gen poate include:

- a) Violența domestică
 - b) Violența economică
 - c) Ambele a și b
-



1. Care dintre următoarele este o formă de violență bazată pe gen?

- a) Violența fizică
- b) Hărțuirea sexuală
- c) Ambele a și b

2. Violența în familie este o formă de violență bazată pe gen atunci când:

- a) Este îndreptată împotriva unui membru al familiei
- b) Este motivată de inegalități de gen și control asupra partenerului
- c) Implică doar abuz economic

3. Violența bazată pe gen afectează:

- a) Doar femeile
 - b) Atât femeile, cât și bărbații, dar în moduri diferite
 - c) Doar bărbații
-

1. Care dintre următoarele este un factor sociocultural care contribuie la violența bazată pe gen?

- a) Stereotipurile de gen
- b) Nivelul de educație
- c) Veniturile personale

2. Rolurile de gen și stereotipurile contribuie la violența bazată pe gen prin:

- a) Crearea de inegalități și norme sociale care justifică abuzul
- b) Promovarea egalității și respectului reciproc
- c) Nerespectarea normelor legale

3. Consecințele violenței bazate pe gen pot include:

- a) Probleme de sănătate fizică și psihică
 - b) Scăderea productivității economice
 - c) Ambele a și b
-



1. Ce este violența la locul de muncă?

- a) Orice comportament agresiv care are loc între colegi
- b) Comportamente care pun în pericol siguranța, sănătatea sau bunăstarea unui angajat
- c) Comportamente care implică doar hărțuire verbală

2. Care dintre următoarele poate fi o cauză a violenței la locul de muncă?

- a) Stresul și tensiunile la locul de muncă
- b) Comunicarea eficientă între angajați
- c) Măsuri de prevenire bine implementate

3. Violența la locul de muncă include:

- a) Violența fizică
 - b) Violența psihologică și hărțuirea
 - c) Ambele a și b
-

1. Care dintre următoarele este un impact al violenței la locul de muncă asupra sănătății fizice?

- a) Creșterea motivației
- b) Răniri și probleme de sănătate pe termen lung
- c) Îmbunătățirea relațiilor de muncă

2. Violența la locul de muncă poate avea un impact psihologic prin:

- a) Creșterea încrederii în sine
- b) Crearea unui mediu de lucru stresant și anxiogen
- c) Îmbunătățirea performanțelor profesionale

3. Impactul social și economic al violenței la locul de muncă include:

- a) Creșterea productivității
 - b) Creșterea absenteismului și scăderea moralului angajaților
 - c) Crearea unui mediu de lucru pozitiv
-



1. Care dintre următoarele este o măsură de prevenire a violenței la locul de muncă?

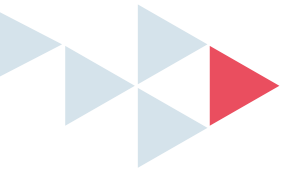
- a) Ignorarea plângerilor angajaților
- b) Implementarea de politici anti-hărțuire și anti-violență
- c) Promovarea competiției agresive între angajați

2. Ce ar trebui să facă un angajator pentru a interveni în cazuri de violență la locul de muncă?

- a) Să nu ia nicio măsură și să aștepte ca problema să se rezolve singură
- b) Să investigheze plângerile și să ia măsuri disciplinare corespunzătoare
- c) Să mute angajatul afectat într-un alt departament fără a rezolva problema

3. O strategie eficientă pentru prevenirea violenței la locul de muncă este:

- a) Organizarea de sesiuni de formare pentru angajați pe tema gestionării conflictelor
- b) Crearea unei culturi organizaționale de toleranță și respect
- c) Ambele a și b



CHESTIONAR DE EVALUARE

1. Vă rugăm să apreciați cât de util pentru activitatea Dumneavoastră a fost acest curs (încercuiți răspunsul potrivit)

- ▶ Foarte util
- ▶ Util
- ▶ Mediu
- ▶ Deloc util

2. Vă rugăm să apreciați conținutul cursului din perspectiva cunoștințelor obținute:

- ▶ Am obținut multe cunoștințe noi
- ▶ Doar unele subiecte au fost noi
- ▶ Nu au fost subiecte noi

3. Care din temele sau subiectele discutate la curs le vedeți drept relevante pentru activitatea Dumneavoastră?

4. În ce măsură planificați să utilizați cunoștințele obținute în cadrul acestui curs în activitatea Dumneavoastră?

5. În opinia Dumneavoastră, ce teme, subiecte legate de relațiile de muncă ar fi utile de studiat de către Dumneavoastră?

Vă mulțumim pentru implicare și participare!



VIOLENȚA ȘI HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ NU POT FI TOLERATE !!!



Mai multe despre organizații puteți afla,
accesând link-urile:

www.sindicat.md



 SCANEAZĂ!

www.ilo.org



 SCANEAZĂ!

