INTERZICEREA HĂRŢUIRII MORALE A FEMEILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Tatiana MACOVEI,
doctorand, lector universitar (USM)

REZUMAT

La nivel internațional, nu există o definiție unică pentru „hărțuirea morală" care ar fi acceptată de toată lumea. În literaturea de specialitate, se întâlnesc mai multe definiții ale mobbing-ului. Noi îl definim drept o formă de hărțuire psihologică sistematică la locul de muncă, atunci când un salariat este atacat şi stigmatizat de colegi sau superiori prin intimidare, umilire, izolare etc., punându-se în pericol starea emoțională, abilitățile profesionale ale victimei.

Prevenirea hărțuirii morale a salariatelor la locul de muncă este un moment-cheie pentru asigurarea unui climat sănătos la locul de muncă.

Cuvinte-cheie: *loc de muncă, femeie, mobbing, discriminare, hărțuire morală, informare, prevenire, egalitate, tratament, demnitate.*

SUMMARY

According to the international labor rules mobbing phenomena are qualified as severe attacks to the fundamental principles of equality and dignity respect at work.

Workplace harassment takes the form of repeated behavior, unjustifiably against an employee or group of employees which aims victimizing, humiliating, undermining or threatening the person harassed.

Key-words: *labor, women, mobbing, discrimination.*

Hărţuirea morală – este o violenţă verbală şi nonverbală continuă, care are un final sigur: distrugerea psihică a individului până la moartea psihică a acestuia.

Ca sinonim al sintagmei de „hărţuire morală" se foloseşte termenul englez – *mobbing*, care, potrivit *Dicţionarului explicativ al limbii române*[1] semnifică – exercitare a stresului psihic asupra cuiva la locul de activitate.

La nivel internațional, nu există o definiție unică pentru hărțuirea morală, care ar fi acceptată de toată lumea. Însă, potrivit Uniunii Europene, care se interesează foarte mult de acest subiect, întrucât hărțuirea morală se caracterizează prin acțiuni repetate având ca obiect sau ca efect degradarea condițiilor de muncă, susceptibile a aduce atingere drepturilor salariatului la muncă și la demnitate, să agraveze starea sănătății sale fizice sau să-i compromită viitorul profesional.

În literatura de specialitate, întâlnim mai multe definiţii ale *mobbing*-ului.

Spre exemplu, Einarsen[2] defineşte mobbing-ul ca persecutarea sistematică a unui coleg, subordonat sau superior, care dacă este continuată, poate cauza victimei grave probleme sociale, psihologice şi psihosomatice.

Leymann[3] defineşte mobbing-ul ca fiind o teroare psihologică la locul de muncă, implicând o comunicare ostilă şi neetică, îndreptată sistematic, în general, asupra unui singur individ, care, în consecinţă, este împins într-o situaţie de neajutorare şi în care nu se poate apăra.

La rândul nostru, noi definim mobbing-ul drept o formă de hărţuire psihologică sistematică la locul de muncă, atunci când un salariat este atacat şi stigmatizat de colegi sau superiori prin zvonuri, intimidare, umilire, discreditare şi izolare, punându-i-se în pericol atât starea emoțională, cât şi abilităţile profesionale ale victimei.

La nivel internațional, precum şi naţional, au fost adoptate instrumentele legislative necesare în vederea combaterii hărţuirii la locul de muncă.

Carta Socială Europeană[4] revizuită, în art.26 pct.2), prevede „Dreptul la demnitate în muncă", care stipulează următoarele: „în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecţia demnităţii lor în muncă, părţile se angajează, în consultare cu organizaţiile patronilor şi lucrătorilor:

1) să promoveze sensibilizarea, informarea şi prevenirea în materie de hărţuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca şi să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente;

2) să promoveze sensibilizarea, informarea şi prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile şi ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, şi să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente".

După cum vedem, Carta Socială Europeană revizuită face distincție între două tipuri ale hărțuirii salariaților, în punctul 1 fiind vorba de hărțuirea sexuală, iar punctul 2 art. 26 se face referire la hărțuirea morală a salariaților, deși această denumire nu este utilizată în mod direct.

În partea a II-a a Convenției ce ține de interpreta-

rea unor articole, se prevede expres că pct. 2) art. 26 nu se referă la hărțuirea sexuală, reiese astfel că pct. 2) se referă la interzicerea hărțuirii morale a salariaților la locul de muncă.

Hărţuirea morală a salariaților reprezintă un tip specific de discriminare în temeiul directivelor Uniunii Europene privind nediscriminarea. Hărţuirea morală a salariaților la locul de muncă constituie o problemă importantă pentru forţa de muncă din Europa. Costurile pe care le implică sunt considerabile, atât pentru salariați, cât şi pentru angajatori. Prevenirea hărţuirii morale la locurile de muncă este unul dintre obiectivele enunţate în Comunicatul Comisiei Europene privind noua strategie în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Comisia Europeană a adoptat măsuri legislative pentru a asigura securitatea şi sănătatea în muncă a salariaților, în acest set de măsuri intrând şi combaterea hărțuirii morale a salariaților la locul de muncă.

Directiva-cadru 89/391/CEE[5] prevede reglementări fundamentale în vederea asigurării sănătății şi securității în muncă a salariaților, precum şi responsabilitatea angajatorilor de a asigura prevenirea hărțuirii morale a salariaților la locul de muncă.

Inițial, hărțuirea salariaților la locul de muncă era privită ca o discriminare directă la locul de muncă. Însă, ulterior, reglementările privind hărțuirea salariaților la locul de muncă a căpătat teren, aceasta începând să fie tratată în mod separat față de discriminare. Abordarea sa ca subiect separat în cadrul directivelor Uniunii Europene se bazează pe importanţa pe care o are faptul de a atrage atenţia asupra acestei forme deosebit de nocive de tratament discriminatoriu.

Potrivit art. 2 al Directivei nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi a egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei, în materie de încadrare în muncă şi în muncă[6], termenul *„hărţuire”* semnifică situaţia în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnităţii unei persoane şi crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Similar Cartei Sociale Europene revizuite, Directiva nr.2006/54/CE, de asemenea, indică asupra faptului că hărțuirea salariaților aduce atingere demnității persoanei.

În sens mai larg, o altă directivă, şi anume – Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalităţii de tratament în ceea ce priveşte încadrarea în muncă şi ocuparea forţei de muncă[7], defineşte *„hărţuirea”* ca fiind o formă de discriminare, atunci când un comportament indezirabil, legat de orientarea sexuală, religie, convingeri, handicap sau vârstă are ca obiect sau ca efect aducerea unei atingeri demnității unei persoane sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Din analiza acestei noțiuni a hărțuirii, se evidențiază, de asemenea, în mod evident, faptul că comportamentul indezirabil de diferit caracter şi forme asupra persoanelor (salariaților) aduce o atingere directă demnității salariatului.

Codul muncii al Republicii Moldova abordează indirect problema hărţuirii morale a salariaţilor la locul de muncă, în contextul dreptului fiecărui salariat de a beneficia de respectarea demnităţii în muncă.

Art.1 din Codul muncii al Republicii Moldova defineşte *„demnitatea în muncă”,* ca fiind un climat psihoemoţional confortabil în raporturile de muncă, ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariaţi care poate să aducă atingere integrităţii morale şi psihice a salariatului.

Din analiza acestei noțiuni a CM RM, se impun următoarele concluzii:

− deşi CM RM nu defineşte expres ce semnifică hărţuirea salariaților la locul de muncă, acesta defineşte ce înseamnă demnitate în muncă, această definiţie a demnităţii în muncă, de fapt, şi înseamnă interzicerea hărţuirii la locul de muncă;

− opusul hărţuirii salariaților la locul de muncă este asigurarea unui climat psihoemoţional confortabil;

− raporturile de muncă trebuie să se desfăşoare într-o formă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal prin care s-ar produce o hărţuire;

− obligaţia respectării demnităţii în muncă a salariaților nu se referă doar la angajator, dar această obligaţie se referă la întreg colectivul de muncă (salariaţi), care nu trebuie să admită cazuri de hărţuire morală printre ei;

− acţiunile de hărţuire aduc atingere integrităţii morale şi psihice a salariaţilor.

Potrivit unei alte legi naţionale, şi anume, Legea cu privire la asigurarea egalităţii[8], termenul *„hărţuire*” semnifică – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnităţii unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege.

După cum vedem, toate actele normative enunțate mai sus indică faptul că, în cazul hărţuirii morale a salariaților, se aduce atingere demnității acestora. Însuşi cuvântul „demnitate” provine de la latinescul *dignitas*, iar potrivit *Dicţionarului explicativ al limbii române*, cuvântul „demnitate” înseamnă: calitatea de a fi demn, atitudine demnă; autoritate morală, prestigiu.

Cele mai expuse acţiunilor de hărţuire morală la locul de muncă sunt femeile. Studiile internaţionale arată că între 40% şi 90% dintre femei sunt victime ale unei forme de violenţă sau hărţuire la locul de muncă de-a lungul perioadei de activitate (Organizaţia Internaţională a Muncii (OIM − în continuare) (studiul *Introducere în violenţa la locul de muncă*, 2008).

Potrivit OIM, în raportul intitulat „Violenţa împotriva femeilor” din 2000, violenţa şi hărţuirea la locul de muncă au efecte imediate asupra femeilor, cum ar

fi lipsa motivaţiei, pierderea încrederii de sine şi scăderea stimei de sine, depresia şi mânia, anxietatea şi iritabilitatea. În acelaşi fel, ca şi în cazul stresului, este posibil ca aceste simptome să evolueze către boli fizice, tulburări mintale şi creşterea comportamentelor de risc, cum ar fi consumul crescut de tutun, alcool şi abuzul de droguri. Acestea pot sfârşi în accidente ocupaţionale, invaliditate şi chiar suicid.

Factorii care influenţează apariţia mobbing-ului la locul de muncă pot fi grupaţi în patru categorii:

- *individuali* – se aplică atât agresorului, cât şi victimei, şi implică comportamente specifice legate de locul de muncă, trăsături de personalitate şi mod de abordare a problemelor. Aceasta se mai caracterizează prin relaţii deficitare între colegii de muncă bărbaţi versus femei, deoarece femeile sunt discriminate de către salariaţii-bărbaţi, considerând că locul femeilor este la „cratiţă";
- *situaţionali* – nesiguranţa locului de muncă, deoarece femeile, în general, sunt văzute de către unii angajatori ca „salariaţi problemă", din motiv că femeile îşi suspendă raportul de muncă în legătură cu concediul de maternitate, concedii de îngrijire a copiilor etc. Pe perioada respectivă, angajatorii sunt nevoiţi să caute alţi salariaţi, ceea ce necesită eforturi suplimentare pentru recrutarea de noi salariaţi; schimbările la nivel de management etc.;
- *organizaţionali* – restructurări, climatul şi cultura organizaţională care tolerează comportamentul de hărţuire sau nu îl recunoaşte ca reprezentând o problemă; solicitări contradictorii (conflict de rol) sau neclarităţi în fişa postului (ambiguitate de rol), niveluri ridicate de stres legat de activitatea profesională, deficienţe în politica de personal şi insuficienţa valorilor comune; niveluri excesive de solicitare în muncă, în condiţiile în care măsurile privind îmbinarea vieţii profesionale cu cea de muncă a femeilor nu sunt asigurate etc.;
- *societali* – schimbări economice, rata şomajului, emigrare, segregarea pieţei muncii după criteriul de gen în „munci masculine" şi în „munci feminine" etc.

Hărţuirea morală a femeilor la locul de muncă nu apare spontan, ci de cele mai multe ori parcurge anumite **faze,** după cum urmează:

1. Mobbi incidente critice – situaţia de început este deseori presărată cu mici conflicte, mobbing-ul, deseori, fiind văzut ca un conflict escaladat, transformarea conflictelor de la acest nivel în mobbing se poate datora unor stigmate, prejudecăţi, discriminări sau a unui management lacunar din cadrul unităţii.

La modul practic, situaţia se prezintă astfel: se încep primele acţiuni de hărţuire morală a salariatelor. Prima reacţie a victimei, de regulă, este de dezorientare. Aceasta nu îşi explică cauza presiunii şi nici nu acţionează împotriva ei, crezând că mai devreme sau mai târziu va trece de la sine. În cazul în care hărţuirea continuă, salariata începe să se întrebe cu ce a greşit şi ce trebuia să facă pentru a opri persecutarea.

La această etapă, hărţuitorul fiind identificat, se încearcă oprirea presiunii prin intermediul unei soluţii care să nu atragă prea mult atenţia colectivului de muncă, aşteptând înţelegere din partea sa. În acest fel, victima se află într-un impas, căutând o formă de a rezolva problema, fără să-şi prejudicieze autoritatea sa la locul de muncă sau statutul şi, de cele mai multe ori, fără a implica terţe persoane în această situaţie. În cazul în care totuşi se recurge la ajutorul unor prieteni, de regulă, găseşte neînţelegere şi lipsă de contribuţie. Acum, salariata-victimă se simte complet izolată şi îşi dezbate cele două alternative: negarea problemei, pe de o parte, sau necesitatea înfruntării deschise faţă de hărţuitor, pe de altă parte.

2. Mobbing şi stigmatizare – acţiunile din cadrul mobbing-ului pot conţine comportamente care, în condiţii normale de interacţiune, nu sunt în mod necesar agresive sau de izolare, însă folosite frecvent şi timp îndelungat, aceste comportamente pot stigmatiza persoana, adică aruncă asupra acestei persoane dispreţul public (a colectivului de muncă).

3. Cea de-a treia fază este caracterizată de *intervenţia managementului* (superiorilor) – atunci când salariata care este hărţuită moral la locul de muncă poate apela la unele persoane din organizaţie care ar putea s-o ajute să înfrunte problema (în general, persoane cu un statut destul de bun sau cu o putere mare de influenţă în organizaţie). Evoluţia cazului de hărţuire morală a salariatei, după ce aceasta apelează la conducerea unităţii, depinde de poziţia celor din urmă. În cazul în care managerul unităţii reacţionează prompt la cererea salariatei, punând astfel punct actelor de hărţuire morală a acesteia, situaţia revine la normal.

Însă, în cazul în care managerul unităţii este pasiv şi nu intervine pentru soluţionarea cazului dat, situaţia capătă următorul aspect: salariata se simte neajutorată, la ea apar primele sentimente de vinovăţie şi odată cu ele unele semne de depresie. Problema devine insuportabilă, victima începe să îşi piardă interesul pentru sarcinile sale de muncă, devine tot mai îngrijorată pentru starea sa de sănătate (aici încep vizitele la diverşi medici specialişti), mai mult decât atât, persoana începe să preia comportamente de dependenţă (fumatul, alcoolul, drogurile) ajungând astfel în incapacitatea, uneori tranzitorie, de a munci.

4. Cea de-a patra fază se finalizează prin *excluderea din câmpul muncii* – consecinţele sunt grave, deoarece această situaţie este probabil responsabilă de dezvoltarea unor tulburări pentru care victima va căuta ajutor. Şansele de a fi diagnosticată incorect sunt ridicate, deoarece există posibilitatea ca victimei să nu-i fie crezută povestea sau, din cauza comodităţii, de a nu căuta evenimentele sociale declanşatoare. Rezultatul hărţuirii, în acest caz, finalizează prin aceea că salariatele depun cerere de demisie, prin aceasta punând punct situaţiei de a mai fi hărţuite la locul de muncă respectiv. Se ştie că rareori un angajat pleacă brusc prin demisio-

nare, iar atunci când aceasta totuşi are loc, de cele mai multe ori, este consecinţa unui eveniment traumatizant şi/sau inacceptabil pentru cel puţin una dintre părţi. Aceste cazuri de demisie poartă denumirea de *demisie psihologică*.

Hărţuirea morală a femeilor la locul de muncă se poate manifesta sub cinci **forme**:

a) *Hărţuirea care are ca scop reducerea salariatei la tăcere*. Aceasta se manifestă prin aceea că salariata nu este inclusă în discuţii, acesteia i se interzice să-şi expună părerea, victima este constant întreruptă, atunci când vorbeşte, dându-i astfel de înţeles că părerea ei nu are nici o importanţă. Salariata în cauză este izolată de colegi, aceştia nu îi mai vorbesc, iar managerii salariatei nu îi mai furnizează feed-back. Situaţia va fi mai gravă, dacă aceste acţiuni pornesc de la şeful salariatei, deoarece asemenea exemple deseori sunt preluate şi de către colegii de serviciu ai salariatei.

b) *Hărţuirea care urmăreşte ca scop izolarea fizică a salariatei*. În cadrul acestei acţiuni, salariatei i se dă cel mai îndepărtat birou din clădire, unde nu ajunge aproape nimeni, nu vine nimeni să vadă ce mai face. Ea este uitată acolo, fiind părăsită pe o „insulă pustie". Nimeni nu îi simte lipsa şi nimănui nu-i este dor de ea. În general, se neagă prezenţa fizică a salariatei în cadrul companiei.

c) *Hărţuirea care urmăreşte ca scop nevalorificarea intenţionată a întregului potenţial al salariatei.* Salariatei în cauză nu i se dă mai nimic de făcut sau i se dau sarcini uşurele sau inutile, şi aceasta nu în scopul de a o menaja. Sarcinile care i se atribuie salariatei sunt sub limita competenţelor sale profesionale.

Sau, situaţia se poate prezenta invers, când victimei îi pot fi încredinţate sarcini superioare calificării ei profesionale în scopul discreditării ei. În această manieră, i se induce ideea că e aproape nefolositoare organizaţiei, o „persoană dispensabilă" sau, pur şi simplu, incompetentă, un om care nu e în stare să ducă la îndeplinire sarcini mai serioase.

d) *Hărţuirea care se manifestă prin luarea în derâdere a salariatei.* În acest caz, sunt luate în derâdere chiar şi lucruri care, în mod uman, etic şi legal, nu pot fi ridiculizate. Se ajunge şi până la a se râde de felul în care acea persoană merge, de felul în care arată, originea ei socială etc.

e) *Hărţuirea manifestată prin agresiunile fizice,* unde pot intra şi cele de natură sexuală, şi care, evident, au cele mai grave, rapide şi directe efecte asupra salariatelor.

Dat fiind faptul că femeile sunt mai expuse hărţuirii morale la locul de muncă prevenirea acestui fenomen negativ, este un element-cheie pentru îmbunătăţirea condiţiilor de viaţă la locul de muncă şi evitarea excluderii sociale. Este important să se adopte din timp măsuri pentru evitarea deteriorării climatului de la locul de muncă, angajatorii nu trebuie să aştepte până când apar reclamaţii din partea victimelor. Un rol important îl are evaluarea riscurilor la care pot fi expuse salariatele şi cu ajutorul lor identificarea căilor de evitare a hărţuirii la locul de muncă. Aceasta poate cuprinde:

a) formularea unei politici antihărţuire – aceasta se poate realiza prin mai multe acţiuni, cum ar fi:

– asumarea implicării etice, atât a angajatorilor, cât şi a salariaţilor, pentru încurajarea unui climat fără hărţuire morală la locul de muncă;

– evidenţierea tipurilor de acţiuni acceptate şi a celor neacceptate în cadrul colectivului de muncă, prin precizarea explicită în regulamentele interne ale conduitelor interzise la locul de muncă;

– difuzarea normelor şi valorilor la toate nivelurile întreprinderii, de exemplu prin manuale destinate personalului, întâlniri informative, buletine informative;

– crearea unor proceduri de preluare şi rezolvare a sesizărilor (de exemplu, audienţa la conducătorul unităţii sau constituirea unei cutii în care angajaţii îşi pot pune sub regim de anonimat sesizările);

– întreprinderea măsurilor concentrate pe cazurile concrete: reconcilierea părţilor, reabilitarea juridică, consiliere individuală şi psihoterapie sau crearea unor grupuri de suport;

– stabilirea în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate a sancţiunilor care pot fi aplicate în cazul săvârşirii actelor de hărţuire morală;

– identificarea sarcinilor concrete puse în seama conducătorului unităţii, a conducătorului direct al salariaţilor în cazul în care unitatea dispune de mai multe subdiviziuni ce ţin de prevenirea actelor de hărţuire a salariaţilor la locul de muncă;

– păstrarea confidenţialităţii numelui salariatei care a depus o sesizare privind hărţuirea sa morală;

– interzicerea victimizării salariatelor care au depus plângeri împotriva persoanelor care le supun hărţuirii morale etc.;

b) îmbunătăţirea generală a climatului psihosocial la locul de muncă:

– darea posibilităţii fiecărui salariat de a alege modul în care îşi realizează sarcinile de muncă;

– evidenţierea atribuţiilor concrete de muncă pentru fiecare salariat, evitându-se prin aceasta confuziile privind rolul şi sarcinile fiecărui salariat în cadrul colectivului de muncă;

– evitarea supraîncărcării cantitative a postului de muncă;

– reducerea volumului de activităţi monotone şi repetitive etc.;

c) instruirea în gestionarea conflictelor de hărţuire morală la locul de muncă:

– pentru administrarea conflictului intergrupal, trebuie stabilite strategii de evitare, strategii de rezolvare şi strategii de confruntare a conflictelor;

– de asemenea, important este şi stilul personal de soluţionare a conflictului de către părţile implicate:

stilul de cooperare, stilul de evitare, stilul de adaptare, stilul de compromis, stilul de confruntare etc.;

d) reproiectarea mediului de muncă:

– proiectarea posturilor de muncă trebuie făcută, astfel încât cooperarea sau interacţiunea cu ceilalţi salariaţi sau cu şeful să nu aducă atingere modului de exercitare a atribuţiilor de muncă de către ceilalţi salariaţi, asigurându-se astfel independenţa salariaţilor la îndeplinirea obligaţiilor de serviciu;

– după caz, se poate recurge la reproiectarea postului de muncă prin împărţirea sarcinilor între salariaţi sau desfiinţarea postului (şi împărţirea sarcinilor la mai mulţi angajaţi) – astfel găsind soluţii pentru această problemă.

Fenomenul hărţuirii morale a femeilor la locul de muncă în Republica Moldova constituie un tabu, deşi asemenea fenomene, cu siguranţă, se întâlnesc, însă victimele acestui fenomen nu recurg la apărarea pe cale judiciară a demnităţii lor în muncă. Din aceste considerente, se impune necesitatea unor acțiuni concrete din partea statului în primul rând, precum și din partea angajatorilor, de a asigura un climat psihoemoțional confortabil la locul de muncă, iar fenomenele hărțuirii morale să nu fie tolerate.

Se impune necesitatea completării legislației în vigoare prin care să fie definită ce înseamnă hărțuirea morală a salariaților la locul de muncă, precum și incriminarea unor asemenea acțiuni instituindu-se pentru aceste acțiuni cel puțin răspunderea contravențională expresă. În prezent, în cazul în care un salariat este hărțuit la locul de muncă, se pot aplica prevederile art. 55 al Codului contravențional[9] al Republicii Moldova intitulat „Încălcarea legislaţiei muncii, a legislaţiei cu privire la securitatea şi la sănătatea în muncă" care prevede: încălcarea legislaţiei muncii, a legislaţiei cu privire la securitatea şi la sănătatea în muncă se sancţionează cu amendă de la 100 la 140 de unităţi convenţionale, aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unităţi convenţionale, aplicată persoanei cu funcţie de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unităţi convenţionale aplicată persoanei juridice.

Trebuie de menționat că acest articol are o aplicare generală, inclusiv fiind aplicabil și pentru cazurile de hărțuire morală a salariaților. Dar ar fi bine-venit ca să fie instituit un articol distinct cu privire la condamnarea actelor de hărțuire morală a salariaților la locul de muncă, formele sub care se poate manifesta acest comportament, precum și pedepsele pentru comiterea unor asemenea fapte.

În multe ţări, având în vedere efectele devastatoare pe care hărţuirea morală le are asupra integrităţii şi sănătăţii fizice şi psihice a victimelor hărţuirii, hărţuirea morală a fost incriminată, fiind pedepsită cu închisoare. În Franţa, actul de agresiune morală se plăteşte cu 1 an de închisoare şi o amendă de 15.000 de euro.

În România, potrivit Ordonanţei de Urgenţă nr.137/2000[10], amenda contravențională în cazul hărțuirii, inclusiv morale, constituie de la 400 la 4.000 lei românești, dacă hărțuirea vizează o singură persoană fizică, iar dacă hărțuirea vizează un grup de persoane sau o comunitate, amenda constituie de la 600 până la 8.000 de lei românești.

Prevenirea hărțuirii morale a salariatelor la locul de muncă este un moment-cheie pentru asigurarea unui climat sănătos la locul de muncă. Este important să adopte din timp măsuri eficiente pentru prevenirea hărțuirii morale a salariatelor la locul de muncă, precum și intervenirea imediată pentru stoparea hărțuirii morale în curs de acțiune. Dat fiind faptul că femeile sunt privite ca grupuri sociale sensibile la riscurile specifice, este necesar a adopta măsuri speciale cu referire la ele.

Recenzent:
Nicolae SADOVEI,
doctor în drept, conferenţiar universitar (USM)

Note:

[1] http://dexonline.ro/definitie/mobbing, accesat: 15.06.2012.

[2] Einarsen S., *The nature and causes of bullying,* în *International Journal of Manpower*, 1999, no. 209(1/2), p.16-27.

[3] Leymann H., *The content and development of mobbing at work,* în *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 1996, no. 5(2), p.165-184.

[4] Carta Socială Europeană (revizuită) din 03.05.1996, Ratificată prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001 (în vigoare pentru Republica Moldova din 01.01.2002, publicată în ediția oficială, în *Tratate internaționale*, 2006, vol. 38, p.175.

[5] Directiva nr. 89/391/CEE din 12.06.1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 183* din 29.06.1989, accesat site: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:RO:PDF la 12.12.12.

[6] Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă, publicată în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23* din 26.07.2006, p. 262-275; 05/ vol. 8, accesat site: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:08:32006L0054:RO:PDF la 12.12.12.

[7] Directiva 2000/78/CEE din 27.11.2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303* din 02.12.2000, p. 0016-0022, accesat site: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:es:HTML la 12.12.12.

[8] Legea RM nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.103/355 din 29.05.2012.

[9] Codul contravențional al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 218 din 24.10.2008, publicat în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 3-6 din 31.05.2009.

[10] Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr.137 din 31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în *Monitorul Oficial al României*, nr.99 din 08.02.2007.