



Mihail ȘLEAHTIȚCHI

Hărțuirea sexuală la locul de muncă

**Note de curs pentru funcționarii publici
și funcționarele publice**

Chișinău, 2022

Hărțuirea sexuală la locul de muncă

Note de curs pentru funcționarii publici și funcționarele publice

Autor: Mihail ȘLEAHTIȚCHI, doctor habilitat, conferențiar universitar

Acest manual a fost elaborat de către Academia de Administrare Publică, cu susținerea UN Women și sprijinul financiar al Suediei. Opiniile, constatările și concluziile din cadrul cursului aparțin autorului și nu le reflectă neapărat pe cele ale UN Women sau ale donatorilor.

Coordonatoare de ediție: Aurelia Țepordei, directoarea Departamentului dezvoltare profesională, Academia de Administrare Publică, manageră de proiect

Expertiză de gen: Loreta Handrabura, dr., conferențiară universitară

Expertiză juridică: Vadim Vieru, avocat

DESCRIEREA CIP A CAMEREI NAȚIONALE A CĂRȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Șleahțițchi, Mihail.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă: Note de curs ... / Mihail Șleahțițchi; coordonatoare de ediție: Aurelia Țepordei; Academia de Administrare Publică. – Chișinău: S. n., 2022 (Print-Caro). – 124 p.

Referințe bibliogr. la sfârșitul cap. – Apare cu sprijinul financiar al Suediei. – 50 ex.

ISBN 978-9975-165-10-5.

316.6:349.2(075.8)

Ș 63

Tipărit la tipografia Print Caro, str. Columna, 170

CUPRINS

Cuvânt înainte.....	5
----------------------------	----------

Capitolul 1. Esența fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă	9
--	----------

1.1. Din istoricul noțiunii de hărțuire sexuală la locul de muncă.....	9
1.2. Dezvoltări actuale ale noțiunii de hărțuire sexuală la locul de muncă	10
1.3. Conchidere	16
Referințe bibliografice și note	16
Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție.....	21

Capitolul 2. Forme ale hărțuirii sexuale la locul de muncă	23
---	-----------

2.1. Caracterul polimorf al fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.....	23
2.2. Cum identificăm și clasificăm formele de hărțuire sexuală la locul de muncă? Șapte criterii necesare	23
2.3. Ce obținem, utilizând cele șapte criterii de identificare și clasificare a formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă?	24
2.4. Doar șapte criterii? Alte câteva perspective legate de identificarea și clasificarea formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă	26
2.5. Conchidere	29
Referințe bibliografice și note	29
Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție.....	31

Capitolul 3. Cauzele hărțuirii sexuale la locul de muncă.....	33
--	-----------

3.1. Cel puțin patru modele explicative posibile: biologic, etologic, psihologic, sociocultural.....	33
3.2. Cauze văzute din perspectiva modelului biologic.....	33
3.3. Cauze văzute din perspectiva modelului etologic	36
3.4. Cauze văzute din perspectiva modelului psihologic	37
3.5. Cauze văzute din perspectiva modelului sociocultural.....	40
3.6. Conchidere	43
Referințe bibliografice și note	43
Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție.....	52

Capitolul 4. Consecințele hărțuirii sexuale la locul de muncă	55
--	-----------

4.1. Consecințe de ordin psihologic	55
4.2. Consecințe de ordin fiziologic	57
4.3. Consecințe cu impact asupra performanței și carierei profesionale	58
4.4. Consecințe cu impact asupra mediului organizațional	60
4.5. Conchidere	63

Referințe bibliografice și note	64
Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție.....	73

Capitolul 5. Contracarea și prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă.....76

5.1. Despre importanța contracării și prevenirii hărțuirii sexuale	78
la locul de muncă	78
5.2. Premisele proceselor de contracare și prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă	80
5.2.1. Prevederi și obligații legale susceptibile să ofere posibilitatea contracării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă	81
5.2.2. Instituții responsabile de aplicarea legislației în domeniile de contracare și prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă	86
5.2.2.1. Poliția	86
5.2.2.2. Organul de urmărire penală și procuratura.....	87
5.2.2.3. Instanța de judecată.....	88
5.2.2.4. Inspectoratul de Stat al Muncii	88
5.2.2.5. Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (CPPEDAE)	89
5.2.2.6. Organele sindicale	91
5.2.2.7. Avocatul Poporului	92
5.2.3. Exemple de bune practici în domeniile legate de contracarea și/sau prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă	93
5.3. Contracarea actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă	97
5.3.1. Câteva raționamente de natură preparativă	97
5.3.2. Planul intern	98
5.3.3. Planul extern	100
5.4. Prevenirea actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă	103
5.4.1. Un instrument de importanță majoră: Ghidul practic pentru angajatori și angajatoare	104
5.4.2. Recursul la politici scrise de factură restricționistă	104
5.4.3. Tactica chestionării anuale	106
5.4.4. Instituirea programelor cu caracter educațional/de instruire.....	108
5.4.5. Asigurarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere ale organizației.....	109
5.4.6. Tactica intervențiilor manageriale timpurii	110
5.4.7. Tactica de reconciliere a părților implicate în conflict.....	110
5.5. Conchidere	110
Referințe bibliografice și note	111
Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție.....	117

Cuvânt înainte

De n-ar fi existat hărțuirea sexuală la locul de muncă, în mediile organizaționale – fie ele de stat sau private, de mărimi mai mari sau mai mici – s-ar fi instituit, cu siguranță, o atmosferă caracterizată prin colegialitate și respect mutual, corectitudine și bun simț, empatie și solidaritate, tact și asertivitate, stabilitate emoțională și optimism. În aceste condiții, egalitatea de gen ar fi reprezentat un fapt împlinit, femeile și bărbații beneficiind de șanse egale în toate domeniile de activitate. Nimeni nu s-ar fi încumetat să tolereze acțiuni sau inacțiuni prin care, într-o formă sau alta, ar fi fost scoasă în evidență superioritatea reprezentanților unui sex asupra reprezentanților altui sex sau – ceea ce e și mai grav - ar fi fost acceptată ideea conform căreia reprezentanții unui sex îi pot liber suprima pe reprezentanții altui sex.

În realitate, însă, lucrurile iau o cu totul altă turnură. Mai multe investigații – realizate de-a lungul anilor - oferă rezultate care confirmă justetea unei asemenea constatări. După cum arată, spre exemplu, datele care au fost înregistrate relativ nu demult – ne referim la anul 2016 - în cadrul studiului intitulat „Barometrul de gen. Cum participă femeile și bărbații în politică și în procesele decizionale?”^{***}, un număr impunător de femei care își desfășoară activitatea de muncă în condițiile Republicii Moldova sunt frecvent supuse unei sau mai multor forme de hărțuire sexuală la locul de muncă. Deși, potrivit autorilor studiului avut în vedere, cadrul legal interzice explicit hărțuirea sexuală în toate sferile sociale, inclusiv la locul de muncă, viața de zi cu zi demonstrează că femeile angajate adeseori devin victime ale unor comportamente cu un vădit caracter abuziv. Indicatorii statistici fac dovada faptului că circa 21% dintre femeile angajate s-au confruntat cu forme subtile de manifestare a hărțuirii sexuale (priviri, gesturi nepotrivite, limbaj cu tentă sexuală, etc.), aproximativ 13,5% au menționat că au fost atinse într-un mod nepotrivit, iar 6,7% au declarat că li s-au propus relații sexuale pentru anumite recompense sau favoruri. Datele aceluiași studiu pun în lumină și alte fapte îngrijorătoare. Dintre acestea – potrivit celor care l-au elaborat, dar și celor care n-au făcut abstracție de existența acestuia, supunându-l unei analize minuțioase și comentându-l de o manieră captivantă [3] – sunt de reținut, în mod special, următoarele:

- A. Incidența hărțuirii sexuale înregistrează o creștere semnificativă pe parcursul ultimilor zece ani. Analiza comparativă a datelor pentru anii 2006^{****} și 2016 arată că fenomenul hărțuirii sexuale a luat noi proporții. Îngrijorător este faptul că în ultimul timp se atestă o creștere a ponderii femeilor angajate care au fost supuse unor forme grave de manifestare a hărțuirii sexuale, cum ar fi cerința de a întreține relații sexuale cu promisiunea unei recompense, utilizarea amenințărilor sau aplicarea forței. În plus, evoluția în timp a fenomenului arată că legislația în vigoare nu asigură mecanisme

^{**} Vezi: *Barometrul de gen. Cum participă femeile și bărbații în politică și în procesele decizionale?*, anul 2016 . Disponibil: http://progen.md/files/8393_final_barometrul_de_gen_rom.pdf

^{****} Pentru a vedea cum se prezintă datele cu referire la anul 2006 , vezi: *Barometrul de gen - 2006*. Disponibil: http://www.progen.md/files/7140_barometrul.pdf

eficiente de prevenire și combatere a hărțuirii în relațiile de muncă, fapt ce determină condiția vulnerabilă a angajaților, în mod special a femeilor.

- B. Cele mai grave forme de hărțuire sexuală la locul de lucru sunt comise de către persoane aflate în funcții de conducere sau/și colegii de serviciu. Colegii de serviciu, cel mai frecvent, manifestă comportamente abuzive, cu tentă sexuală – de la forme mai ușoare (îmbrățișări, limbaj/ glume cu conotație sexuală), până la forme mai grave, care presupun săruturi și atingeri nepotrivite sau chiar amenințări în scopul de a avea relații sexuale. Tendințe alarmante se atestă și în cazul relației subaltern – șef, unde circa 19% dintre femei au indicat persoana căreia i se subordonează ca fiind cea care le-a amenințat pentru a întreține relații sexuale sau, și mai grav, au aplicat forța în acest scop (11,5%).
- C. Doar 15% dintre femeile care au fost supuse hărțuirii sexuale la locul de muncă au anunțat despre acest lucru. Nivelul redus de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală este determinat (i) de sentimentul de rușine sau autoculpabilizare pe care îl au victimele, (ii) de teama de a suporta consecințe nefaste și (iii) de gradul redus de încredere în organele de control. Mai mult de jumătate din cetățenii și cetățenele Republicii Moldova consideră victimele hărțuirii sexuale a fi responsabile pentru ceea ce li se întâmplă/li s-a întâmplat. Datele înregistrate atestă un grad înalt de toleranță și acceptare a fenomenului hărțuirii sexuale atât în relațiile sociale, cât și în relațiile de muncă. Astfel, peste 20% din populație consideră manifestările de hărțuire sexuală o problemă minoră, care nu provoacă consecințe grave pentru persoanele abuzate. Alarmant este faptul că prezența comportamentelor abuzive la locul de serviciu este percepută drept un lucru firesc, o treime din populație considerând că acestea nu pot fi evitate în relațiile dintre subalterni/-ne și subordonați/-te sau profesori/-oare și studenți/-te. Și mai gravă este situația în ce privește atitudinea față de persoanele hărțuite, mai mult de jumătate din populație (60,5%) considerându-le vinovate de aceste experiențe (au provocat situațiile prin comportament sau/și ținută). Astfel, atitudinile distorsionate determină caracterul latent al comportamentelor abuzive, victimele hărțuirii fiind indirect constrânse să nu le raporteze, din frica de a fi blamate.

În situația creată - una extrem de gravă, în viziunea noastră -, se impune, în mod firesc, necesitatea elaborării unor lucrări care ar explica unui număr cât mai mare de actori sociali – în calitatea acestora de angajați/-e sau/și angajatori/-toare – cum se prezintă caracteristicile definitorii ale fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă și care sunt modalitățile prin care acest fenomen poate fi contracarat sau/și prevenit.

Înscriindu-se cu plenitudine în acest imperativ al timpului, manualul de față vine în sprijinul ideii de organizare și desfășurare a unității de curs *Hărțuirea sexuală la locul de muncă*, prevăzute pentru persoanele care activează în administrația publică centrală și

locală – bărbați și femei -, în vederea dezvoltării capacităților acestora de a crea și a da curs condițiilor necesare asigurării egalității de gen.

Este de remarcat faptul că elaborarea și punerea în practică a unității de curs *Hărțuirea sexuală la locul de muncă* au devenit posibile mulțumită unui contract încheiat, în data de 20.05.2021, cu numărul *CFP 2021*, între Academia de Administrare Publică și Entitatea Organizației Națiunilor Unite *UN WOMEN*.

Scopul unității de curs constă în familiarizarea personalului din autoritățile publice centrale și locale cu esența, formele de manifestare, cauzele, efectele și modalitățile de contracarare sau/și prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.

Asimilând multiple și variate cunoștințe cu referire la aspectele de bază ale hărțuirii sexuale la locul de muncă, audienții/audientele unității de curs vor avea posibilitate să pătrundă în esența fenomenului avut în vedere și să poată, în cele din urmă, să ofere soluții plauzibile cu referire la contracararea sau/și prevenirea acestuia.

Unitățile de conținut ale disciplinei și, respectiv, conținutul manualului se rezumă la șase teme de bază:

- Esența fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă
- Forme ale hărțuirii sexuale la locul de muncă
- Cauzele hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- Consecințele hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- Contracararea și prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Unitatea de curs *Hărțuirea sexuală la locul de muncă* și, respectiv, predarea temelor incluse în manual sunt prevăzute pentru un număr de 24 ore academice, fiecărei teme revenindu-i, în mod egal, câte 4 ore. În plus, audienții/audientele cursului vor fi antrenați/antrenate în mai multe forme de lucru individual. Prin mijlocirea orelor de curs, dar și a lucrului individual, aceștia/acestea vor dobândi nu doar competențe generice (cum ar fi, spre exemplu, priceperea de a oferi un punct de vedere coerent cu referire la entitatea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă sau capacitatea de a identifica și explica din varii perspective cauzele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă), dar și un spectru larg de competențe specifice (cum ar fi, bunăoară, priceperea de a formula puncte de vedere relevante cu referire la posibilitățile de prevenire a actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă sau priceperea de a formula puncte de vedere relevante cu referire la posibilitățile de contracarare a actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă).

Cele cinci teme sunt abordate de o manieră sintetică, meritul nostru constând în doar surprinderea, ordonarea și asamblarea unor puncte de vedere care ni s-au părut suficient de clare și pertinente. Am urmărit să construim niște demersuri concentrate, care să aibă valoarea de îndreptar euristic atât pentru cei/cele ce abia intră în esența fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă, cât și pentru cele/cei care sunt familiarizați, mai mult sau mai puțin, cu felul de a fi al acestuia. Ne-am străduit să nu abdicăm de la limbajul de specialitate, acordând o atenție specială conceptelor cu care am operat.

Sperăm că prin mijlocirea temelor incluse în manual vom putea contribui la formarea unei reprezentări coerente despre ceea ce înseamnă astăzi fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă sau chiar la configurarea unei direcții teoretice susceptibile să conducă la identificarea unor corespunzătoare paradigme sau strategii de management.

Oricum, apariția manualului a stat sub semnul urgenței, întrucât literatura de sinteză, pe acest segment al abordărilor cu caracter teoretic, rămâne a fi în continuare în deficit.

Suntem conștienți de faptul că manualul în cauză este perfectibil. Considerăm că există încă multe aspecte care ar trebui completate sau definitive. De aceea, vom considera ca fiind binevenite sugestiile și observațiile celor care îl vor citi/analiza cu atenție - fapt pentru care le adresăm mulțumiri anticipate -, convinși fiind că sugestiile și observațiile avute în vedere vor contribui la îmbunătățirea edițiilor viitoare ale lucrării.

Mihail Șleahțișchi

CAPITOLUL 1

ESENȚA FENOMENULUI DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

1.1. Din istoricul noțiunii de hărțuire sexuală la locul de muncă

Noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă își face apariția în a doua jumătate a secolului trecut. Mai exact, acest lucru se întâmplă atunci când, la Toronto, în ziua de 18 martie 1972, într-un număr ordinar al ziarului *The Globe and Mail*, apare un articol dedicat discriminării pe criteriu de sex a femeilor antrenate în exercitarea obligațiilor de serviciu [1]. Cu un an mai târziu, aceeași noțiune se regăsește într-un raport semnat de M. Rowe și intitulat *Saturn's Rings/Inelele lui Saturn* [2]. La acel moment, M. Rowe activa la *Institutul de Tehnologie din Massachusetts*, fiind preocupată, în mod special, de modul în care erau tratate angajatele acestei instituții. Munca depusă de ea s-a dovedit a fi atât de productivă, încât instituția avută în vedere a fost recunoscută în calitate de prima mare organizație din SUA care a elaborat și dezvoltat politici susceptibile să pună opreliști în calea hărțuirii sexuale a femeilor [3].

În scurt timp – ne referim la anul 1974 -, noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă se regăsește în sfera de interese ale *Universității Cornell*. Una din colaboratoarele acestei prestigioase instituții de învățământ superior, L. Farley, a întrunit în cadrul unui grup de discuții mai multe femei, pentru a stabili în ce măsură cariera lor profesională a depins de relațiile pe care ele le-au avut la locul de muncă. În cele din urmă, ea descoperă că o bună parte din participantele la discuții au fost concediate sau au fost nevoite să renunțe la locul de muncă pentru că au fost umilite sau intimidat de către coechipierii de sex opus. Fiind puternic impresionată de acest fapt, L. Farley elaborează un raport pe care îl prezintă, la finele lui 1975, în fața Comisiei pentru Drepturile Omului din New York City. Mai mult, având ferma convingere că acționează în interesul societății, L. Farley își propune să scrie lucrarea *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, pe care o publică în anul 1978, la binecunoscuta editură newyorkeză *McGraw-Hill* [4].

Este de menționat faptul că ceea ce reușesc să întreprindă M. Rowe și L. Farley, la *Institutul de Tehnologie din Massachusetts* și, respectiv, la *Universitatea Cornell*, capătă, în doar câțiva ani, o largă răspândire, antrenând un număr impunător de persoane susținătoare și dând naștere unor noi forme de susținere și protejare a femeilor lucrătoare. Iată doar câteva exemple:

- S. Meyer și K. Sauvigne crează, în anul 1975, *Institutul Femeilor Muncitoare Unite* (o instituție centrată pe identificarea, explicarea și combaterea actelor de discriminare a femeilor la locul de muncă);
- F. Klein, L. Wehrli și E. Cohn-Stuntz fondează, în anul 1976, *Alianța împotriva constrângerii sexuale* (o structură axată pe identificarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă și luarea măsurilor de contracarare a acestora);

- C. MacKinnon, inspirându-se din biografiile profesionale ale femeilor americane, publică, în 1979, la *Yale University Press*, studiul intitulat *Hărțuirea sexuală a femeilor lucrătoare* (unde, pentru întâia oară, transpar o serie de raționamente cu privire la legile care ar trebui adoptate în scopul stăvilirii păgubosului fenomen) [5].

Mulțumită revistei *The Globe and Mail*, dar și spiritului de inițiativă de care au dat dovadă M. Rowe, L. Farley și o serie de activiste care au continuat opera acestora – ne referim, cu precădere, la S. Meyer și K. Sauvigne, F.Klein și L. Wehrli, E. Cohn-Stuntz și C. MacKinnon -, anii '70 reprezintă perioada despre care se poate spune că a inoculat în conștiința publicului noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă. Anume în acești ani, pornindu-se de la situațiile care scoteau în profil formele de manifestare a relațiilor din sfera activităților cu caracter profesional, se constată că pretutindeni sau aproape pretutindeni se atestă prezența unor acte de conduită profund imorale prin care unele persoane angajate în câmpul muncii (femei, de obicei) sunt forțate de alte persoane angajate în câmpul muncii (bărbați, de obicei) să ofere favoruri sexuale în schimbul promisiunilor legate de protejarea sau/și promovarea lor.

1.2. Dezvoltări actuale ale noțiunii de hărțuire sexuală la locul de muncă

De îndată ce a prins contur, noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă nu a „stat pe loc”, ci a „mers înainte”, obținând, în timp, noi valențe și semnificații. În definitiv, s-a ajuns la o serie de enunțuri care, înglobând valențele și semnificațiile existente – pe cele remarcate în trecut, dar și pe cele înregistrate de curând -, au permis să se stabilească conținutul acestei noțiuni. Drept confirmare, ne pot servi următoarele exemple:

- Hărțuirea sexuală la locul de muncă este un tip de hărțuire care implică utilizarea unor note sexuale explicite sau implicite, inclusiv promisiunea nedorită și nepotrivită de recompense în schimbul favorurilor sexuale [6];
- Hărțuirea sexuală la locul de muncă este comportamentul prin care victima este determinată să ofere favoruri sexuale, prin intimidare, amenințare sau constrângere, făptuitorul abuzând de funcția sau puterea sa pentru a-și atinge scopurile [7];
- Hărțuirea sexuală la locul de muncă constă în comportamente de amenințare, constrângere, intimidare, umilire, realizate de către o persoană împotriva alteia; persoana care hărțuiește abuzează de funcția îndeplinită la locul de muncă, cu scopul de a obține anumite beneficii de natură sexuală din partea persoanei hărțuite [8];
- Hărțuirea sexuală la locul de muncă este tipul de infracțiune care face parte din criminalitatea „gulerelor albe”: ea se rezumă la acte comportamentale realizate de persoane care au un statut socioeconomic ridicat, acte care constau în exploatarea încrederii sau credulității altora, fiind realizate de o manieră ingenioasă, care să excludă, ulterior, descoperirea [9];
- Hărțuirea sexuală la locul de muncă are loc în cazul în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, cu manifestări fizice, verbale sau nonverbale, având ca obiect sau ca efect atingerea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau/și ofensator [10];
- Hărțuirea sexuală la locul de muncă înseamnă pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare [11];

- Hartuirea sexuală la locul de muncă reprezintă orice acțiune, nedorită și neacceptată, din partea unei persoane (șef, coleg, subaltern) care insistă și persistă pentru a obține anumite satisfacții spirituale, fizice și/sau materiale, bazate pe teme sexuale [12].

La o examinare mai atentă a enunțurilor care vizează elementele constitutive ale fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă, se poate constata că, în fond, entitatea acestuia se rezumă la nouă caracteristici definitorii: (i) este de natură exclusiv sexuală; (ii) se bazează pe intimidare, amenințare sau/și constrângere; (iii) este nedorit; (iv) se produce în mod verbal, non-verbal sau/și cu aplicarea coerciției fizice; (v) apare între șefi/șefe și subalterni/-e, dar și între colegi/-e; (vi) apare în organizații/întreprinderi/firme diferite ca dimensiune și arie de activitate; (vii) produce efecte negative pentru persoana afectată, dar și pentru organizație/întreprindere/firmă; (viii) are ca scop sau ca efect atingerea demnității persoanei hărțuite și (ix) creează un mediu degradant, intimidant, ostil, umilitor sau/și ofensator.

Cum cele nouă caracteristici sunt necesare, dar nu și suficiente pentru a vedea fenomenul în toată complexitatea lui, numeroși cercetători din domeniu nu ezită să intervină cu tot felul de constatări suplimentare. Cu titlu de exemplu, ne vom referi la câteva dintre acestea:

Hărțuitorii sexuali și victimele acestora pot fi de orice sex sau gen.

- ✓ „Hărțuitorii sexuali și victimele acestora pot fi de orice sex sau gen. Atât victima, cât și hărțuitorul pot fi fie o femeie, fie un bărbat, iar victima și hărțuitorul pot fi de același sex”[13].
- ✓ „Datele statistice arată că, actualmente, fiecare a cincea femeie angajată din Republica Moldova este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă, iar 4 din 100 se confruntă cu forme grave de hărțuire (cerința de a întreține relații sexuale pentru recompensă, folosirea forței sau amenințărilor pentru a avea relații sexuale etc.). Totodată, circa 20% dintre femei s-au confruntat cu amenințări sau solicitări de a întreține relații sexuale la locul de studii” [14].
- ✓ La începutul mileniului trei, un număr-record de bărbați americani au înaintat plângeri pe motiv de hărțuire sexuală, relevă un raport al *EEOC* din Statele Unite. Potrivit datelor furnizate de Comisia pentru oportunități egale de muncă (*EEOC*), în anul 2006, din totalul de 12.025 de reclamații pe motiv de hărțuire sexuală, 15,4% au fost depuse de bărbați, față de 11,6% în anul precedent. Deși raportul nu precizează acest lucru, experții spun că, în majoritatea cazurilor, vinovații sunt colegi sau superiori tot de sex masculin. „Se înregistrează schimbări pozitive în ceea ce privește atitudinea la locul de muncă, care îi încurajează pe bărbați să raporteze asemenea cazuri”, afirmă Danny Baker, specialist al unei organizații nonguvernamentale din Washington. Contrar a ceea ce s-ar putea crede, în mare parte din cazuri, atât victimele, cât și vinovații sunt bărbați heterosexuali [15].

- Majoritatea persoanelor care au trecut sau trec prin calvarul actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă sunt femei.

- ✓ Deși și bărbaților, în anumite cazuri, le este dat să suporte consecințele hărțuiri sexuale la locul de muncă (este vorba despre bărbații tineri, bărbații homosexuali, bărbații-membri ai minorităților etnice sau rasiale sau/și bărbații care lucrează în grupuri de lucru dominate de femei), cele mai supuse acestui fenomen sunt, oricum, femeile.

Comisia *Equal Employment Opportunity* din Statele Unite estimează că între 25 și 50% dintre femei au suferit hărțuire sexuală la locul de muncă. Când femeile sunt minorități, fie din punct de vedere statistic, deoarece sunt puține dintre ele, fie pentru că sunt minorități etnice, acestea sunt deseori expuse unui risc crescut de hărțuire sexuală [16].

- ✓ La locul de muncă din Statele Unite, 79% dintre victimele hărțuirii sexuale sunt femei, iar 21% sunt bărbați [17].
- ✓ În anul 2015, se estima că între 40 și 50 la sută din femeile din Uniunea Europeană au fost hărțuite la locul de muncă [18].
- ✓ În cadrul armatei SUA dislocate în Irak, conform datelor *Departamentului pentru problemele veteranilor*, circa 90% dintre femeile soldat au fost hărțuite sexual [19].

- Hărțuitorul sexual este agresor/agresoare, iar persoana care este hărțuită - victimă.

- ✓ „Cum hartuirea sexuală la locul de are ca efect lezarea demnității și crearea unui mediu de lucru ostil, umilitor sau/si jignitor, este evident că, din acest punct de vedere, hartuitorul se manifesta ca un agresor, iar persoana hartuita, ca victima” [20].

- Hărțuirea sexuală la locul de muncă este ilegală.

- ✓ „În contexte juridice moderne, hărțuirea sexuală este ilegală. La nivel planetar,legile referitoare la hărțuirea sexuală o interzic în mod categoric, impunând un „cod general de civilitate” [21].

- ✓ „Legiuitorul a considerat că hărțuirea sexuală este o formă de hărțuire într-atât de gravă, încât a reglementat-o separat, a calificat-o drept discriminare bazată pe alte criterii protejate, decât criteriul de sex. Începând cu anul 2006, în Republica Moldova, spre exemplu, a fost adoptată Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, în care se regăsește noțiunea de hărțuire sexuală. Noțiunea de hărțuirea sexuală se regăsește și în *Codul Muncii*, unde este prezentată ca «orice formă de comportament fizic, verbal sau non-verbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare»” [22].

- ✓ „Faptele de hărțuire sexuală la locul de muncă sunt pasibile de răspundere disciplinară, civilă și contravențională. *Răspunderea disciplinară* poate surveni fie ca urmare a intervenției organelor de resort pe lângă instituția angajatoare cu demersuri de pornire a unei anchete de serviciu în privința persoanelor cu funcții de răspundere, care au comis în activitatea lor fapte acte de hărțuire sexuală, fie ca urmare a sesizării comisiilor de etică și disciplină care au în atribuții examinarea abaterilor disciplinare. *Răspunderea civilă* poate surveni în cazul în care victima hărțuirii sexuale la locul de muncă înaintează acțiune în instanța de judecată privind repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat prin această faptă. *Răspunderea contravențională* survine ca urmare a întocmirii și înaintării în instanța de judecată a proceselor-verbale cu referire la contravențiile care vizează încălcarea egalității în domeniul muncii”[23].

- ✓ „Obligația prin lege de a întreprinde măsuri ce vin să prevină hărțuirea sexuală la locul de muncă revine angajatorului/angajatoarei. În anul 2016, în *Codul Muncii* al Republicii Moldova, spre exemplu, au fost operate mai multe modificări, prin care au fost introduse garanții suplimentare pentru salariați/ salariate în scopul prevenirii și protecției în

situații de hărțuire sexuală la locul de muncă. Articolul 10 al Legii stabilește în sarcina angajatorului/angajatoarei obligația de a întreprinde măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea. Același articol, în coroborare cu art. 199 al *Codului Muncii*, stabilește obligația angajatorului/ angajatoarei de a introduce în regulamentul intern al unității, dispoziții privind interzicerea discriminării, după oricare criteriu, și a hărțuirii sexuale” [24].

- Actele de seducție, curtoazie sau/și flirt, care se produc, din când în când, în mediile organizaționale, întrunind acordul ambilor părți, nu trebuie catalogate drept expresii ale fenomenului ilegal de hărțuire sexuală la locul de muncă.

- ✓ „La locul de muncă, flirturile sau alte tipuri de relații amoroase consimțite între colegi/e sau între șefi/șefe și subordonați/te nu reprezintă acte hărțuire sexuală. Astfel de relații sunt, însă, considerate a avea potențialul de a se transforma în comportamente și situații de hărțuire sexuală, în condițiile în care una dintre persoane nu mai dorește să fie implicată în respectiva relație sau nu dorește să meargă dincolo de flirt” [25].
- ✓ În general, nu se poate opera cu noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă dacă actele făptuitorului, nefiind impuse și, respectiv, fiind acceptate de cealaltă parte, se cantonează în sfera unor simple acte amoroase, de seducție (de pildă, prin oferirea de flori, prin realizarea unor declarații de dragoste etc.)” [26].
- ✓ „(...) Un flirt, un act de seducție, un avans sexual nu pot fi considerate *a priori* hărțuire sexuală. Deși, trebuie să admitem că flirtul sau actele de seducție sunt acte potențiale a se transforma în hărțuire sexuală, în condițiile în care una dintre persoane nu mai dorește să fie implicată în respectiva relație sau nu dorește să meargă dincolo de flirt, iar făptuitorul recurge la constrângerea psihică pentru a-i „schimba” voința. În orice caz, în lipsa constrângerii psihice, chiar dacă comportamentul unei persoane de manifestare a seducției sau de pretindere a unor acțiuni cu caracter sexual este lipsit de tact sau este impertinent, nu poate fi calificat ca fiind hărțuire sexuală la locul de muncă. (...) Vom fi în prezența hărțuirii sexuale, dacă din comportamentul infracțional al făptuitorului rezultă, explicit sau implicit, scopul de a determina victima la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite. Concomitent, solicitările cu tentă sexuală în ipoteza faptei examinate sunt absolut indezirabile pentru victimă. Dimpotrivă, în cazul comportamentului de seducție, propunerile cu semnificație sexuală se înfățișează ca fiind complementare. În prezența hărțuirii sexuale, victima se simte rău, stigmatizată, umilită, îi este redusă stima de sine, se simte fără putere în fața făptuitorului. *Per a contrario*, în cazul flirtului sau seducției, victima trăiește sentimente pozitive, este flatată, încrezută în propria persoană; în acest caz, ambele părți dețin situația sub control. De cele mai multe ori, flirtul (sau alte acte de seducție, curtare) este mutual, în contrast hărțuirea sexuală de fiecare dată se manifestă unilateral și abuziv” [27].
- ✓ „În principiu manifestările de apreciere pornite dintr-un sentiment de admirație, glumele tradiționale între colegii de birou sau de muncă, răspunsurile la unele observații provocatoare, incitante, strângerile de cot, îmbrățișările ocazionale, izolate, orice manifestări care nu cuprind elemente de constrângere a voinței victimei sau șicanare a acesteia nu vor putea fi reținute ca manifestări infracționale, neexistând elementul subiectiv corespunzător” [28].

- La locul de muncă, simplele acte de tachinare și tot felul de incidente izolate sau comentarii (directe sau indirecte) pot deveni expresii ale hărțuirii sexuale în cazul în care iau forma unor linii comportamentale nedorite susceptibile să conducă la instaurarea unui mediu de lucru ostil și ofensator.

- ✓ „Deși legea nu interzice tachinarea simplă, comentariile indirecte sau incidentele izolate care nu sunt foarte grave, hărțuirea este ilegală atunci când este atât de frecventă sau gravă, încât creează un mediu de lucru ostil sau ofensator sau când are ca rezultat o decizie negativă de angajare(cum ar fi victima concediată sau retrogradată)” [29].

- Actele de hărțuire sexuală la locul de muncă afectează nu doar persoanele direct implicate în ele, ci și persoanele situate în afara lor.

- ✓ Hărțuirea sexuală nu are consecințe numai asupra persoanei direct afectate, afirmă, spre exemplu, L. Aninoșanu, D. Marțiș și I. Sorescu, I. Este un fenomen care afectează întreg mediul de lucru, iar simptomele sale sunt contagioase, transmitându-se și afectând și performanța acelor angajați/te care sunt doar martori/e la aceasta, nefiind implicați/e direct [30].

- Actele de hărțuire sexuală la locul de muncă pot să apară în orice moment și în orice circumstanțe.

- ✓ „Nu există un moment prestabilit în care hărțuirea sexuală apare într-o organizație”, ne spun cercetătorii din domeniu. Fenomenul „poate apărea în momentul recrutării, la angajare, se poate reflecta în termenii și condițiile încheierii contractului de muncă, pe parcursul derulării activităților de zi cu zi, poate apărea în momentele în care se promovează și/sau se formează personalul sau în situațiile în care se fac concedieri”. Studiile de specialitate spun că „nu există numai un moment anume din cariera unei persoane în care aceasta este expusă unor astfel de comportamente. Poți fi hărțuit/ă atunci când te-ai prezentat la interviu și când viitorul șef te întreabă dacă ai fi dispus/ă să prestezi și ore suplimentare, atingându-te în treacăt pe umăr și zâmbindu-ți cu subînțeles. Sau în prima zi de lucru, când managerul de departament îți atrage atenția că s-ar putea să nu treci de perioada de probă dacă nu-ți pui o fustița mai scurtă, așa cum îi stă bine unei domnișoare care lucrează în relații publice. Se poate întâmpla și când un/o coleg/ă face, constant, comentarii legate de viața ta sexuală, despre modul în care arăți. Un bonus la salariu, o promovare, o poziție mai bună în firmă, toate pot fi condiționate de întâlniri târzii în oraș, de o relație «mai intimă», de un schimb prezentat ca «reciproc avantajos»” [31].

- Hărțuire sexuală la locul de muncă poartă un caracter multidirecțional și plurispațial.

- ✓ „Hărțuirea sexuală la locul de muncă poate avea loc pe verticală – de la șef către angajat și pe orizontală – între colegi. De asemenea, tipul vizat de hărțuirea sexuală poate avea loc nu numai la locul de muncă, ci și în afara acestuia, la diverse conferințe, întâlniri, deplasări și chiar după terminarea programului de lucru. În unele cazuri, actele de hărțuire nu sunt îndreptate asupra unei singure persoane, ci pot crea o atmosferă de lucru ostilă pentru mai multe persoane aflate în același loc de muncă” [32].

- ✓ „Hărțuitorul poate fi supraveghetorul victimei, un supraveghetor dintr-o altă zonă, un coleg de muncă sau cineva care nu a fost angajat de către angajator, cum ar fi un client” [33].

- Rata de tolerare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă este determinată, în mod fundamental, de indexul egalității de gen (înregistrat la nivel de societate) și gradul de viabilitate a respectivelor stereotipuri, prejudecăți și mituri.

- ✓ „Studiile internaționale arată că există o legătură directă între tipul de politici implementate și rata de raportare. Astfel, în statele cu politici consolidate de prevenire a hărțuirii, rata de raportare a comportamentelor adverse la locul de muncă este înaltă, fapt ce denotă și nivelul înalt de conștientizare a fenomenului (model caracteristic țărilor scandinave, Olandei etc.). Totodată, hărțuirea este mai puțin acceptată în țările cu un nivel înalt al egalității de gen. Datele arată că există o relație strânsă între nivelul egalității de gen (măsurat prin Indexul egalității de gen per țară) și rata de tolerare a fenomenului avut în vedere. (...) Cu cât mai consolidate sunt politicile naționale de prevenire a hărțuirii sexuale, cu atât mai frecvent sunt dezvoltate strategii și proceduri la nivel de organizație/companie. Dacă analizăm relația dintre măsurile legislative per țară și politicile aplicate, observăm că țările care au adoptat strategii de prevenire a hărțuirii pe termen lung se caracterizează printr-un număr mare de organizații/companii care pun în practică proceduri interne ce vizează hărțuirea și violența la locul de muncă” [34].

- ✓ „Majoritatea cetățenilor consideră victimele hărțuirii sexuale a fi responsabile pentru ceea ce li se întâmplă/s-a întâmplat. În societate continuă să existe un grad înalt de toleranță și acceptare a fenomenului hărțuirii sexuale, atât în relațiile sociale, cât și în relațiile de muncă. (...) Alarmant este faptul că prezența comportamentelor abuzive la locul de serviciu este percepută drept un lucru firesc, considerându-se că acestea nu pot fi evitate în relațiile dintre subalterni/ne și subordonați/te sau profesori/soare și studenți/te. Și mai gravă este situația în ce privește atitudinea față de persoanele hărțuite, ele fiind considerate ca fiind vinovate de aceste experiențe (au provocat situațiile prin comportament sau/și ținută)” [35].

- ✓ „Stereotipurile, prejudecățile și miturile existente în societate influențează procesul de investigare a cazului de hărțuire sexuală. Perpetuarea stereotipurilor cu referire la victimele infracțiunilor privind viața sexuală fac ca organul de urmărire penală să reacționeze mult mai prompt atunci când sunt raportate infracțiuni de viol sau acțiuni perverse cu caracter sexual, decât în cazul hărțuirii sexuale. Pornind de la percepțiile și stereotipurile respective, victimele devin vulnerabile atât în fața societății, a persoanelor care le agrează, cât și în fața organelor de drept, care ar trebui să manifeste un comportament activ, protector, astfel încât persoanele hărțuite să se simtă în siguranță atât socială, cât și juridică” [36].

- Hărțuirea sexuală la locul de muncă exprimă un fenomen pe care oamenii adeseori nu-l recunosc sau se tem să-l recunoască.

- ✓ Doar 15% dintre femeile care au fost supuse hărțuirii sexuale la locul de muncă au anunțat despre acest lucru. Nivelul redus de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală este determinat de: sentimentul de rușine sau autoculpabilizare pe care îl au victimele, teama de a suporta consecințe nefaste, dar și gradul redus de încredere în organele de control [37].

- ✓ Peste 20% din populație consideră manifestările de hărțuire sexuală o problemă minoră, care nu provoacă consecințe grave pentru persoanele abuzate. Faptul acesta deter-

mină caracterul latent al comportamentelor abuzive, victimele hărțuirii fiind indirect constrânse să nu le raporteze, din frica de a fi blamate [38].

- ✓ Manuela Stănculescu, sociologă: „Din păcate, hărțuirea sexuală nu e văzută ca o problemă. Ar fi foarte normal ca și copiii să învețe din școală că e o problemă și cum să te păzești în cazul hărțuirii sexuale” [39].
- ✓ Valentina Marinescu, sociologă, 2004: „Mulți nu știu ce înseamnă hărțuire și nici cui să se adreseze. Multe femei o acceptă și nu se adresează justiției din cauza neîncrederii pe care o au în instituțiile statului. Abia peste 10-15 ani se va întâmpla asta” [40].
- ✓ Mircea Chivu, sociolog: „Oamenii, în special femeile, au rețineri în a recunoaște când se întâmplă asta, se tem că se expun oprobriului public” [41].

1.3. Conchidere

Raționamentele cu care au operat și mai continuă să opereze cercetătoarele și cercetătorii interesați de fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă – ne referim atât la cei autohtoni, cât și la cei din străinătate -, fac dovada faptului că acesta redă o construcție psihocomportamentală extrem de complexă. Aceasta, prin energiile nimicitoare ce-i sunt caracteristice, pune în mare primejdie condițiile morale, mentale și fizice ale angajaților/-telor care au avut sau ar putea să aibă nenorocul intrării în raza ei de manifestare. Înlănțuirile logice de judecăți care apărut, pentru început, în paginile ziarului *The Globe and Mail* din Toronto și în paginile raportului *Saturn's Rings* și care, mai apoi, și-au găsit o vie reflectare în rezultatele unui număr impunător de investigații realizate pe varii meridiane ale mapamondului, ne oferă posibilitatea să pătrundem în natura/entitatea fenomenului avut în vedere și să înțelegem de ce nu au dreptate toți acei/acele care se pun de acord cu miturile legate de el, afirmând – când mai tare, când mai puțin tare - că hărțuirea sexuală la locul de muncă (i) „nu este o problemă gravă, ci un flirt inofensiv, o glumă, un mod de a acorda atenție unei persoane”, (ii) „nu se întâmplă frecvent”, (iii) „nu are urmări pentru victimă”, (iiii) „nu depinde de bărbați, ci de modul în care femeile arată, se îmbracă și se comportă” și că (iiiii) „în mediile profesionale în care lucrează preponderent bărbații, femeile trebuie să se aștepte la un limbaj/ comportament „fără perdea” sau la prezența unor imagini pornografice cu femeile” [42].

Referințe bibliografice și note

1. Vezi, în acest sens: *The Globe and Mail* (Toronto), 18 march 1972, p. 35.
2. Informația este preluată din sursa: *Kamberi, F., Gollopeni, B.* The phenomenon of sexual harassment at the workplace in Republic of Kosovo. In: *International Journal of Social Sciences*, 2015, vol.3, Issue 12, p. 580-592.
3. Studiul intitulat *Saturn's Rings/Inelele lui Saturn* a fost publicat, inițial, în revista *Graduate and Professional Education of Women* (coordonată de American Association of University Women), 1974, p. 1–9. Mai apoi, în variantă revizuită, el își face apariția într-o altă sursă: *Forisha, B., Goldman, B. (eds.). Outsiders on the interior, Women in Organizations.* New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1981, p. 155–171.

4. Farley, L. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw-Hill, 1978.
5. MacKinnon, C. *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven, Connecticut: Yale University Press, 1979.
6. Paludi, M. A., Barickman, R. B. *Academic and workplace sexual harassment: a resource manual*. Albany: State University of New York Press, 1991, pp. 2-3. ISBN 9780791408308.
7. Ionescu, C. Hartuirea sexuală: efecte si sfaturi. Disponibil: <http://www.eva.ro/psihologie/situatii-si-sfaturi/hartuirea-sexuala-efecte-si-sfaturi-articol-8727.html>
8. Aninoșanu, L., Martiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 14. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf
9. Răducan, R. Hărțuirea sexuală la locul de muncă. Disponibil: <https://ultrapsihologie.ro/2015/04/09/hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca/>
10. Preduț, M.- C. *Combaterea hartuirii morale si a hartuirii sexuale la locul de munca, în spațiile publice și în viața politică*. Disponibil: <http://www.euroavocatura.ro/articole/2286/>
11. Ruscu, G. Hărțuirea sexuală la locul de muncă și strigătul tăcerii. Disponibil: <https://semneletimpului.ro/social/sex/abuz-sexual/hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca-si-strigatul-tacerii.html>
12. Ionescu, C. Hartuirea sexuala: efecte si sfaturi. Disponibil: <http://www.eva.ro/psihologie/situatii-si-sfaturi/hartuirea-sexuala-efecte-si-sfaturi-articol-8727.html?pagina=1>
13. *Sexual Harassment: U.S. Equal Employment Opportunity Commission*. Disponibil: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>.
14. Ivașcu, R., Covrig, N., Vieru, V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici, p.3. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf.
15. Spătaru, S. Hărțuiți sexual de șefi. În: Evenimentul Zilei, 16 martie 2007. Disponibil: <http://www.evz.ro/article.php?artid=296426>.
16. *Sexual Harassment: U.S. Equal Employment Opportunity Commission*. Disponibil: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>.
17. Ibidem.
18. Stancu, M. Despre hărțuire și viol: sex și putere. În: Adevărul, 08 mai 2016. Disponibil: https://adevarul.ro/news/societate/despre-hartuire-viol-sex-putere-1_55af889bf5eaafab2cd2395d/index.html.
19. Despre viața femeilor militari în trupele americane din Irak. În: Jurnalul Național, 21 aprilie 2009. Disponibil: <http://www.jurnalul.ro/stire-externe/sua-femeia-soldat-intre-viol-si-hartuire-sexuala-505020.html>.

20. Ionescu, C. Hartuirea sexuala: efecte si sfaturi. Disponibil: <http://www.eva.ro/psihologie/situatii-si-sfaturi/hartuirea-sexuala-efecte-si-sfaturi-articol-8727.html?pagina=1>
21. Vezi: *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75 (1998). Disponibil: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/523/75/>.
22. Ivașcu, R., Covrig, N., Vieru, V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici, p.9. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf.
23. Ibidem, p. 10.
24. Idem.
25. Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 18. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf.
26. **Vezi, în acest sens:** Stein, N., Sjostrom, L. Flirting or Hurting? Washington, D.C.: National Education Association & Wellesley College Center for Research on Women, 1994; Gordon, A. K., Cohen, M. A., Gruer, E., Rogelberg, S. Innocent Flirting or Sexual harassment? Perceptions of Ambiguous Work-Place Situations. In: *Representative Research in Social Psychology*, 2005, vol. 28, p.47-58; Udriou, M. Drept penal. Partea specială. Noul Cod penal. București: C.H. Beck, 2015; Neacșiu, C.M. La limita dintre atracție și hărțuire sexuală. În: *Revista Transilvană de Științe ale Comunicării*, 2009, nr.8, p. 27-34
27. Botnarenco, M. *Flirt*, Seducție sau hărțuire sexuală? În: *Revista Națională de Drept*, 2016, nr. 191 (9), pp.30-33.
28. Dobrinoiu, V. (coord.). *Noul Cod penal comentat. Partea specială*. București: Universul Juridic, 2014.
29. Sexual Harassment: *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*. Disponibil: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>.
30. Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 9. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf.
31. Ibidem, p. 14.
32. Ibidem, p. 15.
33. Sexual Harassment: *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*. Disponibil: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>.
34. Ivașcu, R., Covrig, N., Vieru, V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici, pp. 3, 16. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf.
35. Ibidem, p. 7.

36. Ibidem, p. 12.
37. Barometrul de Gen – 2016: „Cum participă femeile și bărbații în politică și în procesele decizionale”. Disponibil: https://www.soros.md/files/publications/documents/Studiu_Nivelul%20de%20victimizare.pdf sau/și https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf.
38. Idem.
39. Frica încurajează hărțuirea sexuală. În: Evenimentul zilei, 02 septembrie 2004.
40. Idem.
41. Idem.
42. Informații mai amănunțite cu referire la miturile legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă pot fi găsite în mai multe cercetări din domeniu. În cea pe care o semnează, bunăoară, L. Aninoșanu, D. Marțiș și I. Sorescu dăm de următoarele pasaje:

„Cu siguranță acasă, la locul de muncă, în ziare, în discuțiile cu prietenii, ați auzit, cel puțin o dată, afirmații referitoare la cazuri de hărțuire sexuală, la soluțiile care s-au dat acestor cazuri, la modul în care ele sunt gestionate și la efectele pe care le determină. Unele dintre aceste informații sunt, cu siguranță, reale. Subiectul hărțuirii sexuale este, însă, unul care permite existența unor prejudecăți, stereotipuri, idei preconcepute. De cele mai multe ori, ele nu sunt vehiculate cu rea-credință, ci sunt informații primite pe diferite căi, generalizate și neverificate, necernute prin filtrul propriu al fiecărei persoane, care sunt întărite prin auzire repetată și preluare. Vă prezentăm mai jos câteva mituri despre hărțuirea sexuală pe care le puteți întâlni, ca opinii sau convingeri, la unii dintre managerii sau angajații din organizația dvs. Este important să le cunoașteți pentru că influențează comportamentele persoanelor care au astfel de convingeri și modul de raportare la situația de hărțuire sexuală.

**Prin modul în care femeile arată, se îmbracă și se comportă,
provoacă actele de hărțuire sexuală.**

Responsabilă pentru hărțuire este doar persoana care hărțuiește! Actele de hărțuire nu au loc din cauza aspectului exterior al unei persoane, ci din dorința hărțuitorului de a-și exercita puterea și controlul asupra acelei persoane. Oricine poate fi hărțuit/ă. Studiile arată că persoanele hărțuite sunt diferite ca vârstă, aspect fizic, vestimentație, comportament. Singurul lucru comun este faptul că 90% dintre persoanele hărțuite sunt femei. Modul în care se îmbracă o persoană nu echivalează cu acceptul dat hărțuirii sexuale.

**Hărțuirea sexuală nu este o problemă gravă, ci un flirt
inofensiv, o glumă, un mod de a acorda atenție unei persoane.**

Hărțuirea este un abuz de putere, o problemă gravă și deloc inofensivă. Este un comportament nedorit, umilitor, jignitor, care poate produce teamă și revoltă. Este o atitudine ostilă, care are la bază nevoia de a intimida și controla persoana către care este îndreptată. Efectele pe care le produce sunt multiple și diverse, hărțuirea sexuală dăunând grav sănătății fizice, psihice și emoționale a persoanei hărțuite și afectând negativ viața profesională și socială a acesteia.

Hărțuirea sexuală nu se întâmplă frecvent.

Hărțuirea sexuală este foarte răspândită în mediul profesional. Cercetările arată că 40-60% dintre femeile angajate și același procent de studenți/eleve sunt afectate de hărțuire sexuală, cel puțin o dată pe parcursul vieții. Conform studiilor și bărbații sunt hărțuiți, de către alți bărbați sau de femei. Însă cercetările arată majoritatea hărțuitoarelor sunt bărbați. Atât unii, cât și ceilalți pot avea orice vârstă, pot fi femei sau bărbați, pot avea dizabilități sau nu, pot avea o orientare sexuală sau alta, iar hărțuirea se poate manifesta între persoane de sexe diferite sau între persoane de același sex.

Unele persoane au un mod de relaționare care implică inclusiv atingeri și contact fizic, fără a avea intenția să hărțuiască.

După cum unele persoane preferă un nivel mai mare de intimitate și contact fizic, există foarte multe persoane care nu acceptă și nu doresc un astfel de relaționare. Gesturi precum a lua pe cineva în brațe, a ciupi sau a te freca de cineva pot fi interpretate ca gesturi excesiv de intime și deci neplăcute și nedorite de celelalte persoane. În special, în relațiile de muncă este indicat să nu le folosim.

În mediile profesionale în care lucrează preponderent bărbații, femeile trebuie să se aștepte la un limbaj sau comportament „fără perdea”, la prezența unor imagini pornografice cu femei.

Astfel de situații nu reprezintă comportamente acceptabile la locul de muncă, indiferent de compoziția organizației din perspectiva sexului angajaților. Acestea pot afecta capacitatea unor angajați, femei sau bărbați, de a-și face munca. Ele nu țin în niciun fel de viața profesională și, în consecință, nu trebuie tolerate la locul de muncă.

Hărțuirea sexuală nu are urmări pentru victimă.

Hărțuirea sexuală are efecte deosebit de grave în plan fiziologic, psiho-emoțional și profesional. În plan fiziologic și psihic: depresie, scăderea motivației, scăderea energiei, fluctuații de greutate, tensiune crescută, tulburări gastrointestinale, fobii, panică, incapacitate de concentrare, dureri de cap, insomnie, sentimente de nesiguranță și neajutorare, jenă, frustrare, stări tensionate, stimă de sine scăzută etc. În plan profesional: abandon, dezinteres, dispariția motivației, întârzieri, lipsa concentrării, scăderea randamentului și a performanței, ratarea promovării, absenteism, stigmatizare etc.

Multe persoane abuzează de acuzația de hărțuire sexuală, inventând diverse situații pentru a se răzbuna pe anumite persoane (în special pe angajatori).

Deși pot să existe astfel de cazuri, ele sunt extrem de rare. În majoritatea covârșitoare a cazurilor, persoanele hărțuite nu fac plângeri/reclamații. Victimelor le este foarte greu să vorbească despre ce li se întâmplă (din teamă, jenă, rușine). Și, mai ales, ele nu fac reclamații către șefii direcți tocmai pentru că, de foarte multe ori, aceștia sunt chiar cei care comit actele de hărțuire sexuală. Multe persoane nu realizează că ceea ce li se întâmplă reprezintă hărțuire sexuală și nici nu știu ce modalități legale au la îndemână pentru a rezolva situația. La nivel global, studiile de sunt nefundate”.

Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. *Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor*. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 22-24. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf.

Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție

- Ce importanță au cunoștințele legate de esența și semnificațiile fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborati o notă explicativă constând din cel puțin trei raționamente.
- Argumentați de ce nu poate fi acceptată ideea potrivit căreia fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă nu poate fi definit în termeni concreți.
- Descrieți, pe scurt, atmosfera din organizația în care activați, utilizând noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Gândindu-vă la persoanele de la locul dumneavoastră de muncă, puteți să le identificați pe cele predispuse să recurgă la acte de hărțuire sexuală? Dacă puteți face acest lucru, atunci care au fost raționamentele de care v-ați condus?
- Formulați noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă și arătați care sunt notele definitorii ale acesteia.
- Când apare noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă și care sunt primele lucrări în care ea se regăsește?
- Demonstrați că Institutul de Tehnologie din Massachusetts și Universitatea Cornell, aceste două prestigioase instituții de învățământ superior de SUA, au contribuit în mod special la apariția și dezvoltarea conceptului de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Este adevărat că anii 70 reprezintă o perioadă despre care se poate spune că a inoculat în conștiința publicului ideea de hărțuire sexuală la locul de muncă? Dacă este adevărat, atunci cum poate fi demonstrat acest fapt?
- Revenind la enunțurile (șapte la număr) care pun în lumină conținutul noțiunii de hărțuire sexuală la locul de muncă, identificați pozițiile care le fac asemănătoare și pozițiile care le despart.
- Ce se are în vedere, atunci când se afirmă că „hărțuitorii sexuali și victimele acestora pot fi de orice sex sau gen”?
- Demonstrați că majoritatea persoanelor care au trecut sau trec prin calvarul actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă sunt femei.
- Aduceți probe care ar arăta că hărțuitorul sexual este agresor, iar persoana care este hărțuită - victimă.
- Demonstrați că hărțuirea sexuală la locul de muncă este ilegală.
- Cum explicați faptul că actele de seducție, curtoazie sau/și flirt, care se produc în mediile organizaționale nu trebuie catalogate drept expresii ale fenomenului ilegal de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Axându-vă pe propriile observații, dați exemple de situații care arată că hărțuire sexuală la locul de muncă afectează nu doar persoanele direct implicate în ele, ci și persoanele situate în afara lor.
- Ce se înțelege prin sintagma „Hărțuire sexuală la locul de muncă poartă un caracter multidirecțional și plurispațial”?

- Demonstrați că rata de tolerare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă este determinată, în mod fundamental, de indexul egalității de gen (înregistrat la nivel de societate) și gradul de viabilitate a respectivelor stereotipuri, prejudecăți și mituri.
- Explicați, pornind de la propria dumneavoastră experiență profesională, de ce hărțuirea sexuală la locul de muncă exprimă un fenomen pe care oamenii adeseori nu-l recunosc sau se tem să-l recunoască.
- Elaborați o viziune de ansamblu asupra miturilor care se referă la fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă și propuneți argumente care le-ar demola, pe fiecare în parte.
- Analizați critic cuprinsul prezentului capitol – acesta, reamintim, se referă la entitatea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă - și stabiliți ce alte informații ar mai putea fi incluse în el.

CAPITOLUL 2

FORME ALE HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

2.1. Caracterul polimorf al fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă

Dată fiind complexitatea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă, suntem îndreptățiți să pornim de la ideea că, zi cu zi, în varii împrejurări și contexte, acesta face dovada faptului că este nu doar de mare întindere, ci și polimorf, având proprietatea de a se prezenta în mai multe forme, fără ași schimba, bineînțeles, esența. De-a lungul anilor, numeroși specialiști și specialiste din domeniu – de la noi, dar și din străinătate - nu au ratat ocazia să pună în lumină această importantă stare de fapt. Iată doar câteva exemple:

- T. Macovei: „Hărțuirea sexuală la locul de muncă se poate manifesta sub mai multe forme” [1];
- E.Albu & L.Cosa: „Este indubitabil faptul că există mai multe forme ale hărțuirii sexuale la locul de muncă” [2];
- L. Aninoșanu & D. Marțiș & I.Sorescu: „Hărțuirea sexuală la locul de muncă îmbracă forme diferite și poate ajunge la nivele de gravitate foarte variate”[3];
- M.M.Haritonov: „O simplă enumerare a formelor de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă ar arăta că numărul acestora este imens” [4];
- M.A. Paludi, M.A. & R.B. Barickman: „Hărțuirea sexuală la locul de muncă se impune printr-o gamă diversificată de forme” [5].

2.2. Cum identificăm și clasificăm formele de hărțuire sexuală la locul de muncă? Șapte criterii necesare

Criteriile de identificare și clasificare a formelor prin care hărțuirea sexuală se manifestă la locul de muncă ies în evidență, după cum e și firesc să fie, pe fundalul coordonatelor definiționale ale fenomenului avut în vedere. Or, după cum am văzut deja [6], coordonatele în cauză arată că este vorba despre un tip de discriminare care constă în comportamente de amenințare, constrângere, intimidare, umilire, realizate de către o persoană împotriva alteia. Aceste comportamente sunt de natură sexuală și pot fi verbale, non-verbale sau fizice. De cele mai multe ori, persoana care hărțuiește abuzează de funcția îndeplinită la locul de muncă, cu scopul de a obține anumite beneficii de natură sexuală din partea persoanei hărțuite. Efectele unor astfel de comportamente sunt negative, afectează atât persoana hărțuită, cât și organizația în care aceasta lucrează, în special pentru că performanța persoanei scade, iar negocierea aspectelor privind promovarea, formarea, salarizarea etc. nu rămân procese obiective, ci sunt afectate/influențate de comportamentele negative ale persoanei care hărțuiește.

Ținând cont de coordonatele definiționale ale fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă și inspirându-ne din constatările care se regăsesc în studiile unor importanți cercetători din domeniu – ne referim, în mod special, la T. Macovei [7] și G.M. Koroliova [8], Șt.A.Nestian, S.M. Tiță și C.C. Aruștei [9], E.Albu și L. Cosa [10], V.Stati și N.Stati [11], Gh.Mateuț [12] și T.- C.Herlea [13], M.M. Haritonov [14] și E.M. Ofman [15], L.F. Fitzgerald, S. Swann, S. și V. J. Magley [16], V.J. Magley, C.L. Hulin, L.F. Fitzgerald și M. DeNardo [17], B.A. Gutek și B. Morash [18], T.J. Wallis [19] și P. Kovacs [20], M. Deveaud-Plédran [21] și C. Katz [22], S. Paradiso [23] și Z.Hotkina [24] -, vom remarca că, la ora actuală, atenția tuturor celor interesați de subiect orbitează, de regulă, în jurul a șapte criterii de stabilire și ordonare a formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă. În linii mari, criteriile la care facem trimitere se prezintă în felul următor:

- primul criteriu pune în evidență gravitatea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă;
- cel de-al doilea criteriu pune accentul pe căile de realizare a hărțuirii sexuale la locul de muncă;
- în cazul celui de-al treilea criteriu, contează direcțiile de realizare a hărțuirii sexuale la locul de muncă;
- al patrulea criteriu ține de spațiul în care are loc hărțuirea sexuală la locul de muncă;
- cel de-al cincilea criteriu scoate în prim plan numărul persoanelor implicate în actele de hărțuire sexuală la locul de muncă;
- al șaselea criteriu se referă la indicele de camuflare/vizibilitate a actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă;
- al șaptelea criteriu indică la cât de directă sau indirectă este hărțuirea sexuală la locul de muncă*.

2.3. Ce obținem, utilizând cele șapte criterii de identificare și clasificare a formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă?

Așadar, ce obținem, utilizând cele șapte criterii de identificare și clasificare a formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă? În acest caz, potrivit specialistelor/ specialiștilor pe care i-am invocat mai sus, se profilează un număr impunător de variante.

Astfel, în raport cu **primul criteriu**, putem diferenția:

- forme ușoare ale hărțuirii sexuale la locul de muncă care se manifestă prin priviri, atingeri, gesturi, limbaj cu o indubitabilă conotație sexuală;
- forme medii ale hărțuirii sexuale la locul de muncă care se manifestă prin solicitarea de relații sexuale prin promisiuni (invitații la întâlniri amoroase însoțite de promisiuni de angajare sau de avansare în serviciu, cererea de relații sexuale cu promisiunea unei recompense);

* Prezentarea la care am recurs poartă, evident, un caracter aleatoriu. În orice moment, în funcție de cum sunt formulate conceptele sau cum sunt puse accentele în sursele de specialitate, cele șapte criterii se pot schimba cu locurile, primul putând să se situeze, spre exemplu, pe poziția a șaptea, iar cel de pe poziția a șaptea să treacă pe prima poziție.

- forme grave ale hărțuirii sexuale la locul de muncă care se manifestă prin amenințări și forțarea victimei (sărutări fără permisiune, solicitări la relații sexuale prin amenințări, încercarea de a avea relații sexuale cu aplicarea forței).

Rămânând în zona **primului criteriu**, vom menționa că unii autori/autoare, recunoscându-i importanța, preferă să opereze cu mai multe trepte clasificatoare, oferind, în cele din urmă, o viziune mai largă asupra ceea ce înseamnă hărțuirea sexuală și formele de manifestare a acesteia la locul de muncă. Astfel, zi cu zi, cu varii indicatori de intensitate, se pot profila:

- forme ușoare ale hărțuirii sexuale la locul de muncă prin glume, complimente, conversații cu conținut sexual;
- forme moderate ale hărțuirii sexuale la locul de muncă manifestate prin priviri, gesturi obraznice, grimase;
- forme medii ale hărțuirii sexuale la locul de muncă - apeluri telefonice și scrisori, presiune de plecare sau invitații cu intenție sexuală;
- forme puternice ale hărțuirii sexuale la locul de muncă - bâjbâind, ținând sau virând;
- forme foarte puternice ale hărțuirii sexuale la locul de muncă - șantaj sau presiune atât fizică, cât și mentală pentru a avea contacte intime.

În raport cu cel de-al **doilea criteriu**, putem distinge:

- forme fizice ale hărțuirii sexuale la locul de muncă prin atingeri, săruturi, ciupituri, blocarea trecerii, atingerea/frecarea aparent accidentală a anumitor părți ale corpului, tentative de viol sau violul propriu zis etc.;
- forme verbale ale hărțuirii sexuale la locul de muncă manifestate prin comentarii nedorite despre viața privată sau/și sexuală a persoanei agresate, comentarii sugestive despre înfățișarea, corpul persoanei „țintite” sau vestimentația acesteia, propuneri și avansuri sexuale directe, insinuări de natură sexuală, glume și insulte obscene, expresii sau glume cu conotație sexuală, remarci indiscrete, discuții explicit sexuale, folosirea de expresii și porecle cu conotații sexuale, emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături etc.;
- forme nonverbale ale hărțuirii sexuale la locul de muncă - gesturi sexuale sugestive, gesturi cu mâna, degetele, brațele sau picioarele, curtoazie exagerată, priviri lascive, studiarea ostentativă a corpului, invadarea spațiului personal/intim al persoanei „țintite” prin apropierea nepermisă de aceasta, expunerea indecentă a anumitor părți ale corpului etc.;
- forme scrise sau grafice ale hărțuirii sexuale la locul de muncă - fotografii cu tentă sexuală, scrisori, sms-uri, e-mailuri pornografice, afișarea de poze, calendare, screen saver-uri cu tentă sexuală etc.;
- forme psihoemoționale ale hărțuirii sexuale la locul de muncă - amenințări cu pierderea locului de muncă sau cu refuzarea promovării/creșterii salariale în cazul respingerii avansurilor sexuale (hărțuire sexuală în regim *Quid pro quo* = „ceva pentru ceva”), constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional în rezultatul acceptării „semnelor de atenție”, obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă, oferirea de cadouri cu tentă sexuală (lenjerie intimă, obiecte sexuale),

insistențe privind acceptarea unei invitații sau a începerii unei relații cu caracter intim, umilirea publică a persoanei curtate etc.

În legătură cu cel de-al **treilea criteriu**, putem spune că hărțuirea sexuală la locul de muncă se poate produce pe *verticală*, dacă se exercită de șefi/șefe asupra salariaților/salariațelor, și pe *orizontală*, dacă are loc între colaboratorii și colaboratoarele care dețin același statut socioprofesional.

Raportându-ne la cel de-al **patrulea criteriu**, putem afirma că hărțuirea sexuală la locul de muncă poate avea loc nu numai în cadrul organizației (adică în spațiul unde sunt inițiate și se desfășoară tot felul de activități cu caracter profesional), dar și în timpul deplasărilor în interes de serviciu, pe parcursul muncii în tură continuă, după terminarea programului de muncă sau în cadrul participărilor la diverse conferințe, seminare, simpozioane, workshop-uri etc.

Privitor la al **cincilea criteriu**, putem susține că hărțuirea sexuală la locul de muncă poate fi *individuală*, dacă în atenția celui/celei ce agresează cade o singură persoană, sau *colectivă*, dacă în atenția celui/celei ce agresează cad două și mai multe persoane din cadrul colectivului de muncă.

Conform celui de-al **șaselea criteriu**, la locul de muncă putem asista la acte de hărțuire sexuală *latentă* și, totodată, la acte de hărțuire sexuală *manifestă*. În primul caz, presiunea exercitată asupra victimei este ascunsă, agresorii/agresoarele negând că au comis o acțiune ilegală (de regulă, ei/ele declară că persoana, care se consideră victimă, este pur și simplu prea sensibilă și suspicioasă). În cel de-al doilea caz, atestăm un conflict deschis. Agresorul sau agresoarea, prin acțiunile la care recurge, îi dă de înțeles deschis victimei că aceasta poate miza pe protecție sau tot felul de promovări doar dacă va oferi anumite favoruri sexuale.

În sfârșit, în baza celui de-al **șaptelea criteriu** putem susține că hărțuirea sexuală la locul de muncă poate fi fi *directă*, prin forțarea unui angajat sau angajate de către un șef/o șefă sau un alt angajat/ o altă angajată de a întreține relații sexuale nedorite de ultimul/ultima, după cum și prin urmărire sistematică a celui dintâi [inclusiv în baza de *cyberstalking* (= urmărirea persoanelor în regim *on-line*)] sau *indirectă*, prin comportamente care izolează, discriminează sau exclud persoana în cauză pe motiv de rol-sex.

Desigur, ar fi o eroare să se considere că cele șapte tipologii epuizează toate criteriile de ordonare și toate formele de manifestare ale hărțuirii sexuale la locul de muncă. Și de această dată, ca și în alte cazuri, utilizarea unor ecuații academice de ordonare a fenomenelor forțează realitatea să nu pară extrem de complicată (precum este, de fapt) și, în același timp, să se înscrie plenar în intențiile de realizare a unui proiect de sistematizare științifică.

2.4. Doar șapte criterii? Alte câteva perspective legate de identificarea și clasificarea formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă

Lista criteriilor de diferențiere a formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă ar putea continua, bineînțeles, și cu alte variabile, cum ar fi:

- *frecvența* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală se pot clasifica în ocazionale sau episodice, repetate sau continue);

- *gradul de generalitate* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală se manifestă cu predilecție doar față de anumite persoane, în anumite situații sau, dimpotrivă, poartă un caracter generalizat);
- *modul de reacție la agresarea cu tentă sexuală* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală pot fi acceptate sau respinse, tratate cu toleranță sau supuse unor critici necruțătoare, declarate sau nedeclarate);
- *dinamicitate* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală pot fi clasificate în active și pasive);
- *sensibilitate* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală pot fi clasificate în impulsive (emoționale, „fierbinți”) și instrumentale (planificate, „reci”)) sau/și
- *genul* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală apar ca fiind masculine și feminine).

O dovadă clară în sensul considerentelor enunțate mai sus o constituie și faptul că hărțuirea sexuală la locul de muncă, fiind, prin excelență, un fenomen psihosocial, pune în mod evident problema „co-participării” celor două părți implicate în conflict (agresor/agresoare/partea hărțuitoare – victimă/partea hărțuită). Nu întotdeauna și în orice situație „rol-status”-urile celor două părți ale conflictului sunt aceleași și exclusive (unul numai atacă, face rău, iar celălalt este nevoit numai să suporte consecințele agresiunii). Un exemplu tipic pentru ceea ce încercăm să demonstrăm aici îl constituie *cuplul penologic infractor-victimă*.

Agresorul – arată, în context, N. Mitrofan [25] - este persoana care comite un atac (intimidează, lovește, violează etc.) la adresa unei alte persoane (= victima), care se vede silită să suporte consecințele unui asemenea tip de comportament. Privind astfel lucrurile, vina celor două părți ale conflictului este foarte clară: primul - vinovat și al doilea - complet nevinovat. Însă realitatea demonstrează că lucrurile nu stau deloc așa, deoarece, în multe cazuri, „vina” se împarte între doi, culminând cu situația în care victima poate să fie mai „vinovată” chiar decât infractorul.

Credem că este cazul să amintim, în acest punct al demersului nostru, care este, în principiu, problema de bază a victimologiei. Această problemă, potrivit specialiștilor și specialistelor, se referă la faptul dacă victimele pot sau nu pot să împartă într-o anumită măsură responsabilitatea cu agresorii și agresoarele care comit acte de natură antisocială împotriva lor. Formularea, va trebui să precizăm, este întâlnită încă în antichitate, după care își face apariția în lucrările reprezentanților școlii pozitiviste italiene (C. Lombroso, R. Garofalo, E. Ferri). Ceva mai târziu, ea apare în lucrarea lui Hans von Hentig „Criminalul și victima sa”, o lucrare în care sunt evidențiate liniile de interacțiune dintre agresor și victimă, cu efecte victimizante asupra fiecăruia dintre cei doi membri ai diadei conflictuale [26]. De atunci și până în prezent, specialiste și specialiști din domeniu nu ezită s-o utilizeze pe larg în tot felul de studii și proiecte investigaționale.

Cum procedează, bunăoară, B. Mendelsohn, unul din fondatorii victimologiei, atunci când își propune să ofere o tipologie victimală „demnă de luat în seamă”? Axându-se pe gradul de implicare și de responsabilitate a victimelor în comiterea agresiunii, el diferențiază următoarele categorii de victime: (i) victime complet inocente; (ii) victime având o vinovăție minoră/minimă; (iii) victime la fel de vinovate ca și infractorul;

(iii) victime mai vinovate decât infractorul; (iiii) victime cele mai vinovate/vinovăție maximă, având responsabilitate totală/deplină în comiterea infracțiunii, agresorul fiind, de fapt, nevinovat și (iiiiii) victime care simulează sau confabulează [27].

Tipologia lui B. Mendelsohn, după cum se poate observa, se realizează în baza unei scale graduale cu privire la răspunderea care revine celor două părți implicate în conflict. La o extremitate a ei, se află nevinovăția, iar la cealaltă – responsabilitatea deplină a victimei. Este deosebit de interesant faptul că pe „întinderea” scalei se întâlnesc cazuri în care responsabilitatea victimei este „împărțită” cu cea a infractorului, culminând cu situația în care responsabilitatea îi aparține în întregime victimei, iar infractorul apare ca fiind inocent, nevinovat.

În aceeași cheie, ca să mai dăm un exemplu, procedează și S. Schafer, un alt renumit criminolog, care propune o tipologie victimală în care, pe primele poziții, se regăsesc (i) victime care anterior faptului infracțional nu au avut nicio legătură cu agresorul, (ii) victime provocatoare care, anterior victimizării lor, au comis ceva - conștient sau inconștient - față de infractor (s-au comportat arogant, spre exemplu, față de viitorul agresor sau dacă nu și-a ținut o promisiune dată în public), ultimul întorcându-i peste ceva timp „datoria” celui care i-a provocat starea de frustrare și (iii) victime care precipită declanșarea acțiunii infracționale (este cazul persoanelor care, prin conduita lor, influențează răufăcătorii în a comite infracțiuni, deși între ei nu a existat niciodată vreo legătură; or, comportamentul neglijent al viitoarei victime îl incită pe infractor (spre exemplu, femeia care umblă seara prin locuri puțin frecventate cu o costumăție provocatoare)).

Oricât de ademenitoare ar fi „ocaziile”, spune S. Schafer, ele nu ar trebui să aibă niciun efect dăunător asupra persoanelor care sunt perfect integrate în societate și acceptă normele legal morale. Totuși o parte din vină aparține victimei, care prin comportamentul iresponsabil/ neglijent, prin lipsa de grijă față propria persoană devină pradă ușoară pentru infractori [28].

După cum putem vedea, actele comportamentale ale hărțuitorului sau hărțuitoarei sunt, în anumite cazuri, stimulate, provocate, declanșate, întreținute de conduita celui care cade, mai devreme sau mai târziu, într-o formă sau alta, sub incidența acestora. De aici ideea clară pentru toți acei care se interesează de hărțuirea sexuală, dar mai ales de modul în care ea se manifestă la locul de muncă: de a acționa nu unilateral (fie numai din perspectiva persoanei acuzate de hărțuire sexuală, fie numai din perspectiva persoanei care a suferit din cauza unui asemenea tip de hărțuire), ci multilateral, adică din perspectiva unui cuplu profesional aflat în conflict, a unui cuplu care, expresia lui N. Mitrofan [29], capătă în timp proprietatea de a oferi „cadrul” manifestării agresivității (direct sau indirect, voluntar sau involuntar, cel agresat putându-se constitui într-un factor de potențare a conduitei ostile a agresorului).

2.5. Conchidere

Concluzionând, vom opina că, oricât de multe criterii de clasificare am introduce, fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă nu poate fi prins integral în categorii fixe, rigide, deoarece implică o dinamică extrem de rapidă și, totodată, complexă a relațiilor de cauzalitate circulară (cauză - situație - efect) și a reacțiilor de interpretare/etichetare din partea celor angajați/angajate în câmpul muncii, ceea ce face din acest fenomen o realitate imposibil de fixat în cadre predeterminate. Cum, însă, intenția noastră nu a vizat, chiar din momentul emiterii ei, o categorisire exhaustivă, ci doar argumentarea diversității formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă, suntem îndreptățiți să considerăm că obiectivul pe care ni l-am propus a fost atins.

Referințe bibliografice și note

1. Macovei, T. Interzicerea hărțuirii sexuale a femeilor la locul de muncă. În: Revista Națională de Drept, 2012, nr.12, p.78.
2. Albu, E., Cosa, L. Hărțuirea sexuală a femeii – fenomen al societății contemporane. În: The Proceedings of the „European Integration – Between Tradition and Modernity” Congress/Materialele Conferinței Internaționale „Integrarea Europeană – Între Tradiție și Modernitate”, Volumul 3, Târgu-Mureș: Editura Universității „Petru Maior”, 2009, p.664 [ISSN 1844-2048].
3. Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-har-tuire-sexuala.pdf.
4. Харитонов М.М. Понятие сексуального харассмента (домогательства) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России. În: Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 57.
5. Paludi, M.A., Barickman, R.B. Academic and Workplace Sexual Harassment. New York: State University of New York Press, 1991, p. 3-4 [ISBN 0-7914-0829-9].
6. Ne referim, în mod evident, la cel dintâi capitol al prezentului manual, unde am prezentat, de o manieră desfășurată, entitatea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.
7. Macovei, T. Interzicerea hărțuirii sexuale a femeilor la locul de muncă. În: „Revista Națională de Drept”, 2012, nr.12, p.78-79.
8. Королева, Г.М. Психологическое притеснение сотрудников в трудовом коллективе. În: Труды Братского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки, 2014, Т. 1, с. 107-110.
9. Nestian, Șt.A., Tiță, S.M., Aruștei, C.C. Workplace harassment: a context analysis for the Romanian managers. În: Analele Științifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. Științe economice, 2015, nr. special, p. 75-83.
10. Albu, E., Cosa, L. Hărțuirea sexuală a femeii – fenomen al societății contemporane. În: „The Proceedings of the „European Integration – Between Tradition and

Modernity” Congress/Materialele Conferinței Internaționale „Integrarea Europeană – Între Tradiție și Modernitate”, Volumul 3, Târgu-Mureș: Editura Universității „Petru Maior”, 2009, p.664-665.

11. Stati, V., Stati, N. Hărțuirea la locul de muncă în Republica Moldova: abordări teoretice și practice. Disponibil: <https://juridicemoldova.md/8867/hartuirea-la-locul-de-munca-in-republica-moldova-abordari-teoretice-si-practice.html>
12. Mateuț, Gh. Reflecții asupra infracțiunii de hărțuire sexuală introdusă în Codul penal român prin Legea nr. 61 din 16 ianuarie 2002. În: Dreptul, 2002, nr. 7, pp. 3-9.
13. Herlea, T.-C. Hărțuirea sexuală. Aspecte controversate. În: Dreptul, 2006, nr. 9, pp. 206-216.
14. Харитонов М.М. Понятие сексуального харассмента (домогательства) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России. În: Право. Журнал Высшей школы экономики, 2019, № 3, с. 57-59.
15. Офман, Е.М. Применение сравнительного метода в трудовом праве. În: Трудовое право в России и за рубежом, 2011, № 2, с. 7–10.
16. Fitzgerald, L. F., Swann, S., Magley, V.J. Dar a fost într-adevăr hărțuire sexuală? Definiții juridice, comportamentale și psihologice ale victimizării femeilor la locul de muncă. În: W. O’Donohue (ed.). Hărțuirea sexuală: teorie, cercetare și tratament. Boston: Allyn & Bacon, 1997, p. 5-28.
17. Magley, V.J., Hulin, C.L., Fitzgerald, L.F. și DeNardo, M. Rezultatele auto-etichetării hărțuirii sexuale. În: Journal of Applied Psychology, 1999, 84 (3), p.390-402.
18. Gutek, B. A., Morash, B. Raportul sexual, influența rolului sexual și hărțuirea sexuală a femeilor la locul de muncă. În: Journal of Social Issues, 1982, no. 38, p.55-74.
19. Wallis, T.J. Hărțuirea sexuală la locul de muncă. În: Career World, 2000, no.28 (5), p.16-17.
20. Kovacs, P. Hărțuirea la locul de muncă. Disponibil: <http://www.ohpedu.ro/articole/hartuirea-la-locul-de-munca/>
21. Deveaud-Plédran, M. Le harcèlement dans les relations de travail. Genève: Sculthess Médias Juridiques SA, 2011.
22. Katz, C. Victimes de harcèlement sexuel: se défendre. Lormont: Le bord de l’eau, 2007.
23. Paradiso, S. Les infractions de harcèlement. Paris: L’Harmattan, 2013.
24. Хоткина, З. Сексуальные домогательства на работе. М.: МЦГИ, 1996.
25. Vezi: Mitrofan, N. Agresivitatea. În: A. Neculau (coord.). Manual de psihologie socială. Iași: Editura Polirom, 2003, p.164-165 sau/și Mitrofan, N. Victima și victimologia. În: N. Mitrofan (coord.), V. Zdrenghia, T.Butoi. Psihologie judiciară. București: Casa de editură și presă „Șansa” S.R.L., 1992, p.70-77.
26. Hentig von, H. The criminal and his victim, studies in the sociobiology of crime. New-York: Anchor Books, 1948/1979.
27. Mendelsohn, B. Une nouvelle branch de la science biopsychosocial: La victimology. In: Review international de criminologie et de police technique, 1956, no. 2, p. 95-109.

28. Schafer, S. Victimology: The Victim and His Criminal. Reston: Published by Reston Publishing Company, 1977, p.45-47.
29. Mitrofan, N. Agresivitatea. În: A. Neculau (coord.). Manual de psihologie socială. Iași: Editura Polirom, 2003, p. 165.

Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție

- Cum credeți, ce importanță au cunoștințele legate de formele de manifestare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborați o notă explicativă constând din cel puțin trei probe.
- Ce se înțelege prin sintagma „Forme de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă”?
- Cum credeți, de ce fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă i se atribuie, de regulă, calificativul „polimorf”?
- Arătați, prin exemple, în ce rezidă caracterul polimorf al fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Argumentați de ce nu poate fi acceptată ideea potrivit căreia fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă poartă un caracter unimorf.
- Elaborați și prezentați o viziune de ansamblu asupra criteriilor de clasificare a formelor prin care hărțuirea sexuală se manifestă la locul de muncă.
- Argumentați de ce la identificarea criteriilor de clasificare a formelor prin care hărțuirea sexuală se manifestă la locul de muncă trebuie luate în calcul coordonatele definiționale ale fenomenului avut în vedere?
- Treceți în revistă formele de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă care decurg din indicii de gravitate a fenomenului avut în vedere și arătați la ce se rezumă caracteristicile definitorii ale acestora.
- Treceți în revistă formele de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă care decurg din căile de realizare a fenomenului avut în vedere și arătați la ce se rezumă caracteristicile definitorii ale acestora.
- Treceți în revistă formele de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă care decurg din direcțiile de realizare a fenomenului avut în vedere și arătați la ce se rezumă caracteristicile definitorii ale acestora.
- Treceți în revistă formele de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă care țin de spațiul în care are loc fenomenului avut în vedere și arătați la ce se rezumă caracteristicile definitorii ale acestora.
- Treceți în revistă formele de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă care decurg din numărul persoanelor implicate în fenomenului avut în vedere și arătați la ce se rezumă caracteristicile definitorii ale acestora.
- Treceți în revistă formele de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă care decurg din indicele de camuflare/vizibilitate a fenomenului avut în vedere și arătați la ce se rezumă caracteristicile definitorii ale acestora.

- Treceți în revistă formele de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă care indică la cât de directă sau indirectă poate fi aceasta din urmă și arătați la ce se rezumă caracteristicile definitorii ale formelor identificate.
- Având în vedere că lista criteriilor de diferențiere a formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă poate include și multe alte variabile – cum ar fi, bunăoară, variabila *frecvența* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală se pot clasifica în ocazionale sau episodice, repetate sau continue); variabila *gradul de generalitate* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală se manifestă cu predilecție doar față de anumite persoane, în anumite situații sau, dimpotrivă, poartă un caracter generalizat); variabila *modul de reacție la agresarea cu tentă sexuală* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală pot fi acceptate sau respinse, tratate cu toleranță sau supuse unor critici necruțătoare, declarate sau nedeclarate); variabila *dinamicitate* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală pot fi clasificate în active și pasive) sau/și variabila *sensibilitate* (în funcție de care conduitele de hărțuire sexuală pot fi clasificate în impulsive (emoționale, „fierbinți”) și instrumentale (planificate, „reci”) -, examinați posibilitatea identificării unei noi variabile, a unei variabile prin care ați demonstra că puteți contribui la dezvoltarea conceptului de hărțuire sexuală la locul de muncă (pe dimensiunea identificării și explicării formelor de manifestare a acesteia).
- Cum se explică faptul că în textul prezentului capitol și-au făcut apariția noțiunile de agresor/agresoare și victimă, formulate de profesorul universitar N. Mitrofan?
- De ce în continuarea viziunilor emise de către profesorul universitar N. Mitrofan apar raționamentele lui Hans von Hentig și tipologiile victimale elaborate de B. Mendelsohn și S. Schafer?
- Aduceți argumente care ar demonstra că, oricât de multe criterii de clasificare am introduce, fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă nu poate fi prins integral în categorii fixe și rigide.
- Analizați critic cuprinsul prezentului capitol – care, vom reaminti, se referă la formele de manifestare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă - și stabiliți ce alte informații ar mai putea fi incluse în el.

CAPITOLUL 3

CAUZELE HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

3.1. Cel puțin patru modele explicative posibile: biologic, etologic, psihologic, sociocultural

Întrucât hărțuirea sexuală la locul de muncă reprezintă tipul de comportament în care hărțuitorul sau hărțuitoarea se manifestă ca un agresor/o agresoare, iar persoana hărțuită - ca victimă, ne vedem pe deplin îndreptățiți să abordăm problema legată de identificarea cauzelor fenomenului avut în vedere în strânsă legătură cu teoriile explicative ale comportamentului agresiv. În acest sens, am considerat ca fiind drept necesară utilizarea platformei epistemologice propusă de S. Chelcea, personalitate remarcantă în domeniul științelor despre om și societate, profesor onorific al Universității din București, autorul inconfundabililor *Personalitate și societate în tranziție* (București, Editura Știință și Tehnică, 1994), *Un secol de cercetări psihosociologice* (Iași, Editura Polirom, 2002), *Psihosociologie. Teorie și aplicații* (București, Editura Economică, 2006), *Opinia publică. Strategii de persuasiune și manipulare* (București, Editura Economică, 2006), *Emoțiile sociale. Despre rușine, vinovăție, regret și dezamăgire* (București, Editura Tritonic, 2020). În conformitate cu această platformă, în cazul elucidării mecanismelor de declanșarea a diverselor forme de comportament agresiv, trebuie să se țină cont de existența a cel puțin patru modele explicative: biologic, etologic, psihologic și sociocultural [1]. După cum se poate observa, modelele în cauză exprimă, în fond, determinismul multiplu al comportamentelor umane, acel determinism pe care îl găsim reflectat, de o manieră sintetică, în bine-cunoscuta expresie „omul este o ființă biopsihosocială”.

3.2. Cauze văzute din perspectiva modelului biologic

Dacă e să ne conducem de acest model, hărțuirea sexuală la locul de muncă poate fi explicată prin prezența unor factori biologici înnăscuți. Parafrazându-l, într-o oarecare măsură, pe Irinäus Eibl-Eibesfeldt, unul din cei mai activi promotori ai modelului vizat, am putea spune următoarele: „Dacă hărțuirea sexuală la locul de muncă nu poate fi explicată prin funcțiile sale, atunci înseamnă că este înnăscută” [2].

Care sunt acești factori înnăscuți? Unul din ei ar fi *instinctul agresiv*. În primele decenii ale secolului trecut, vom reaminti, mai mulți cercetători și cercetătoare declarau că viața omului se caracterizează prin prezența unor instincte speciale, printre care și a celor de factură agresivă. În context, S. Freud, creatorul doctrinei psihanalitice, este cel care susține că actele de agresiune pot fi explicate prin existența unui instinct distructiv, pe care l-a numit „thanatos” (în mitologia greacă, Thanatos îl întruchipa pe

Zeul morții). Când la un om anume „thanatos” prevalează față de „eros” (în mitologia greacă, Eros îl întrupează pe Zeul iubirii), se produc, spune S. Freud, atacuri neprovocate la adresa unei sau mai multor persoane.

Ilustrul psihiatru considera că agresivitatea este o indubitabilă dispoziție instinctivă a omului și că civilizația, dacă este cu adevărat responsabilă, are funcția de barieră în calea „instinctului morții”. Conform concepției freudiene, tot ce înseamnă agresivitate nu ar fi decât o extindere a instinctului distructiv de la nivelul individului la ansamblul societății [3]. În pofida faptului că dă dovadă de reduționism (or, instinctele nu reprezintă unicul factor explicativ al comportamentelor cu caracter agresiv), teoria cu referire la instinctul distructiv continuă să fie în atenția specialiștilor și specialistelor din varii domenii (antropologie, psihologie, sociologie, criminologie, criminalistică etc.).

Un alt factor ține de *constituția hormonală* a ființei umane. Numeroși specialiști și specialiste afirmă că existența în exces a adrenalinei și testosteronului conduce la comportamente agresive. J. H. Morton, spre exemplu, fiind secundat de câțiva asistenți de-ai săi, a descoperit, încă la începutul anilor '50, că majoritatea dintre femeile condamnate la acea vreme pentru delikte cu violență (datele statistice indicau la cca 60%) comiseseră aceste acte în perioada premenstruală [4].

Ceva mai târziu, D. A. Hamburg împreună cu încă câțiva cercetători pune în evidență prezența unei cantități sporite de testosteron la mamele care au manifestat un nivel înalt de agresivitate în raport cu propriii lor copii [5]. Cei/cele care abordează de o manieră critică observațiile emise de susținătorii unui asemenea unghi de vedere, se văd obligați/obligate să spună, de obicei, următoarele: „Chiar dacă agresivitatea are un fond biologic, ea, oricum, poate fi modificată prin educație”. Mai mult, spun ei/ele, există un spectru larg de substanțe farmacodinamice care, fiind administrate la timpul potrivit, pot acționa pentru neutralizarea hormonilor agresivi.

Următorul factor se referă la *potențialitatea cromozomială* a omului. Mai mulți cercetători și cercetătoare – printre care P.A. Jacobs și J.A. Strong [6], A.A. Sandberg, G.F. Koepf, T. Ishihara și T.S. Hauschka [7] W.H. Price și P.B. Whatmore [8], H.F.L. Mayer Bahlburg [9] și G.S. Anderson [10] – arată că la baza comportamentului agresiv stă o anomalie cromozomială, un extra-cromozom apt să genereze varii forme de retardare mintală și să conducă la apariția comportamentelor patologice. Lansată încă la sfârșitul secolului XIX, această viziune a fost revigorată în deceniul al șaptelea al secolului XX, grație unor ample cercetări în domeniul geneticii. Potrivit ei, orice persoană normală are într-o celulă 22 de perechi de cromozomi „regulați” și doi cromozomi sexuali: pentru femeie aceștia sunt de tip X (XX), iar pentru bărbat unul este de tip X, iar altul de tip Y (XY). În urma fecundării ovulului, cromozomul sexual al embrionului cu structură normală poate avea componența XX sau XY. Uneori poate să apară o anomalie cromozomială de tipul XXY sau XYY. Această structură cromozomială aberantă poate produce un om cu o înălțime peste medie, cu un nivel intelectual sub medie și cu un posibil comportament antisocial.

După estimările specialistelor și a specialiștilor care au cercetat relația dintre anomalii cromozomiale și infracționalitate, se pare că anomalia de tipul XYY este mai „productivă” față de cea de tipul XXY. Critica făcută la adresa tuturor celor care leagă apariția comportamentelor agresive de existența „extra-cromozomului aberant” adu-

ce în discuție atât limite metodologice (eșantioanele nu au fost constituite aleator, numărul subiecților cercetați a fost deseori prea mic ș.a.), cât și absența unei validări prin prisma datelor oferite de realitate.

În acest sens, sunt de reținut două argumente importante și anume: **(a)** nu toți indivizii cu asemenea aberații cromozomiale sunt infractori; cei mai mulți sunt oameni normali ; **(b)** cei mai mulți infractori nu prezintă astfel de aberații cromozomiale [11]. Deci, fără a nega existența unor cazuri de infractori cu aberații cromozomiale, acestea nu sunt suficiente pentru a valida o asemenea teorie.

Ultimul factor la care intenționăm să ne referim pune în lumină efectul de *condiționare corticală*. Fiind legat de numele psihiatrului englez H. J. Eysenck, teoria care ia în calcul existența unui asemenea efect pleacă de la premisa că există diferențe interindividuale în privința proprietăților fiziologice corticale, în special *a rapidității cu care apare inhibiția corticală*, inhibiție care, odată instalată, *reduce sensibilitatea la stimuli*. Drept consecință, toate ființele umane pot fi reduse, în fond, la două tipuri semnificative: **(a)** cu inhibiție corticală rapidă (CIR) și **(b)** cu inhibiție corticală lentă (CIS). Deoarece, la primul tip inhibiția corticală se instalează rapid, condiționarea ființelor umane care fac parte din această categorie va fi mai dificilă, în timp ce ființele umane din a doua categorie vor avea resurse sporite pe linia interiorizării normelor care reglează viața socială [12].

Cele două tipuri se deosebesc și sub raportul intensității stimulării senzoriale. Astfel, în cazul indivizilor de tipul CIR stimularea este mai puțin intensă, în timp ce pentru cei de tipul CIS ea este mai intensă. Asta ar însemna că indivizii din prima categorie „caută” permanent stimuli noi, de aceea ei mănâncă și beau mult, au un apetit sexual mărit etc.

În esență, spun specialiștii și specialistele, tipul CIR este predispus la încălcarea normelor sociale, fiind impulsivat spre noi surse stimulatorii, indiferent de normele care reglează viața grupului. Cum H.J. Eysenck asociază tipul CIR cu *extroversiunea*, iar tipul CIS - cu *introversiunea*, rezultă că tipii care manifestă o înclinație psihologică specială către lucrurile exterioare, din afara eului propriu, sunt cel mai frecvent implicați în acte infracționale. Deși, și de această dată, nu poate fi negată existența unor anumite legături între agresivitate și fenomenul de condiționare corticală, nu ne vom grăbi, totuși, să exagerăm cu gradul de angajare a eredității în determinarea comportamentelor cu caracter distructiv. Or, așa cum au demonstrat cercetările științifice, este greu de stabilit cu exactitate care este potențialitatea corticală moștenită prin ereditate de la ascendenți (părinți, bunici, străbunici), numeroase exemple indicând că nu puține caracteristici ale personalității își găsesc cu greu corespondențe în comportamentele generațiilor anterioare.

Dacă admitem că factorii innăscuți pe care i-am prezentat mai sus există în realitate și că, existând în realitate, determină apariția stărilor de agresivitate – fie și într-o anumită măsură, nu neapărat în mod hotărâtor -, atunci putem spune că din perspectiva modelului biologic hărțuirea sexuală la locul de muncă redă tipul de comportament constrângător - umilitor al cărui făptuitor se caracterizează prin aceea că **(i)** se află sub imperiul instinctului distructiv „thanatos”, și nu al instinctului edificator „eros”, **(ii)** este purtătorul unor cantități excesive de testosteron sau/și adrenalină, **(iii)** se impu-

ne printr-o capacitate cromozomială anormală, fiind influențat de „extra-cromozomul aberant Y”, și (iiii) face dovada faptului că are o inhibiție corticală rapidă, aflându-se mereu în căutarea de aventuri și având un apetit sexual excesiv.

3.3. Cauze văzute din perspectiva modelului etologic

Etologia, precum s-a menționat nu o singură dată, studiază comportamentul intraspecific și interspecific al animalelor sau/și oamenilor din perspectiva legăturilor pe care aceștia le întrețin cu mediul în care viețuiesc, atât la nivel individual, cât și la nivel populațional. Metodele principale sunt observarea și, adesea, filmarea indivizilor surprinși într-un cadru de spațiu și de timp în prealabil stabilit. Pentru a dispune de secvențe cât mai reprezentative și comparabile, acțiunile sunt realizate, de cele mai multe ori, cu o ritmicitate bine definită [13].

Etologia umană, ca parte componentă a științei etologice, se axează, pe studiul aspectelor biologice ale comportamentului uman. Mai exact, această ramură a științei etologice este preocupată de investigarea acelor particularități ale comportamentului uman care, având asemănări vizibile cu manifestările comportamentale ale animalelor, pot fi explicate prin acțiunea mecanismelor biologice ale selecției adaptative. Recurgând la mijloacele de cercetare ale biologiei, ecologia umană se bazează pe examinarea comportamentelor în situațiile naturale ale vieții și pe modul de abordare comparativ, încercând să sintetizeze datele morfologiei, ecologiei, fiziologiei și biologiei evoluționiste cu cele ale antropologiei sociale, psihologiei și sociologiei. Acest lucru se face în scopul de a preciza „cât din natura umană este moștenit și cât este dobândit, pentru a putea stabili limite mai precise de validitate atât pentru enunțurile biologice, cât mai ales pentru cele psihologice și sociologice” [14].

Pornind de la premisa că știința etologică, în general, și etologia umană, în particular, pot contribui în mod considerabil la identificarea mecanismelor care-l fac pe om să recurgă la agresivitate, numeroși exponenți ai acestor domenii epistemologice au elaborat, pe parcurs, mai multe teorii explicative.

Una din aceste teorii, intrată în toate sau aproape toate tratatele de filozofie socială, antropologie socială, sociologie sau/și psihologie socială, se referă la *instinctului luptei*. Konrad Lorenz, fondatorul etologiei, laureat al Premiului Nobel pentru fiziologie și medicină (1973), este cel care inițiază dezbaterile pe dimensiunea acestui subiect, afirmând, cu insistență, că agresiunea se datorează „instinctului luptei îndreptate împotriva indivizilor din aceeași specie, atât la animale, cât și la om” și că „instinctul morții, ca și cel agresiv, sunt chemate să contribuie, în condiții naturale, la menținerea vieții și a speciei” [15]. Mai mult, spune el, „niciun comportament social al omului nu este dictat exclusiv de rațiune și de tradiția culturală, ci se supune încă tuturor acelor legități ce domnesc în orice comportament instinctual născut pe cale filogenetică, legități pe care le cunoaștem foarte bine din studiul comportamentului animal” [16]. În concepția ilustrului om de știință german, instinctul luptei este programat prin adaptări filogenetice, faptul în cauză permițându-i să se afle, de zi cu zi, în slujba menținerii speciei umane.

O altă teorie, intrată și ea în varii surse de specialitate, vizează *instinctul teritorialității și al dominației*. Avându-l în calitate de autor pe etologul, scriitorul și pictorul suprealist britanic Desmond Morris, această teorie are la bază ideea potrivit căreia oamenii, asemenea animalelor, se luptă „fie pentru a-și stabili dominația într-o ierarhie socială, fie pentru a-și stabili drepturile teritoriale asupra unei anumite porțiuni de teren”. Și la om, și la animale, spune Desmond Morris, există „semnale de luptă” și „mijloace de remotivare” înnăscute: adoptarea poziției juvenile, adoptarea posturii sexuale a femeii, adoptarea acțiunii de îngrijire socială („ciugulirea” exemplarului dominant – la primate; „perierea șefului” – la oameni) [17].

Atât prima, cât și cea de-a doua teorie ne oferă, credem, suficiente date pentru a spune că hărțuirea sexuală la locul de muncă redă tipul de comportament discriminatoriu care, expresia lui Konrad Lorenz, nu este dictat exclusiv de rațiune sau de tradiția culturală, ci se supune și acelor legități care domnesc în orice comportament instinctual născut pe cale filogenetică. Chiar dacă admitem că promovează un anume soi de reduționism (în sensul că neglijează într-o anumită măsură rolul organizării sociale în determinarea liniilor de conduită ale oamenilor sau în sensul că se acordă puțină atenție analizei semnificațiilor sociale specifice ale comportamentelor umane), ele, oricum, ne oferă posibilitatea să vedem în atacurile cu caracter sexual care au loc la serviciu un *spectacol al agresivității regizat de natură* sau, mai exact, o reprezentatie care, axându-se pe reflexele necondiționate înnăscute ale atacatorilor, acoperă intenția agresivă a acestora de a-și asigura dominația în ierarhia organizațională existentă și, concomitent, de a-și stabili drepturile „teritoriale” asupra unei sau mai multor porțiuni din cadrul „câmpului de activități”.

3.4. Cauze văzute din perspectiva modelului psihologic

Mai întâi de toate, modelul psihologic ne oferă posibilitatea să abordăm cauzele hărțuirii sexuale la locul de muncă din perspectiva binomului „frustrare-agresivitate”. Este cazul să menționăm că teoria care fundamentează acest binom reprezintă nu doar cea mai veche teorie psihologică a fenomenului de agresivitate umană, ci și o teorie care a generat, după cum susține S.Chelcea [18], cele mai multe cercetări confirmatorii. Mulțumită autorilor ei – ne referim la John L. Dollard, Neal E. Miller, Leonard W. Doob, Orval H. Mowrer și Robert R. Sears și la celebra lor „Frustration and Aggression”, scoasă în îndepărtatul 1939 [19] - , suntem îndreptățiți să insistăm pe ideea potrivit căreia hărțuirea sexuală la locul de muncă depinde de anumite antecedente, de anumite situații care premereg actul propriu-zis, ceea ce înseamnă că, de fapt, există o legătură cauzală între frustrare și tipul vizat de hărțuire sexuală.

Frustrarea, vom reaminti, redă un fenomen complex, de natură emoțională, care se manifestă temporar sau relativ stabil, ca urmare a nesatisfacerii unor trebuințe, privării în plan material, comunicațional sau afectiv.

Noțiunea de frustrare, vom reaminti, a fost introdusă de Sigmund Freud (1901), pentru a desemna situația în care subiectului i se refuză sau chiar însuși subiectul își refuză satisfacerea unei cerințe pulsionale. Această noțiune a fost aplicată în cele mai diverse domenii, inclusiv în psihologia socială, și interpretată ca un fenomen cu efec-

te semnificative asupra vieții emoțional-afective. În concepția psihanalitică, frustrarea este o formă a conflictelor inconștiente, care generează apariția unor mecanisme defensive, cum ar fi: refularea, substituția, derivarea, proiecția, identificarea.

Frustrările își pun amprenta asupra personalității, fiind posibil să apară numeroase stări de agresivitate. Starea psihică de frustrare constă în trăiri conflictuale, suferințe determinate de privațiuni, anxietate, împrejurări de viață ce generează insatisfacții. Potrivit specialiștilor din domeniu, nu totdeauna frustrarea conduce la comportamente agresive și nu totdeauna comportamentul agresiv este datorat frustrării. Frustrarea produce răspunsuri agresive în situațiile în care actul frustrant este atribuit unui agent frustrator, când comportamentul agresiv este impus de modelul cultural, când agentul frustrator este perceput ca fiind de dinainte ostil și când frustrarea este intensă. În același timp, frustrarea nu este urmată de agresivitate în condițiile în care socializarea este completă și în acord cu valorile sociale general-umane, dar și când reacția agresivă este redirecționată spre comportamente acceptate social [20].

Ținând cont de ceea ce spun Morton Deutsch și Robert M. Krauss în legătură cu dinamicitatea binomului „frustrare – agresivitate” [21], putem recurge la următoarea descriere a celor mai importante momente care vizează relația dintre frustrare și hărțuirea sexuală la locul de muncă:

- gradul de frustrare a hărțuitorului/hărțuitoarei este în funcție de forța impulsului spre răspunsul susceptibil să frustreze (persoana hărțuită ar putea să dea semne că nu este determinată să ofere favoruri sexuale sau, din contra, să dea semne că este gata să ofere aceste favoruri într-o măsură mai mare sau mai mică) ori de numărul tentative-lor de răspunsuri eșuate;
- forța de instigare la agresiune este în funcție directă de gradul de frustrare a hărțuitorului/hărțuitoarei;
- instigarea cea mai puternică produsă de frustrare vizează actele de nesupunere totală orientate împotriva agentului hărțuirii sexuale, iar instigările mai slabe sunt orientate spre țintele care manifestă o rezistență mai puțin pronunțată în raport cu avansurile sexuale ale hărțuitorului/hărțuitoarei;
- inhibarea actelor de agresiune sexuală redă un proces al cărui intensitate variază în funcție de mărimea forței de penalizare anticipată;
- inhibarea actelor de agresiune sexuală directă constituie o frustrare suplimentară, care poate conduce la apariția unor forme de agresiune modificate;
- realizarea intențiilor de hărțuire sexuală la locul de muncă constituie un *catharsis* care reduce, pentru moment sau pentru un timp mai îndelungat, impulsurile spre alte acte de agresiune sexuală.

Într-o altă ordine de idei, modelul psihologic ne oferă posibilitatea să abordăm cauzele hărțuirii sexuale la locul de muncă din încă cel puțin cinci perspective: cea a teoriei *neواسociationismului cognitiv* [22], cea a teoriei *evitării afectelor negative* [23], cea a teoriei *influențelor dispoziționale asupra agresivității* [24], cea a teoriei *trăsăturilor de personalitate* [25] și cea a teoriei *tulburărilor de personalitate* [26].

Conducându-ne de cea dintâi teorie, putem spune că, de cele mai multe ori, apariția fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă se explică atât prin intenția

belicoasă (= „lupta”) a unor indivizi cu apetit sexual excesiv, dar și cu poziții privilegiate în ierarhia organizațională de a lua sub stăpânire anumite ființele „atrăgătoare”, cât prin reacțiile de autoconservare ale ultimelor (= „fuga”). Puterea părților implicate în conflict exprimă o mărime schimbătoare care se exteriorizează în funcție de (i) caracteristicile biologice fundamentale ale acestora (nivelul de dezvoltare a instinctelor, constituția hormonală, potențialitatea cromozomială, natura condiționărilor la nivel de cortex etc.), (ii) experiențele și cunoștințele cu referire la etica relațiilor interpersonale pe care ei le-au achiziționat ceva mai devreme și (iii) importanța pe care tot ei o acordă rolului agresivității în obținerea favoruri (inclusiv a celor de expresie sexuală).

Luând în calcul cea de-a doua teorie, putem spune că, în anumite cazuri, hărțuirea sexuală la locul de muncă este determinată de faptul că refuzul unor persoane de a nu oferi favoruri sexuale în schimbul promisiunilor legate de menținerea sau promovarea lor pe scara ierarhică a organizației/companiei/întreprinderii este perceput de către cei ce fac asemenea promisiuni în calitate de un stimul afectiv extrem de neplăcut. Cu cât frecvența de apariție și intensitatea acestui tip de „deranjare psihomentală” va fi mai mare, cu atât va fi mai mare și probabilitatea transformării „refuznicilor” în victime ale abuzului sexual.

Dacă ținem cont de cea de-a treia teorie, obținem posibilitatea să abordăm problematica apariției fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă din perspectiva cvadrinomului psihosociologic *frustrare – mânie – indicii agresive – agresivitate*. Hărțuire sexuală la locul de muncă începe, așadar, cu instaurarea unei stări de frustrare: unor persoane cu apetit sexual excesiv li se refuză sau chiar însuși aceste persoane își refuză satisfacerea cerinței pulsionale existente. Această stare de frustrare se transformă treptat în mânie (nu în conduite de asalt sexual, ci anume în mânie!), într-o izbucnire de iritare violentă, dar trecătoare, orientată contra stării de frustrare deja instaurate. În continuare, în baza procesului psihologic de condiționare, mentalitatea persoanelor cu apetit sexual excesiv (care au reușit, între timp, să devină frustrate și mâniate) identifică în grabă câteva indicii agresive/*aggressive clues* semnificative (cum ar fi, bunăoară, funcția de conducere a persoanelor cu apetit sexual excesiv sau tot felul de informații tocmai bune pentru a da curs procedurilor de șantajare a celor pe care persoanele au-te în vedere le-au luat „în vizor”). În cele din urmă, indiciile agresive/*aggressive clues* identificate devin tocmai acel factor care transformă frustrările și mâniile acumulate în acte ilegale și profund imorale de hărțuire sexuală.

Din perspectiva celei de-a patra teorii, suntem îndreptățiți să afirmăm că la baza fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă se regăsesc anumite stări care emerg din trăsăturile persoanei care agresează și, respectiv, ale persoanei victimizate. Dacă, chiar de la prima lor întâlnire, se va observa că cea dintâi este misogină/misandă, intolerantă sau/și agresivă, iar cea de-a doua – timidă, angoasată sau/și frustrată, atunci probabilitatea că, în curând, ultima se va vedea nevoită să devină ținta unor numeroase pretinderi de favoruri sexuale va înregistra cote dintre cele mai înalte. Exact la fel se va întâmpla și în cazul în care cea dintâi va demonstra că este obsedată sexual, sadică, egocentrică sau/și impulsivă, iar cea de-a doua – că are o stimă de sine scăzută, că nu are încredere în forțele proprii, că se impune prin incapacitatea de a refuza și, totodată, face dovada faptului că nu poate comunica de o manieră asertivă. Cât

privește ultima - cea de-a cincea - perspectivă, este de remarcat faptul că , în baza ei, părțile implicate în actele de hărțuire sexuală la locul de muncă pot fi abordate prin prisma disfuncționalităților care se conțin în profilul lor de personalitate. Pe un asemenea fundal interpretativ, hărțuitorul/hărțuitoarea apare ca o persoană care suferă de o indubitabilă *tulburare de personalitate antisocială* (lipsa de respect pentru drepturile celorlalți; rezistența activă la regulile sociale: trișează și exploatează; impulsivitate ridicată; delincvență; acte de violență; credințe fundamentale: am dreptul să obțin ceea ce îmi doresc, oamenii sunt făcuți pentru a fi exploatați; atitudini de bază: dacă nu profit eu, profită ei; dacă doresc ceva, obțin; gândul de bază: dacă dorești, ia! te supără? lovește-l/o!; stări afective: irascibilitate, lipsa deferenței; gânduri negative automate: sunt foarte abil, ei nu vor ști niciodată, îmi bat joc de cea ce gândesc ei, vor vedea ei cine este cel mai puternic, dacă sunt furios, trebuie să fac ceva), iar hărțuitul/hărțuita – ca o persoană care suferă de o neîndoielnică *tulburarea de personalitate histrionică* (reacții emoționale excesive; tendința de a capta în permanență atenția celorlalți; egocentrism; nivel ridicat de a fi influențat; credințe fundamentale: sunt incapabil să-mi organizez existența, știu să farmec oamenii pentru a fi ajutat și iubit; atitudini de bază: dacă nu mă remarc, nu sunt plăcut/-ă, pentru a abține ceea ce îmi doresc, trebuie să îl/o distrez; gândul de bază: trebuie să mă fac remarcat/-ă, să cochetez puțin, să port haine care ies din comun; stări afective: se plictisesc repede, alternanță între deprimare și veselie; gânduri negative automate: ceilalți mă consideră irezistibil/ă, sunt fermecător/-oare și amuzant/-ă, ceilalți nu mă remarcă suficient).

Suplimentar, în aceeași ordine de idei, mai putem afirma că, de multe ori, hărțuitorului/-oarei îi este caracteristică o incontestabilă *tulburare de personalitate narcisică* (inflație puternică a ego-ului/egocentrism; lipsa completă de empatie; înaltă nevoie de admirație; solicită tratament de excepție, crezându-se excepționali; credințe fundamentale: sunt excepțional/-ă, ceilalți sunt inferiori și îmi datorează respect; atitudini de bază: dacă sunt superior/-oară, trebuie să fiu tratat/-ă ca atare, dacă nu sunt respectat/-ă, ceilalți trebuie pedepsiți/-te; gândul de bază: regulile nu sunt pentru mine, ceilalți trebuie să mi se supună, sunt important; stări afective: depresie, mânie; gânduri negative automate: ei/ele nu știu cu cine au de-a face, nevoile mele sunt mai importante, ceilalți sunt niște nulități), iar hărțuitului/-ei - o evidentă *tulburarea de personalitate dependentă* (nevoie exagerată de protecție, ajutor, încurajare; supușenie, tendința de a se agața de ceilalți, teamă mare de abandon; lipsă de inițiativă; teamă de singurătate (respectivale persoane fac orice pentru afecțiune și susținere); credințe fundamentale: sunt slab/-ă și incapabil/-ă, ceilalți sunt mai puternici; atitudini de bază: dacă nu voi fi iubit/-ă, voi fi nefericit/-ă, dacă nu există un om puternic să mă ajute, voi fi pierdut/-ă; gândul de bază: nu contrazic pe nimeni, am nevoie de oameni, fac ce îmi cer alții, chiar dacă este dificil, nu iau decizii de unul singur; stări afective: anxietate, depresie; gânduri negative automate: nu pot face nimic singur/-ă, nu pot suporta să fiu abandonat/-ă, ceilalți s-au plictisit de mine).

3.5. Cauze văzute din perspectiva modelului sociocultural

De-a lungul anilor s-au cristalizat câteva teorii care, fiind de o indubitabilă expresie socioculturală, ne duc spre gândul că apariția actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă ar putea fi explicate nu doar din punct de vedere biologic, etologic sau psihologic, ci și dintr-o perspectivă care s-ar fundamenta pe totalitatea valorilor materiale ori spirituale create de omenire, în general, sau de anumite grupuri sociale, în particular.

Astfel, la începutul anilor '70 ai secolului trecut, Clifford J. Geertz, unul din cei mai importanți antropologi americani, avansează ideea conform căreia cultura reprezintă, în esență, un „ansamblu de planuri, prescripții, reguli și instrucțiuni pentru controlul comportamentului uman” [27]. Cu luarea în calcul a acestui fapt, acesta ajunge să caracterizeze varii fenomene sociale, inclusiv geneza comportamentelor cu caracter agresiv. Așa-numita „cultură a onoarei”, bunăoară, prescrie recâștigarea respectului personal prin acte de violență. Cu aproximativ două decenii mai târziu, revenind la conceptul de „cultură a onoarei” și la caracteristicile pe care i le-a atribuit Clifford J. Geertz, D. Cohen, R. E. Nisbett, B.F. Bowdle și N. Schwarz [28] au explicat rata mai mare a comportamentelor agresive că în cazul populațiilor de păstori în comparație cu populațiile de agricultori din sudul SUA. De ce factorul „cultură a onoarei”? Pentru că, afirmă cei doi cercetători, în cazul populațiilor de păstori anume acest factor apare ca o mare necesitate în contextul protejării turmelor de oi față de hoții de animale.

Inspirându-ne din observațiile lui Clifford J. Geertz și ale susținătoarelor/susținătorilor săi, suntem predispuși să credem că originea actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă ar putea să se regăsească, într-o oarecare măsură sau chiar în totalitate, în zona planurilor, prescripțiilor, regulilor sau/și instrucțiunilor chemate să asigure un control riguros asupra comportamentului uman. Dacă „cultura onoarei” se rezumă, după cum am văzut, la recâștigarea respectului personal, atunci nu este exclus ca în cazul persoanelor care înfăptuiesc acte de hărțuire sexuală la locul de muncă motivația să se rezume la dorința acestora de-a se percepe ca fiind „tari și luate în seamă” prin amenințarea, intimidarea sau constrângerea celor care prezintă caracteristici morfologice și fiziologice de altă natură.

În altă ordine de idei, vom specifica că hărțuirea sexuală la locul de muncă este determinată în foarte mare măsură de prejudecățile și stereotipurile tradiționale cu referire la masculinitate și feminitate. Avându-i în vedere pe R.A. Baron și D. Byrne, care, cu ceva timp în urmă, au atras atenția asupra faptului că diferențele dintre sexe privind comportamentul agresiv depind de rolurile sexuale și de practicile de socializare [29], suntem îndreptățiți să afirmăm următoarele: dacă, la un anumit moment și într-un anumit loc, prejudiciile și stereotipurile tradiționale cu referire la masculinitate și feminitate vor fi în descreștere, atunci și diferențele de sex privind hărțuirea sexuală la locul de muncă vor fi în descreștere. Și invers: dacă prejudecățile și stereotipurile avute în vedere vor persista sau chiar se vor întări, atunci și diferențele de sex privind hărțuirea sexuală la locul de muncă vor persista sau chiar se vor întări.

Vorbind despre modelul explicativ sociocultural și posibilitățile utilizării lui în identificarea cauzelor hărțuirii sexuale la locul de muncă, este imposibil să faci abstracție de

teoria *învățării sociale*, acea teorie care, avându-l în calitate de autor pe distinsul psiho-sociolog canadian - american A. Bandura, pornește de la premisa că agresivitatea este rezultatul unui proces de învățare socială, oamenii dobândind capacitatea de-a fi brutali, impulsiv, irascibili, nestăpâniți, intoleranți sau violenți prin observarea și imitarea celorlalți. Altfel spus, această teorie pune accentul pe achiziția și menținerea comportamentelor de tip agresiv. Deși recunoaște importanța factorilor de natură biologică sau etologică, ea, oricum, nu vede în ei cauze directe ale comportamentului de tip agresiv [30].

Așadar, din perspectiva *teoriei învățării sociale*, tendința de a recurge la acte de hărțuire sexuală la locul de muncă exprimă rezultatul unui proces de învățare socială, oamenii dobândind această însușire prin observarea și imitarea altora. În linii mari, momentele de bază ale unui asemenea tip de învățare se prezintă în felul următor:

- prima ambianță în care persoana umană cunoaște ce este hărțuirea sexuală, în general, și hărțuirea sexuală la locul de muncă, în particula este *familia*. În acest mediu, copilul adeseori se vede nevoit să vadă cum unul din părinți recurge, prin varii metode, la agresarea celuilalt părinte, având la bază criteriul de sex. Tot în limitele acestui mediu, copilul aude, adeseori, cum părinții săi analizează și comentează cazurile de hărțuire sexuală în care au fost implicați sau sunt pe cale să fie implicați colegi lor de serviciu sau chiar ei înșiși;
- *școala* devine, de foarte multe ori, o altă ambianță în care faptele de hărțuire sexuală extrase din varii contexte relaționale (conducători ai instituției – cadre didactice titulare, conducători ai instituției – personal auxiliar, cadre didactice titulare – personal auxiliar, cadre didactice titulare – elevi, elevi – elevi etc.) sunt observate, analizate și asimilate cu rapiditate. Parafrazând-o pe T. Slama–Cazacu, am putea spune că tocmai factorul fundamental pentru dezvoltarea individului, tocmai educația școlară, care este chemată să se preocupe de transmiterea culturii și a normelor civilizației și care ar putea fi un paliativ esențial în calea actelor de hărțuire sexuală, se pare că nu se mai ridică la un nivel satisfăcător;
- diverse *ziare* sau/și *reviste* încearcă să se mențină în atenția publicului prin semnalarea actelor de hărțuire sexuale, prin analiza și descrierea amănunțită a acestora, cu titluri și fotografii elocvente, cu popularizarea imaginii făptașilor, cu descrierea metodelor și procedeeleor. Astfel, se răspunde curiozității multora dintre acei care ziarele sau/și revistele avute în vedere și, totodată, se contribuie la crearea obsesiei pentru hărțuirea sexuală (fiind pornită mașinăria imitației);
- un rol aparte în propagarea și, respectiv, învățarea modelelor de hărțuire sexuală îi aparține *televiziunii*. Exprimându-și, ineficient și doar declarativ, preocuparea pentru stigmatizarea tipului vizat de hărțuire sau optând pentru prevenirea influenței lui directe - prin „discuții” televizate sau prin tot felul de „avertizări” (de genul „Film nerecomandat copiilor sub 12 ani” sau „Pentru vizionarea acestui film de către minori este recomandabil acordul părinților”) -, televiziunile, după cum consideră mai mulți specialiști din domeniu – Felicia Antip, spre exemplu [31] -, „mai mult contribuie la diseminarea răului decât la stăvilirea lui”. Chiar și televiziunile publice, nemaivorbind de cele private, se încumetă, de multe ori, să ofere publicului spectator filme în care relațiile dintre diverși partenerii conțin note de hărțuire sexuală. Înjurăturile, amenințările obscene, expresiile jignitoare au un „evantai redus” și sunt cu ușurință învățate pe de rost. Imaginile care scot în profil cum anume se produc actele de hărțuire sexuală sunt, de cele mai multe ori, incitante la imitarea lor detaliată [32].

- nu poate fi neglijată în niciun fel încă o ambianță generatoare de interes pentru tot ce înseamnă hărțuire sexuală – *computerul* (în special, cu informațiile pe care le poate extrage din *Internet*). Atât părinții, cât și educatorii își încredințează copiii/discipolii acestor „medii” care propagă, de o manieră perfidă, o sumedenie de imagini porno, de „sex virtual provocator” sau de „sclavii sexuale” care pun în mișcare instinctele și cromozomii „beneficiarului”, adică acel potențial care poate oricând, prin stimulare și prin imitație, să devină „activ”.

Cu toate că este supusă criticilor – în mod special, pentru că supraestimează importanța învățării sociale, explicând achiziționarea de comportamente agresive fără a lua în considerare particularitățile psihoindividuale ale subiecților și fără a ține cont de influența proceselor cognitive [33] –, teoria *învățării sociale* nu trebuie marginalizată și cu atât mai mult negată, ei revenindu-i un loc aparte în explicarea cauzelor care contribuie la apariția fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.

3.6. Conchidere

În final, vom aprecia că o bună cunoaștere a cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă conduce, în mod firesc, la înțelegerea naturii și conținutului de sine stătător ale acestuia. Fiind la curent cu informațiile care pun în lumină formula de declanșare a unui asemenea tip comportament distructiv, ne va fi relativ ușor să elaborăm o viziune coerentă asupra zonelor de impact și să proiectăm cu acuratețe respectivele măsuri de prevenire și de control.

Referințe bibliografice și note

1. Vezi, în acest sens: Chelcea, S.. Agresivitate. În: S. Chelcea, P. Iluț (coord.). Enciclopedie de psihosociologie. București: Editura Economică, 2003, p.25-26; Chelcea, S. Comportamentul agresiv. În: Psihologie socială. Studiul interacțiunilor umane / A. Duduciuc, L. Ivan, S. Chelcea. București: Editura Comunicare.ro, 2013, p. 145-154 sau/și Jderu, G. Comportamentul agresiv. În: S.Chelcea (coord.). Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații. Ediția a II-a, revăzută și adăugită. Iași: Editura Polirom, 2008, p. 207-225.
2. În cazul în care nu este modificată, evitând tot felul de parafrazări, expresia lui se prezintă în felul următor: „Dacă comportamentul universal nu poate fi explicat prin funcțiile sale, atunci înseamnă că este înăscut”. Pentru confirmare și alte detalii, vezi Eibl-Eibesfeldt, I. Agresivitatea umană. București: Editura Trei, [1984] (1995), p.12.
3. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Freud, S. Civilization and Its Discontents. London: Hogarth Press, 1930; Freud, S. Dincolo de principiul plăcerii, București: Editura „Jurnalul Literar”, 1992 sau/și Freud, S. Introducere în psihanaliză - prelegeri de introducere în psihanaliză, Volumul 10, Serie Nouă, 1933, Prelegerea 32: Angoasă și viață pulsională, București: Editura Trei, 2004.

4. Morton, J.H., Additon, H., Addison, R.G., Hunt, L., Sullivan, J.J. A clinical study of premenstrual tension. In: American Journal of Obstetrics and Gynecology, 1953 (Jun), no.65(6), pp. 1182–1191.
5. McAdoo, B. C., Doering, C. H., Dessert, N., Brodie, H. K. H., Hamburg, D. A. A study of the effects of gonadotropin-releasing hormone on human mood and behavior. In: Psychosomatic Medicine, 1978, no. 40, p. 199–209.
6. Jacobs, P. A., Strong, J. A. A case of human intersexuality having a possible XXY sex-determining mechanism. In: „Nature,,, 1959, no. 183 (4657), p. 302–303.
7. Sandberg, A.A., Koepf, G.F., Ishihara, T. și Hauschka T.S. An XYY human male. In: The Lancet, 1961, vol.278, Issue 7200, p. 488-489.
8. Price, W.H., Whatmore, P. B. Criminal behavior and the XYY male. In: Nature, 1967, no. 213 (5078), p. 815.
9. Mayer Bahlburg H. F. L. Sex chromosomes and aggression in humans. In: The biology of aggression/ by ed. P. P. Brain, D. Benton. Rockville: MD, 1981, p.109–123.
10. Gail S. Anderson, G.S. Biological Influences on Criminal Behavior. London & New York: CRC Press, 2006, pp. 80- 82.
11. Edificatoare în acest sens sunt cercetările realizate de H.A. Witkin, C.A. Moore, D.R. Goodenough și P.W. Cox. Pentru confirmare, vezi Witkin, H.A., Goodenough, D.R. Witkin, H.A., Moore, C.A., Goodenough, D.R. & Cox, P.W. Field- dependent and field-independent cognitive styles and their educational implications. In: Review of Educational Research, 1977, no.47(1), p.1-64.
12. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Eysenck, H. J. Cortical inhibition, figural aftereffect, and theory of personality. In: *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1955, no. 51(1), p. 94–106. Disponibil: <https://doi.org/10.1037/h0043564>; Eysenck, H. J. Extraversion and the acquisition of eyeblink and GSR conditioned responses. In: Psychological Bulletin, 1965,no. 63(4), p. 258–270. Disponibil: <https://doi.org/10.1037/h0021921>; Eysenck, H. J. The biological basis of personality. Springfield, IL: Thomas, 1967; Davidson, P. O., Payne, R. W., & Sloane, R. B. Cortical inhibition, drive level, and conditioning. In: Journal of Abnormal Psychology, 1966, no. 71(4), p. 310–314. Disponibil: <https://doi.org/10.1037/h0023591>; Eysenck, H. J. The structure of human personality (3rd Ed). London: Methuen, 1970; Friedman, J., Meares, R. Cortical evoked potentials and extraversion. In: Psychosomatic Medicine, 1979, no. 41, p. 279-286; Eysenck, H.J. The biosocial model of man and the unification of psychology. In: A. J. Chapman & D. M. Jones (eds.). Models of man. Leicester: The British Psychological Society, 1980 sau /și Eysenck, H. J. Biological dimensions of personality. In: L. A. Pervin (ed.), Handbook of personality theory and research. New York: Guilford Press, 1990.
13. Vezi, în acest sens: Eibl-Eibesfeldt, I. Ethology, the biology of behavior, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1970; Hinde, R. A. (1982): Ethology: its nature and relations with other sciences. Oxford: Oxford University Press, 1982; Archer, J. Ethology and Human Development. New York: Harvester Wheatsheaf, 1992; Harré, R., Lamb, R. (ed.) (1986): The Dictionary of Ethology and Animal Learning.

- Oxford, Blackwell, 1986 sau/și Verbeek, P. Peace Ethology. In: Behaviour, 2008, no. 145 (11), p. 1497–1524;
14. Pentru confirmare și alte detalii, vezi, spre exemplu, Eibl-Eibesfeldt, I. Human Ethology. New York: Aldine de Gruyter, 1990; Archer, J. Ethology and Human Development. New York: Harvester Wheatsheaf, 1992; De Lannoy, J.-D., Feyereisen, P. L'éthologie humaine. Paris : PUF, 1997 sau/și Ungureanu, I. Etologie. În: C. Zamfir, L. Vlăsceanu (coord.). Dicționar de sociologie. București: Editura Babel, 1993, p. 228–229.
 15. Lorenz, K. Așa-zisul rău. Despre istoria naturală a agresiunii. București: Editura Humanitas, [1963] 1998, p.5.
 16. Ibidem, p. 255.
 17. Morris, D. Maimuța goală. București: Editura Enciclopedică, [1967] 1991, p. 119.
 18. Chelcea, S. Comportamentul agresiv. În: Psihologie socială. Studiul interacțiunilor umane/ A. Duduciuc, L. Ivan, S. Chelcea. București: Editura Comunicare.ro, 2013, p. 151.
 19. Dollard, J., Doob, L., Miller, N., Mowrer, O., Sears, R. Frustration and aggression. New Haven: CT Yale University Press, 1939.doi10.1037/10022-000.
 20. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Berkowitz, L. Frustration-aggression hypothesis. In: Psychological Bulletin, 1989, no.106; Dollard, J., Dobb, L.W., Miller, N.E., Mowrer, O.H., Sears, R.H. Frustration and Aggression. New Haven, CT: Yale University Press, 1939; Freud, S. Psihopatologia vieții cotidiene. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1980; Iluț, P. (1994). Comportament prosocial/ comportament antisocial. În: I. Radu (coord.). Psihologie socială. Cluj-Napoca: Editura Exe, 1994, Stănculescu, E. Frustrare. În: S. Chelcea, P. Iluț (coord.). Enciclopedie de psihosociologie. București: Editura Economică, 2003, p.151 – 152 sau/și Chelcea, S. Comportamentul agresiv. În: „Psihologie socială. Studiul interacțiunilor umane,, / A. Duduciuc, L. Ivan, S. Chelcea. București: Editura Comunicare.ro, 2013, p. 151 – 152.
 21. Morton Deutsch și Robert M. Krauss au sintetizat astfel cunoștințele privind relația dintre frustrare și agresivitate: 1) gradul de frustrare este în funcție de forța impulsului spre răspunsul frustrat, de gradul interferenței cu răspunsul frustrat și de numărul tentativelor de răspunsuri eșuate; 2) forța de instigare la agresiune este în funcție directă de gradul de frustrare; 3) instigarea cea mai puternică produsă de frustrare vizează actele de agresiune orientate împotriva agentului frustrator, iar instigările mai slabe sunt orientate spre țintele colaterale; 4) inhibarea actelor de agresiune variază direct cu forța de penalizare anticipată; 5) inhibarea actelor de agresiune directă constituie o frustrare suplimentară, care se manifestă prin forme de agresiune modificată; 6) realizarea agresiunii constituie un catharsis care reduce impulsurile spre alte acte de agresiune. Pentru confirmare și alte detalii, vezi Deutsch, M., Krauss, R.M. Théories en psychologie sociale. Paris: Mouton, 1972, p.10 - 12.
 22. Teoria neosociaționismului cognitiv (Cognitive neoassociation theory) a fost elaborată de Leonard Berkowitz (1993) pentru explicarea agresivității impulsive: evenimentele amenințătoare generează emoții negative, care, la rândul lor,

stimulează apariția înclinațiilor agresive. Conform acestei teorii, noi reacționăm față de stimulii periculoși fie prin „fugă” (flight), fie prin „luptă” (fight). Reacția noastră, în asemenea cazuri, depinde de: (a) variabilele biologice fundamentale; (b) condiționările anterioare și învățare și (c) atenția acordată aspectelor situațiilor care facilitează sau inhibă agresivitatea. Pentru confirmare și alte detalii. Vezi Berkowitz, L. A cognitive-neoassociation theory of aggression. In: P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, E. T. Higgins (eds.). *Handbook of theories of social psychology*. London: Sage Publications Ltd, 2012, p.99-117. Disponibil: <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n31> ; Chelcea, S. Comportamentul agresiv. În: Psihologie socială. Studiul interacțiunilor umane/ A. Duduciuc, L. Ivan, S. Chelcea. București: Editura Comunicare.ro, 2013, p. 152 sau/și Jderu, G. Comportamentul agresiv. În: S. Chelcea (coord.). Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații. Ediția a II-a, revăzută și adăugită. Iași: Editura Polirom, 2008, p. 219.

23. Teoria evitării afectelor negative a fost propusă de Robert A. Baron (1977), pentru a demonstra că apariția comportamentelor agresive este determinată de creșterea în intensitate a unor stimuli trăiți din punct de vedere afectiv ca neplăcuți. Pentru confirmare și alte detalii, vezi Baron, R. A. Human Aggression. New York: Plenum Press, 1977 sau/și Jderu, G. Comportamentul agresiv. În: S. Chelcea (coord.). Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații. Ediția a II-a, revăzută și adăugită. Iași: Editura Polirom, 2008, p. 219.
24. Teoria *influențelor dispoziționale asupra agresivității* constituie, potrivit specialiștilor și specialistelor din domeniu, o îmbunătățire a primei variante a teoriei *frustrare – agresivitate*, având ca punct de reper procesul psihologic de condiționare. În viziunea lui Leonard Berkowitz, unul din promotorii activi ai acestei teorii, starea de frustrare determină apariția mâniei, ceea ce înseamnă că această stare emoțională nu conduce în mod la agresivitate. Un factor important care mediază apariția comportamentului agresiv ca efect al stării de mânie este prezența unor indicii agresive (*aggressive clues*), cum ar fi, spre exemplu, prezența unui pistol sau a altor tipuri de arme. Altfel spus, stimulii se pot transforma *aggressive clues* ca efect al unui proces de condiționare în care un stimul (o armă, de exemplu) este asociat cu agresivitatea. Această teorie este susținută de studiile experimentale cu referire la „efectul de armă” (*weapon effect*), realizate de către L. Berkowitz și A. LePage (1967). Într-unul din aceste studii experimentale, participanții (= mai mulți studenți) trebuiau să primească șocuri electrice din partea altor participanți (și ei, studenți), complici ai experimentatorilor. Apoi, primilor li s-a oferit șansa să aplice, la rândul lor, șocuri electrice celor din tabăra adversă (=complicilor). Au existat, la acel moment, două condiții experimentale. În prima, un pistol era plasat lângă dispozitivul de aplicare a șocurilor electrice. În condiția experimentală de control, lipsea „indiciul agresiv” (pistolul). S-a constatat că prezența indicelui agresiv a determinat o creștere a numărului mediu de șocuri electrice de la 4,67 la 6,07. Acest rezultat l-a făcut pe L. Berkowitz să considere că armele nu numai că dau posibilitatea generării unor manifestări violente, dar pot și stimula apariția agresivității. Pentru confirmare și alte detalii, vezi Berkowitz, L., LePage, A.. Weapons as aggression-eliciting stimuli. In: Jour—

Personality and Social Psychology, 1967, no. 7, pp. 202-207; Berkowitz, L. Frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation. In: Psychological Bulletin, 1989, no. 106, p. 59-73 sau/și Jderu, G. Comportamentul agresiv. În: S. Chelcea (coord.). Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații. Ediția a II-a, revăzută și adăugită. Iași: Editura Polirom, 2008, p. 219 - 220.

25. Teoria trăsăturilor de personalitate devine o parte importantă a psihologiei științifice odată cu apariția lucrării lui Cordon Allport intitulată „Personalitatea: O interpretare psihologică (1937).

G. Allport consideră că în studiul personalității accentul trebuie pus pe *cazurile individuale*. Aceasta accentuare a condus la apariția conceptului de abordare *idiografică*. Abordarea *idiografică* se deosebește de abordarea *nomotetică*. Or, aceasta din urmă este legată de studiul grupurilor mari de subiecți în vederea stabilirii legilor valabile pentru toți oamenii. Deși pune accentul pe *unicitate*, G. Allport este, în același timp, de acord că, în ciuda acestui fapt, există, totuși, similitudini între oamenii care aparțin aceleiași culturi, aceleiași grupe de vârstă, aceluiasi sex sau aceleiași profesii.

În definitiv, pentru G. Allport, o trăsătură de personalitate este o predispoziție de a acționa în același mod într-o varietate de situații. Trăsăturile, spunea el, sunt la fel de reale ca și înălțimea, greutatea sau culoarea ochilor, nu doar concepte. În viziunea lui, caracteristicile de bază ale trăsăturilor de personalitate se prezintă în felul următor:

- trăsăturile de personalitate au o existență reală; ele nu reprezintă doar construcții teoretice menite să explice comportamentul, ci există în interiorul fiecărui individ;
- trăsăturile de personalitate reprezintă cauza comportamentului, dirijându-i cursul; ele nu sunt puse în evidență doar ca răspuns la anumiți stimuli ci, mai mult, ele direcționează căutarea unui anumit tip de stimuli;
- existența trăsăturilor de personalitate poate fi demonstrată în mod empiric, prin observarea comportamentului subiectului, comportament analizat în timp; coerența și constanța comportamentului pun în evidență prezența unor trăsături anume;
- trăsăturile de personalitate nu sunt separate în mod rigid între ele: deși reprezintă caracteristici diferite, ele se pot interpătrunde, unele corelând semnificativ cu altele (exemplu: agresivitatea corelează cu ostilitatea).

Potrivit distinsului psiholog american, trăsăturile de personalitate pot fi împărțite în trei categorii:

- *trăsături cardinale*, care au un caracter general și influențează puternic toate aspectele vieții individului, dominându-i viața (exemplu: șovinism, sadism etc.). G. Allport le denumește ca fiind un fel de pasiuni care guvernează existența individului. Câteva figuri istorice care au dovedit că au o trăsătură cardinală puternică sunt Abraham Lincoln, din cauza *onestității* sale, marchizul de Sade datorită *sadismului* său și Joana d'Arc pentru *eroismul* său. **Persoanele cu astfel de trăsături pot deveni atât de faimoase, încât numele lor va fi mereu asociate cu aceste calități.** Potrivit lui G. Allport, trăsăturile cardinale sunt rare și tind să se dezvolte în timp;
- *trăsături centrale*: sunt trăsături pe care le posedă fiecare individ în număr redus (între 5 și 10);
- acestea includ trăsături comune, cum ar fi inteligența, timiditatea sau onestitatea și ar condiționa majoritatea comportamentelor umane;

- *trăsături secundare*: sunt mai puțin evidente (de regula, spune G. Allport, le cunosc doar prietenii apropiați). **Trăsăturile secundare sunt trăsături care sunt legate de atitudini sau de preferințe, exprimând în felul acesta** tipul de dispoziții care sunt mult mai puțin generalizate și mai puțin importante. Adesea, ele apar doar în anumite situații sau în circumstanțe specifice. De exemplu, o persoană a cărei trăsătură cardinală este asertivitatea poate prezenta semne de supunere atunci când poliția o oprește pentru un act de depășire a vitezei. Este doar o trăsătură situațională care poate sau nu să reapară în întâlnirile interpersonale. Conform lui G. Allport, **aceste trăsături secundare sunt dificil de detectat deoarece sunt stimulate de un grad mai restrâns de stimuli echivalenți și deoarece** emit un grad mai restrâns de răspunsuri echivalente.

G. Allport a dat un exemplu despre modul în care o trăsătură ar putea afecta personalitatea unui individ. El a oferit exemplul unui cetățean american din anii '50, dominat de teama de comunism. Astfel de oameni erau bine cunoscuți în acea perioadă. Ei vedeau, de regulă, în orice intelectual, liberal, profesor de colegiu, afro-american, evreu sau militant pentru pace un „simpatizant al comuniștilor”, fie că era adevărat sau nu. Pentru toți ideea de comunism declanșa aceeași reacție de ură și frică. O asemenea trăsătură putea fi de lungă durată și influența multe comportamente. Un individ obsedat de conspirația comunistă putea fi foarte preocupat de temerile sale. Un individ din această categorie putea evalua persoanele întâlnite pentru prima dată prin prisma conceptului său despre comunism, putea relua acest concept de multe ori în conversații și multe altele. Antipatia față de comunism și orice avea legătură cu acesta putea deveni un punct central al structurii personalității individului. Acest exemplu arată, de asemenea, că Allport privea trăsăturile ca fiind învățate și specifice culturii, mai degrabă decât moștenite. Puteau fi schimbate trăsăturile? Da, spunea el. Orice poate fi învățat poate fi și dezvățat. G. Allport a scris: „Orice teorie care privește personalitatea ca fiind stabilă, fixă sau invariabilă este greșită”. Dacă persoana marcată de teama de comunism din anii '50 ar fi acum în viață, ea ar putea să nu mai aibă nicio temere față de acest subiect, dar să fie preocupată de alte temeri sau conspirații imaginare.

Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Allport, G. W. *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt, 1937; Allport, G. W. *Becoming: Basic consideration for a psychology of personality*. New Haven, CT: Yale University Press, 1955; Allport, G. W. *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1961; Allport, G. W. *The person in psychology*. Boston: Beacon Press, 1968; Feist, J., Feist, G. *Theories of Personality*, McGraw-Hill, 1998; Allport, G.W. *Structura și dezvoltarea personalității* (trad.). București: Editura Didactică și Pedagogică, 1991; Golu, M. *Dinamica personalității*. București: Editura Geneze. 1993; Олпорт, Г. *Личность в психологии*. Москва: КСП+, СПб.: Ювента, 1998 sau/și Олпорт, Г. *Становление личности: избранные труды*. Москва: Смысл, 2001.

26. Ce se întâmplă atunci când se impun tot felul de distorsiuni în ceea ce privește percepția personală asupra comportamentului propriu și asupra relațiilor cu ceilalți? În acest caz, spun psihologii, putem vorbi despre apariția tulburărilor de personalitate. Netratate, acestea pot afecta serios sănătatea mintală. Consecințele tulburărilor de personalitate pot fi foarte severe, ele putând să afecteze

pe termen lung calitatea vieții personale și profesionale a respectivei categorii de indivizi. De regulă, persoanele intrate în zona tulburărilor de personalitate nu observă în propriul comportament niciun fel de anormalitate. Modul în care aceste persoane gândesc și se comportă li se pare natural/firesc, ele ajungând să-i atace pe ceilalți pentru distorsiunile apărute și pe care, de foarte multe ori, chiar ele le-au generat. În literatura de specialitate, tulburările de personalitate se împart în mai multe categorii, denumite *cluster*. Dintre acestea, în mod special se evidențiază:

- **Tulburări de personalitate din *clusterul A***

- *Tulburarea de personalitate paranoidă*: sentimente permanente de suspiciune și neîncredere; persoanele se simt în permanență prost tratate, atacate și insultate de ceilalți, fără a avea o bază reală pentru așa ceva; ceilalți reprezintă un pericol; credințe fundamentale: sunt vulnerabil, nu pot avea încredere în ceilalți; stări afective: mânie, anxietate; gânduri negative automate: ceilalți încearcă să mă umilească.
- *Tulburarea de personalitate schizoidă*: detașare de oameni, indiferență față de relațiile sociale; inhibiție emoțională; nu admite încălcarea libertăților sale; credințe fundamentale: nu sunt ca și ceilalți; gândul de bază: fac totul de unul singur, păstrez distanța; stări afective: lipsa rezonanței emoționale, jena socială; gânduri negative automate: nu mă simt bine cu ceilalți, oamenii trebuie să mă lase singur/ în pace, nu sunt interesat de ceilalți.
- *Tulburarea de personalitate schizotipală*: carențe grave de relaționare; distorsiuni cognitive foarte mari, conduite excentrice; „prezență” permanentă a unor semne mistice sau/și magice; credințe fundamentale: sunt telepat, am puteri paranormale; atitudini de bază: dacă spun ce gândesc, ceilalți nu vor înțelege, oamenii vor crede că sunt un monstru și mă vor respinge; gândul de bază: atenție la detalii: pot fi semne importante; stări afective: anxietate în relațiile sociale, inconsecvență; gânduri negative automate: eu știu ce gândesc cei din jurul meu, nu trebuie să îi vorbesc de rău, pentru că mi se va întâmpla o nenorocire.

- **Tulburări de personalitate din *clusterul B***

- *Tulburarea de personalitate antisocială*: lipsa de respect pentru drepturile celorlalți; rezistența activă la regulile sociale: trișează și exploatează; impulsivitate ridicată; delinvență; acte de violență; credințe fundamentale: am dreptul să obțin ceea ce îmi doresc, oamenii sunt făcuți pentru a fi exploatați; atitudini de bază: dacă nu profit eu, profită ei; dacă doresc ceva, obțin; gândul de bază: dacă dorești, ia! te supără? lovește-l/o!; stări afective: irascibilitate, lipsa deferenței; gânduri negative automate: sunt foarte abil, ei nu vor ști niciodată, îmi bat joc de cea ce gândesc ei, vor vedea ei cine este cel mai puternic, dacă sunt furios, trebuie să fac ceva.
- *Tulburarea de personalitate borderline*: instabilitate extremă a dispoziției, a imaginii de sine și a relațiilor cu ceilalți; rezistența foarte mică la frustrare; impulsivitate; credințe fundamentale: nu dețin controlul, nimeni nu mă înțelege; atitudini de bază: dacă nu fac ce vor ei, mă vor abandona, nimeni nu ar dori să fie cu mine, dacă m-ar cunoaște cu adevărat, neputința de a-mi controla emoțiile e o catastrofă; gândul de bază: fă-ți

un rău pentru a simți ceva, ești rău, pedepsește-te; stări afective: anxietate, depresie; gânduri negative automate: voi fi mereu singur, suferința mea este intolerabilă.

- *Tulburarea de personalitate histrionică*: reacții emoționale excesive; tendința de a capta în permanență atenția celorlalți; egocentrism; nivel ridicat de a fi influențat; credințe fundamentale: sunt incapabil să-mi organizez existența, știu să farmec oamenii pentru a fi ajutat și iubit; atitudini de bază: dacă nu mă remarc, nu sunt plăcut/ă, pentru a abține ceea ce îmi doresc, trebuie să îl/o distrez; gândul de bază: trebuie să mă fac remarcat/ă, să cochetez puțin, să port haine care ies din comun; stări afective: se plictisesc repede, alternanță între deprimare și veselie; gânduri negative automate: ceilalți mă consideră irezistibil/ă, sunt fermecător/oare și amuzant/ă, ceilalți nu mă remarcă suficient.
- *Tulburare de personalitate narcisică*: inflație puternică a ego-ului/egocentrism; lipsa completă de empatie; înaltă nevoie de admirație; solicită tratament de excepție, crezându-se excepționali; credințe fundamentale: sunt excepțional, ceilalți sunt inferiori și îmi datorează respect; atitudini de bază: dacă sunt superior, trebuie să fiu tratat ca atare, dacă nu sunt respectat, ceilalți trebuie pedepsiți; gândul de bază: regulile nu sunt pentru mine, ceilalți trebuie să mi se supună, sunt important; stări afective: depresie, mânie; gânduri negative automate: ei nu știu cu cine au de-a face, nevoile mele sunt mai importante, ceilalți sunt niște nulități.

- **Tulburări de personalitate din clusterul C**

- *Tulburarea de personalitate evitantă*: inhibare în relațiile sociale, jenă socială; lipsa încrederii în sine; evitarea riscurilor; credințe fundamentale: ceilalți îmi sunt superiori, nu am valoare, nu plac nimănui; atitudini de bază: dacă ceilalți mi-ar cunoaște adevărata valoare, nu m-ar plăcea, dacă fac ceva, devin ridicol; gândul de bază: nu trebuie să-mi asum riscuri, nu trebuie să trăiesc emoții intense, deoarece nu le voi face față; stări afective: anxietate, tensiune psihică, depresie; gânduri negative automate: voi eșua, sunt slab/ă, nu sunt iubit/ă.
- *Tulburarea de personalitate dependentă*: nevoie exagerată de protecție, ajutor, încurajare; supușenie, tendința de a se agața de ceilalți, teamă mare de abandon; lipsă de inițiativă; teamă de singurătate (respectiv persoane fac orice pentru afecțiune și susținere); credințe fundamentale: sunt slab/ă și incapabil/ă, ceilalți sunt mai puternici; atitudini de bază: dacă nu voi fi iubit/ă, voi fi nefericit/ă, dacă nu există un om puternic să mă ajute, voi fi pierdut/ă; gândul de bază: nu contrazic pe nimeni, am nevoie de oameni, fac ce îmi cer alții, chiar dacă este dificil, nu iau decizii de unul singur; stări afective: anxietate, depresie; gânduri negative automate: nu pot face nimic singur/ă, nu pot suporta să fiu abandonat/ă, ceilalți s-au plictisit de mine.

Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Kernberg, O. F. A psychoanalytic theory of personality disorders. In J. F. Clarkin, M. F. Lenzenweger (Eds.). Major Theories of Personality Disorder (p. 106- 140). New York: Guilford Press, 1996; Magnavita, J. J. Classification, prevalence, and etiology of personality disorders: Related issues and controversy. In J. J. Magnavita (Ed.). Handbook of 43 Personality Disorders. Theory and Practice (p. 3-23). New Jersey: John Wiley & Sons, 2004; Millon, T. Personality Disorders in Modern Life. Second Edition. New Jersey: John Wiley and Sons, 2004; Ionescu, G. Tulburările

personalității. București: Editura Asklepios, 1997; Nireștean, A. (coord.). Tulburările de personalitate, interpretări doctrinare și condiții de comorbiditate. Târgu Mureș: Editura University Press Târgu Mureș, 2006; Гиндикин, В.Я. Личностная патология. Москва: Изд-во Триада-Х. 1999; Зейгарник, Б.В. Патопсихология. Москва: Академия, 2005 sau/și Смулевич, А.Б. Расстройства личности. Москва 2007.

27. Geertz, C. J. The interpretation of cultures: Selected essays. New York: Basic Books, 1973.
28. Cohen, D., Nisbett, R. E., Bowdle, B. F., Schwarz, N. Insult, aggression, and the southern culture of honor: An „experimental ethnography.” In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1996, no. 70(5), p. 945–960. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.945>
29. Baron, R.A., Byrne, D. Social Psychology. Understanding Human Interaction. Boston: Allyn and Bacon, 1991.
30. Vezi, în acest sens: Bandura, A. Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1977; Bandura, A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986; Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman, 1997; Bandura, A. Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. In: *Personality & Social Psychology Review*, 1999, no.3, p. 193-209; Bandura, A., Walters R. H. Adolescent aggression: a study of the influence of child-training practices and family interrelationships. New York: Ronald Press, 1959 sau/și Bandura, A., Walters, R.H. Social learning and personality development. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1963.
31. Antip, F. Cultul inculturii. În: *Adevărul literar și artistic*, 2001 (13 februarie), nr. 555, p.15
32. Venim cu trei exemple care, în viziunea noastră, arată în mod convingător că lucrurile se prezintă anume astfel, și nu altfel.

Exemplul nr.1: La începutul anilor ,80, Leonard Berkowitz (1984), recurgând la o serie de investigații experimentale, pune în evidență fenomenul de „banalizare a agresivității”, demonstrând că expunerea la scenele de violență în timpul vizionării filmelor „provocă dezinhibarea restricțiilor față de tendințele agresive”. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Berkowitz, L. Some effects of thoughts on anti- and prosocial influences of media events: A cognitive-neoassociation analysis. In: *Psychological Bulletin*, 1984, no. 95(3), pp. 410–427. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.410>

Exemplul nr.2: În aceeași perioadă, Neil M. Malamuth și Edward Donnerstein supun unei analize experimentale reacțiile subiecților manifestate în urma expunerii acestora la filme cu un conținut neutru din punct de vedere sexual, cu un conținut pur sexual și cu un conținut sexual violent. În cele din urmă, s-a observat că expunerea la materialele cu un conținut sexual violent a determinat o creștere a frecvenței de manifestare a comportamentelor agresive, în raport cu expunerea la mesaje neutre sexual sau cu un conținut erotic. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Malamuth, N., Donnerstein, E. Pornography and Sexual Aggression. New York: Academic Press, 1984.

Exemplul nr.3: În urma prelucrării și asamblării rezultatelor a 230 de studii corelaționale și experimentale în care s-au regăsit peste 100.000 de subiecți, Susan Hearold, o cunoscută cercetătoare americană, declară în mod categoric că vizionarea

scenelor și imaginilor cu violență se asociază cu ceea ce poartă numele de comportament agresiv. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Hearold, S. A synthesis of 1043 effects of television on social behavior. In: G. Comstock (ed.). Public Communication and Behavior. Vol.1. New York: Academic Press, 1986, pp.65 – 133.

33. Vezi, în acest sens, Eysenck, M.W. Psychology. An International Perspective. New York: Psychology Press, 2004, p.275.

Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție

- Cum credeți, ce importanță au cunoștințele care scot în profil cauzele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborați o notă explicativă constând din cel puțin trei raționamente.
- Ce se înțelege prin sintagma „Cauzele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”?
- De ce este extrem de important să accesăm cât mai multe surse de specialitate pentru a ști care sunt cauzele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborați o notă explicativă constând din cel puțin trei argumente.
- Argumentați de ce nu poate fi acceptată ideea potrivit căreia actele de hărțuire sexuală la locul de muncă apar întâmplător, fără a avea vreo cauză.
- Cum poate fi explicat punctul de vedere potrivit căruia subiectul legat de identificarea cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă trebuie abordat în strânsă legătură cu teoriile explicative ale comportamentului agresiv?
- Elaborați și prezentați o viziune de ansamblu asupra modelelor epistemologice care pot explica apariția fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Având o viziune de ansamblu asupra modelelor epistemologice care pot explica apariția fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă, identificați elementele prin care modelele avute în vedere se aseamănă și, totodată, se deosebesc.
- Ce puteți spune despre modelul biologic și rolul lui în identificarea factorilor care conduc la apariția fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborați o notă estimativă în care s-ar regăsi cel puțin trei raționamente.
- Realizați o analiză critică a modelului biologic, arătând care sunt avantaje și dezavantajele utilizării lui pe dimensiunea identificării cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Pe baza informațiilor de care dispuneți – legate de experiența organizației în care activați sau de experiența altor organizații -, ați putea aduce exemple care indică la oportunitatea utilizării modelului biologic pe dimensiunea identificării cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Există situații în care modelul biologic nu poate fi utilizat în scopul identificării cauzelor hărțuirii sexuale la locul de muncă? Argumentați cu exemple preluate din sursele de specialitate, din spusele altora sau din propria dumneavoastră experiență.

- Pentru o eventuală cercetare cu tema „Cauzele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, faceți operaționalizarea necesară utilizând datele cu referire la modelul biologic (datele în cauză putând fi preluate atât din manualul pe care-l aveți în față, cât și din alte surse de specialitate).
- Cum apreciați rolul modelului etologic în identificarea factorilor care conduc la apariția fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborați o notă estimativă în care s-ar regăsi cel puțin trei raționamente.
- Realizați o analiză critică a modelului etologic, arătând care sunt avantaje și dezavantajele utilizării lui pe dimensiunea stabilirii cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Pe baza informațiilor de care dispuneți – legate de experiența organizației în care activați sau de experiența altor organizații -, ați putea aduce exemple care indică la oportunitatea utilizării modelului etologic pe dimensiunea identificării cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Există situații în care modelul etologic nu poate fi utilizat în scopul identificării cauzelor hărțuirii sexuale la locul de muncă? Argumentați cu exemple preluate din sursele de specialitate, din spusele altora sau din propria dumneavoastră experiență.
- Pentru o eventuală cercetare cu tema „Cauzele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, faceți operaționalizarea necesară utilizând datele cu referire la modelul etologic (datele în cauză putând fi preluate atât din manualul pe care-l aveți în față, cât și din alte surse de specialitate).
- Cum apreciați rolul modelului psihologic în identificarea factorilor care conduc la apariția fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborați o notă estimativă în care s-ar regăsi cel puțin trei raționamente.
- Realizați o analiză critică a modelului psihologic, arătând care sunt avantaje și dezavantajele utilizării lui pe dimensiunea stabilirii cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Pe baza informațiilor de care dispuneți – legate de experiența organizației în care activați sau de experiența altor organizații -, ați putea aduce exemple care indică la importanța utilizării modelului psihologic pe dimensiunea identificării cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Există situații în care modelului psihologic trebuie să-revină un rol prioritar în identificarea cauzelor hărțuirii sexuale la locul de muncă? Argumentați cu exemple preluate din sursele de specialitate, din spusele altora sau din propria dumneavoastră experiență.
- Care dintre teoriile incluse în modelul psihologic vă inspiră cea mai mare încredere? Argumentați cu exemple preluate din sursele de specialitate, din spusele altora sau din propria dumneavoastră experiență.
- Pentru o eventuală cercetare cu tema „Cauzele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, faceți operaționalizarea necesară utilizând datele cu referire la modelul psihologic și teoriile pe care el le acoperă (datele în cauză

putând fi preluate atât din manualul pe care-l aveți în față, cât și din alte surse de specialitate).

- Cum apreciați rolul modelului sociocultural în identificarea cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborați o notă estimativă în care s-ar regăsi cel puțin trei raționamente.
- Realizați o analiză critică a modelului sociocultural, arătând care sunt avantajele și dezavantajele utilizării lui pe dimensiunea stabilirii cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Pe baza informațiilor de care dispuneți – legate de experiența organizației în care activați sau de experiența altor organizații -, ați putea aduce exemple care indică la importanța utilizării modelului sociocultural pe dimensiunea identificării cauzelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Există situații în care modelului sociocultural trebuie să revină un rol prioritar în identificarea cauzelor hărțuirii sexuale la locul de muncă? Argumentați cu exemple preluate din sursele de specialitate, din spusele altora sau din propria dumneavoastră experiență.
- Care dintre teoriile incluse în modelul sociocultural vă inspiră cea mai mare încredere? Argumentați cu exemple preluate din sursele de specialitate, din spusele altora sau din propria dumneavoastră experiență.
- Pentru o eventuală cercetare cu tema „Cauzele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, faceți operaționalizarea necesară utilizând datele cu referire la modelul sociocultural și teoriile pe care el le acoperă (datele în cauză putând fi preluate atât din manualul pe care-l aveți în față, cât și din alte surse de specialitate).
- Analizați critic cuprinsul prezentului capitol – care, vom reaminti, se referă la cauzele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă - și stabiliți ce alte informații ar mai putea fi incluse în el.

CAPITOLUL 4

CONSECINȚELE HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

În studiile dedicate hărțuirii sexuale la locul de muncă – mai vechi sau apărute de curând - găsim numeroase constatări cu referire la consecințele care intervin în cazul acestui tip de comportament agresiv. În viziunea autorilor și autoarlerlor acestor studii – ne referim, bunăoară, la L. F. Fitzgerald, S. Shullman, N. Bailey, M. Richards, J. Swecker, Y. Gold, M. Ormerod și L. Weitzman [1], L.F. Fitzgerald, S. Swan și K. Fischer [2], M. Huerta, L. Cortina, J. Pang, C. Torges și V. Magley [3], L. Aninoșanu, D. Marțiș și I. Sorescu [4], E. Albu și L. Cosa [5], M.Borsi [6] și M.-C. Preduț [7], A.Rusu, E. Samoilă [8] și G. Ruscu [9], M.A. Paludi, R.B. Barickman [10] și L. G. Howard [11] -, aceste consecințe caracterizează pe deplin natura complexă a fenomenului din care emerg, fiind multe la număr și foarte diverse ca formă de exprimare.

4.1. Consecințe de ordin psihologic

Se insistă, mai întâi de toate, pe raționamentul potrivit căreia hărțuirea sexuală la locul de muncă pune în pericol **condiția psihologică** a persoanelor care s-au văzut nevoiți să treacă prin ea. Într-un asemenea context interpretativ, se aduc tot felul de argumente care artă, de cele mai multe ori, că această categorie de persoane riscă să se expună în foarte mare măsură stărilor de :

- **anxietate** (care designează un simțământ de neliniște și îngrijorare legat de așteptarea unor amenințări sau/și constrângeri viitoare) [12];
- **frustrare** (care indică la existența unei pronunțate stări de nemulțumire, de suferință psihica cauzata de sentimentul privării de un lucru (stimă, respect, considerațiune, etc.) la care persoana considera ca are tot dreptul) [13];
- **teamă** (care implică un simțământ de neliniște și de tulburare provocat de pericolozitățile existente sau/și de un alt rău care ar putea să se întâmple într-un viitor apropiat; victimele hărțuirii sexuale se tem că vor fi etichetate ca persoane provocatoare care se află în propriile „călătorii de putere” sau care caută atenție (similar cu cazurile de viol, acestea nu-și doresc în mod categoric să fie acuzate acuzate, spunându-li-se că aspectul, viața privată și caracterul lor sunt susceptibile de a cădea în zona de interes a persoanelor cu imaginație sexuală avansată)) [14];
- **iritare** (care indică la existența unei emoții ostile care, fiind expresia inacceptări categorice a situației/situațiilor generatoare de disconfort , este îndreptată împotriva acestei/acestor situații în scopul neadmiterii repetării lor) [15];
- **furie** (care implică un simțământ de mânie extremă, o dispoziție susceptibilă să conducă la pierdea stăpânirii de sine) [16];

- **rușine** (care constituie expresia unei trăiri lăuntrice complexe alcătuite dintr-un amestec de emoții simple precum frica, pudoarea, regret sau tristețe și, totodată, dintr-un conglomerat de sentimente precum neputința, furia înăbușită sau goliciunea sufletească) [17];
- **autoblamare** (care implică reacții de autoînvinuire, de condamnare și chiar înfierare a propriului comportament, a unor reacții susceptibile să se transforme într-o sursă de stres)[18];
- **stimă de sine scăzută** (care desemnează o imagine defectuoasă asupra propriei persoane, o imagine prin care te urăști sau te disprețuiești, te simți fără valoare sau crezi ca nu ești suficient de bun, crezi că ești lipsit de capacitate de a lua decizii sau de a te afirma sau înclini să consideri că nimeni nu te place) [19];
- **neîncredere în capacitățile proprii** (care demonstrează că persoana nu mai are un sentiment de siguranță față de capacitățile ei de a gândi și acționa, de a face față provocărilor existente, de a discerne și lua decizii în baza propriilor abilități și însușiri psihomentele) [20];
- **jenă** (care implică un puternic sentiment de sfială, de timiditate, de lipsă de îndrăzneală, de rușine; persoanei hărțuite îi este incomod să dea ochii cu hărțuitorul, să-i răspundă, nu știe cum să se poarte ca să nu-l deranjeze sau ca să nu-și agraveze situația) [21];
- **confuzie** (care arată că persoana a pierdut capacitatea de a se plasa corect în mediul înconjurător în funcție de timp, locație sau/și identitate personală) [22];
- **depresie** (care demonstrează că dispoziția persoanei este una scăzută, fiind însoțită de pierderea interesului pentru activități, de o energie redusă și de o pronunțată suferință emoțională) [23];
- **panică** (care reprezintă o spaimă subită și deosebit de intensă, o spaimă prin care persoana în cauză este determinată să creadă că pierde a controlul asupra evenimentelor, că va avea un viitor tragic sau că va „înnebuni”) [24];
- **stres** (care reprezintă o stare de tensiune, de încordare și de disconfort, determinată de una sau mai multe situații pe care persoana în cauză le consideră ca fiind cu semnificație negativă, afectogene, periculoase) [25];
- **izolare** (care pune în lumină îndepărtarea persoanei avute în vedere de colegii și apropiații săi, de activitățile din cadrul organizației căreia îi aparține, de viața socială) [26].

În context, numeroși specialiști și specialiste din domeniu țin să menționeze că degradările care se fac simțite pe dimensiunea condiției psihologice a victimelor actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă conduc, de multe ori, la apariția stărilor de **frigiditate** (= reducerea dorinței sexuale, a plăcerii și a interesului față de actul sexual inițiat de partener) sau/și **anorgasmie** (= tulburare a funcției sexuale constând în incapacitatea de a obține orgasm), acest fapt exercitând un impact negativ asupra relațiilor cu soții/soțiile sau cu persoanele de sex opus cu care intenționează să construiască un locaș familial. În asemenea cazuri, intervin schimbări nedorite în viața lor sexuală, ajungându-se la divorț sau la ruperea relațiilor cu cel/cea care, de puțină vreme, era considerat/ă alesul/aleasa inimii.

În același context, se mai vorbește, adeseori, despre intenția persoanelor avute în vedere de-a recurge la **suicid**. Se aduc, după cum e și firesc să fie, mai multe dovezi. Cu titlul de exemplu, ne vom referi la una din ele. Ea o vizează pe o lucrătoare din cadrul unei cunoscute companii americane, având următorul conținut:

În anul 1995, Judith Coflin, una dintre numeroasele angajate ale *US Postal Services*, s-a sinucis din cauza numeroaselor comportamente de hărțuire sexuală la care a fost supusă la locul de muncă de către șefii și colegii ei. Aceștia nu ratau ocazia să spună despre ea că este „urâtă ca noaptea”. Intoleranți și agresivi, ei au răspândit peste tot o caricatură care o prezenta, în cele mai negre culori” și au expus, totodată, un poem denigrator scris special pentru ea. Mai mult, aceștia încercau constant să îi saboteze munca și să îi distrugă cariera. Diabetică și insulino-dependentă, Judith Coflin s-a sinucis, administrându-și o supradoză de insulină. În bilețelul de adio pe care l-a lăsat, ea a explicat că decizia de-ași pune capăt zilelor a fost luată în rezultatul numeroaselor acte de hărțuire sexuală cu care a fost tratată neconținut în cadrul *US Postal Services*, blamând această instituție pentru coșmarul prin care fusese nevoită să treacă. Familia ei a primit 5.5 milioane USD ca despăgubiri, după ce a câștigat în instanța de judecată procesul intentat contra *US Postal Services*.

4.2. Consecințe de ordin fiziologic

Concomitent, spun specialiștii, fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă afectează considerabil și **condiția fiziologică** a tuturor celor care, într-un fel sau altul, s-au văzut siliți să se confrunte cu el. De această dată, argumentele cu care se operează orbitează, de regulă, în jurul a ceea ce poartă numele de:

- **cefalee** (starea în cauză implicând o durere de cap difuză sau localizată, continuă sau intermitentă) [27];
- **migrenă** (starea în cauză designând o durere de cap moderată sau severă resimțită ca o suferință fizică pulsatilă pe o parte a capului) [28];
- **oboseală** (starea în cauză indicând la o scădere semnificativă a potențialului funcțional al organismului) [29];
- **amețeală** (starea în cauză implicând un tip special de senzații care pot varia de la un leșin trecător până la o tulburare severă de echilibru sau o impresie falsă ca totul din jur a început să se învâрте (vertij)) [30];
- **boală ulceroasă** (starea în cauză însemnând că balanța normală dintre acid-pepsina și factorii de apărare ai mucoasei gastroduodenale este puternic afectată, fapt care predispune la apariția leziunilor ulceroase în stomac ori duoden, a unor leziuni susceptibile să provoace dureri epigastrice, descrise frecvent ca arsuri sau roaderi, sau să conducă la apariția senzației de greață, a eructațiilor și a manifestărilor de anorexie) [31];
- **palpitații** (starea în cauză implicând mișcări puternice și anormale, rapide și neregulate ale inimii, mișcări susceptibile să provoace senzația de leșin sau să dezvolte insuficiența cardiacă, să degaje dureri în piept sau să genereze un infarct miocardic) [32];

- **hipertensiune arterială** (starea în cauză implicând valori crescute ale presiunii arteriale a sângelui, acest fapt redând un factor de risc major pentru cazurile de atac de cord (infarct miocardic), insuficiență cardiacă, anevrisme ale arterelor, boală arterială periferică sau/și cazurile legate de bolilor renale cronice) [33];
- **disfuncții sexuale** (starea în cauză raportându-se la orice problemă care afectează oricare dintre fazele răspunsului sexual și care inhibă unul sau ambii parteneri să obțină satisfacție sexuală (bărbații manifestând, într-un asemenea caz, incapacitate erectilă, tulburări de ejaculare, priapism (=erecție a penisului prelungită în mod anormal, adesea dureroasă și neurmată de ejaculare) sau/și erecții dureroase, iar femeile demonstrând că au pierdut interesului pentru sex, că se confruntă cu dificultăți în atingerea orgasmului, că sunt dominate de gânduri negative în timpul sexului sau/și că au uscăciuni vaginale susceptibile să cauzeze dureri în timpul actului sexual)) [34];
- **deregări hormonale** (starea în cauză implicând fluctuații semnificative ale nivelului de hormoni care fac să sufere atât femeile (menstruații abundente sau neregulate, pilozitate excesivă pe față, bărbie sau alte părți ale corpului (tipice de obicei bărbaților), acnee pe față, piept sau partea superioară a spatelui, subțierea părului sau căderea părului, uscăciunea vaginală, atrofie vaginală, transpirații nocturne etc.), cât și bărbații (disfuncție erectilă, scăderea libidoului, pierderea masei musculare, infertilitate, osteoporoză/ pierderea masei osoase, dificultăți de concentrare, bufeuri etc.) [35].

4.3. Consecințe cu impact asupra performanței și carierei profesionale

Cum condiția psihologică și cea fiziologică a angajaților cu statut de persoană hărțuită denotă precaritate, este de la sine înțeles că nici munca lor, și nici cariera lor nu vor avea sorți de izbândă. Potrivit specialiștilor și specialistelor la care am făcut deja referință, impactul nefast pe care actele de hărțuire sexuală realizate la locul de muncă îl exercită asupra **performanței profesionale** și, respectiv, asupra **șansei de a avansa în ierarhia profesională** poate fi abordat din cel puțin cinci perspective.

Prima perspectivă se referă la **demotivare**, adică la lipsa mobilurilor (conștiente sau nu) apte să-i determine pe respectivii angajați și angajate să efectueze cu maximum de responsabilitate acțiunile de serviciu sau să tindă spre anumite scopuri/idealuri profesionale. De regulă, această stare se caracterizează prin prezența unei implicări nesemnificative în realizarea sarcinilor de serviciu, prelungirea pauzelor, întârziatul la serviciu, plecarea prea devreme acasă/de la serviciu, dezinteresul față de noile proiecte, refuzul de a manifesta inițiativă, tendința de a face doar strictul necesar ori de a depăși termenele-limită, dezinteresul pentru integrarea în colectiv sau/și în tendința de a nu participa la obiectivele generale ale instituției [36].

Cea de-a doua perspectivă vizează **absenteismul**, adică lipsa frecventă și nemotivată din spațiul implicărilor cu caracter profesional sau de la anumite activități legate de acest spațiu. O asemenea stare de lucruri afectează, în mod evident, atât angajații

și angajatele care nu se prezintă la serviciu, cât și angajatorii/angajatoarele. În afară de pierderi semnificative pe dimensiunea salarizării, angajații și angajatele auți în vedere riscă să-și piardă valoarea ca membri/membre sânguincioși/-oase și responsabili/-e ai/ale organizației. În plus, dacă acestea/aceștia continuă cu absențele lor neprogramate, cel mai probabil vor ajunge să-și piardă slujba. Pe de altă parte, angajatele/angajații absenți exercită un impact negativ asupra productivității, veniturilor și costurilor unei organizații. Absenteismul contribuie la rotația angatelor/angajaților, la creșterea costurilor forței de muncă (deoarece trebuie angajate alte persoane) și la alte costuri de gestionare și angajare. În fond, fenomenul la care ne referim desemnează un tip de conduită evazionistă stabilă care scoate în profil o atitudine bine structurată a lipsei de încredere în locul de muncă și în oamenii care se regăsesc în acest loc. Toți acei/acele care, fiind hărțuiți în plan sexual, au decis să recurgă la absenteism nu fac altceva decât să ne spună că, de fapt, nu mai apreciază instituția în care (mai) lucrează ca pe un factor susceptibil să ofere sprijin și beneficii. Gestul lor reflectă, în ultimă instanță, o formă de agresiune pasivă împotriva unui mediu socioprofesional pe care nu mai pun nici un preț [37].

A treia perspectivă se raportează la **detașare**, adică la desprinderea emoțională de locul de muncă sau/și de oamenii care se află în acest loc. Starea pe care o avem în vedere se referă la incapacitatea persoanelor care au fost supuse actelor de hărțuire sexuală de a avea de sentimente pentru ele însăși și pentru persoanele cu care contactează la serviciu. Potențialele simptome ale unei asemenea tulburări comportamentale pot include: dificultatea de a se deschide în fața cuiva și de a stabili relații personale normale, probleme pe dimensiunea relațiilor intime, abilități de ascultare și empatizare slabe, evitarea contactului fizic, stima de sine scăzută, abuz de substanțe nocive [38].

A patra perspectivă țintește în **erorile profesionale**, adică în abaterile sau/și nerealizările care intervin pe dimensiunea punerii în practică a obiectivelor trasate. În mod evident, sunt luate în calcul, pe acest segment, erorile profesionale de *normă*, și nu cele de *fapt*. Or, precum se știe, în cazul erorilor profesionale de fapt nimeni nu poate fi acuzat și nici condamnat. Explicația se rezumă la faptul că acest tip de erori reprezintă consecință unor imperfecțiuni care se regăsesc în zona formulelor științifice de interpretare/organizare a locurilor de muncă, și nu în zonele ce caracterizează gradul de pregătire profesională sau/și profilul psihomoral ale respectivelor categorii de angajați. Pe un asemenea fundal, specialiștii deduc că în contextul abordărilor legate de consecințele hărțuirii sexuale la locul de muncă contează nu atât erorile profesionale de fapt (care își fac apariția chiar dacă se respectă regulile de comportament profesional), cât erorile profesionale de normă. Spre deosebire de erorile profesionale de fapt, cele de normă sunt cu adevărat imputabile și pe deplin asimilabile noțiunii de greșeală. Erorile profesionale de normă se produc atunci când nu sunt respectate regulile acceptate la locul de muncă/în cadrul organizației. De regulă, acest tip de erori sunt generate fie prin *comisiune* (acțiuni care nu sunt necesare, dar care, oricum, sunt întreprinse, sub semnul angoaselor, frustrărilor și iritărilor, de către angajații trecuți prin rețelele fenomenului de hărțuire sexuale), fie prin *omisiune* (atunci când sunt necesare acțiuni din partea respectivilor angajați, dar ele, din cauza acelorși angoase, frustrări și iritări,

nu sunt întreprinse). Esențialmente, în cazul erorilor profesionale de normă asistăm la nerespectarea sau/și la neaplicarea regulilor privind comportamentul profesional al unei anumite categorii de angajați/angajate (= trecuți/-te prin rețelele fenomenului de hărțuire sexuală), în contextul în care o altă categorie de angajați/angajate (= care nu au trecut prin rețelele fenomenului de hărțuire sexuală), în aceleași condiții, le-ar fi respectat și aplicat [39].

Ultima, ce-a dea cincea perspectivă se referă la **abandon**, adică la o conduită de evaziune definitivă care constă în încetarea frecventării locului de muncă, părăsirea sistemului organizațional, indiferent de nivelul la care s-a ajuns (înaintea obținerii unor calificări sau poziții profesionale sau după ce aceste calificări sau poziții profesionale au fost deja obținute). Renunțarea la locul de muncă, vom reaminti, denotă o încetare bruscă, neprevăzută, definitivă și fără justificare a activității profesionale de către angajat. Într-un asemenea caz, angajatorul/angajatoarea ar putea să aplice procedura de concediere disciplinară, reziliind contractul cu angajatul/angajata fără a respecta perioada de preaviz. Concedierea disciplinară nu este, însă, singurul efect grav dacă angajatul părăsește locul de muncă. În unele cazuri, angajatorii/angajatoarele aleg să întreprindă acțiuni în justiție pentru a obține despăgubiri. În cazul în care angajatorul/angajatoarea a suferit o pierdere din cauza abandonului de muncă al angajatului/a angajatei, acesta/aceasta poate depune o cerere de despăgubire în temeiul prevederilor privind răspunderea financiară a angajaților/angajatelor pentru proprietatea încredințată [40].

4.4. Consecințe cu impact asupra mediului organizațional

Atunci când, într-un mediu organizațional concret, angajații/angajatele sunt supuși/-se actelor de hărțuire sexuală și când, drept consecință, aceștia/acestea demonstrează că sub aspect psihologic, fiziologic sau/și profesional puterile lor au scăzut simțitor sau chiar au devenit zerovalente, este firesc să se întâmple ca și întreg mediul organizațional să intre în derivă, suportând impunătoare pierderi atât pe dimensiunea imaginii, cât și pe cea care vizează potențialitatea economico-financiară.

După cum afirmă specialiste și specialiști – pe care i-am prezentat în rândurile de mai sus și la care ne referim în continuare –, pierderile pe dimensiunea imaginii ar însemna că mediul organizațional avut în vedere a încetat, de fapt, să fie atractiv, căpătând însemnele unei configurații ambientale despre care se poate spune că este:

- (I) **degradantă** (în virtutea faptului că se admite disprețuirea și dezonorarea persoanele care se regăsesc în cadrul ei, aceștia fiind puși într-o situație de inferioritate nemeritată);
- (II) **intimidantă** (în virtutea faptului că se admite înfricoșarea și zăpăcirea persoanelor care se regăsesc în cadrul ei, aceștia fiind determinați să-și piardă siguranța de sine);
- (III) **ostilă** (în virtutea faptului că sunt promovate atitudini dușmănoase, pline de ură față de persoanele care se regăsesc în cadrul ei);
- (IV) **umilitoare** (în virtutea faptului că se comit acte de jignire, înjosire și ofensă la adresa persoanelor care se regăsesc în cadrul ei) sau/ și

(V) ofensatoare (în virtutea faptului că se admite insultarea sau/ vexarea persoanelor care se regăsesc în cadrul ei).

Imaginea unei organizații este influențată, bineînțeles, de modul în care ea tratează sau intenționează să trateze problema hărțuirii sexuale. Acea organizație care operează cu proceduri interne clare în organizarea și desfășurare activităților de muncă și care nu tolerează manifestările de hărțuire sexuală, este, potrivit aceluiași specialiști, un model de bună practică pentru alte organizații, deținând, în mod evident, un plus de imagine. Și invers: acea organizație care tolerează hărțuirea, transformând-o în „normalitate” internă, aduce prejudicii propriei imagini, fiind pasibilă de a fi acționată în justiție și prezentată ca exemplu negativ în mass-media.

În ceea ce privește pierderile care se impun pe dimensiunea economico-financiară, vom menționa că acestea vizează, preponderent, subțierea considerabilă a cotelor de profit. Drept dovadă în acest sens ne pot servi următoarele câteva exemple preluate din literatura de specialitate [41]:

- **Profit – 6.700.000 USD/an = ?**

Un studiu care a fost realizat cu ceva timp în urmă (este vorba despre anul 1988) de *Working Woman* a evidențiat faptul că hărțuirea sexuală la locul de muncă a costat-o pe *Fortune 500*, o companie tipică din SUA, cu un număr de circa 23.750 de angajați, aproximativ 6.700.000 USD pe an. Aceste costuri au provenit din absentism, productivitate scăzută și fluctuație de personal și a cumulat un total anual de 282,53 USD pe angajat. Estimarea făcută nu a luat în considerație și costurile mai dificil de măsurat, precum cele provenite din procese în justiție și diminuarea capitalului de imagine publică. În cadrul studiului, directori de resurse umane și persoane responsabile cu egalitatea de șanse au răspuns unui chestionar cu 49 de întrebări-cheie. Răspunsurile lor au fost considerate ca fiind reprezentative pentru 3.300.000 de angajați, din 160 de corporații.

- **Cazul Mitsubisshi: pierderi în valoare de 34 milioane USD**

În data de 10 iunie 1998, *Mitsubishi* accepta să onoreze o înțelegere foarte costisitoare într-un proces de hărțuire sexuală la locul de muncă, care șifonase serios imaginea companiei. Valoarea compensațiilor pentru cele 350 de femei care depuseseră plângeri, acuzând hărțuire sexuală la *Mitsubishi Motors Manufacturing of America* – *MMMA* - filiala din Statele Unite a companiei, ajungea la 34 milioane USD.

- **Astra AB: pierderi de aproape 10 milioane USD**

În primăvara lui 1998, compania farmaceutică – este vorba despre *Astra AB* - a acceptat să plătească 9,85 milioane de dolari pentru a soluționa pretențiile conform cărora președintele său și alți directori au făcut presiuni cu tentă sexuală asupra mai multor angajate din cadrul companiei și au înlocuit, cu scopul de-a-și satisface apetitul sexual, lucrătoarele în vârstă cu fete tinere, frumoase și singure. Cel puțin 79 de femei și un bărbat care a spus că au fost pedepsit pentru că nu au tolerat un asemenea tip de relații au avut de împărțit suma - cel mai mare acord pentru hărțuire sexuală obținut vreodată de *CȘEM* (Comisia pentru Șanse Egale în Muncă).

Astra AB, o companie suedeză, a recunoscut că a contribuit la instituirea unui mediu de lucru ostil, a unui mediu în care au existat solicitări de favoruri sexuale în schimbul unui tratament favorabil pentru un impunător grup de femei antrenate în activitățile filialei sale din *Westboro*, SUA. „Ne este rușine de comportamentul inacceptabil care a avut loc”, a declarat Ivan Rowley, noul președinte al *Astra SUA*. „Fiecărei persoane care a fost rănită și care a suferit din cauza aceluia comportament, îi ofer scuzele noastre”, a mai spus el. EEOC a acuzat că fostul președinte al *Astra SUA*, Lars Bildman și alți oficiali ai acestei companii, au înlocuit mamele și angajatele mai în vârstă cu femei frumoase, tinere și singure, care au fost presate să facă sex. Foștii angajați au spus că Bildman a cerut ca opt ore de muncă să fie urmate de opt ore de băut și petreceri. Unii au susținut că au fost mângâiați în timp ce dansau cu Bildman și au mai spus că li s-a sugerat să facă sex. Femeile care au dat-o în judecată pe *Astra* au afirmat că sexul după orele de program era ceva obișnuit. Bildman a fost concediat în 1996. Pe lângă concedierea lui Bildman și a celor cu care acesta a recurs la acte ilegale și profund ilegale, *Astra* și-a restructurat departamentul de personal și a fost de acord cu ideea elaborării unor politici de prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală.

- **Laurel: pierderi de un milion de USD**

Unui număr de douăzeci și două de femei le-a revenit, în iunie 2000, un milion de dolari după ce au adus acuzații de hărțuire sexuală împotriva fabricii de prelucrare a alimentelor *Laurel*, deținută anterior de *WR Grace & Co.*, cu sediul în Columbia. a declarat ieri Comisia pentru egalitatea de șanse din SUA. „Acesta este cel mai flagrant caz de hărțuire sexuală pe care l-am încercat vreodată”, a spus Regina Andrew, un avocat senior al EEOC. Actele de hărțuire sexuală, care au inclus un viol, bâjbâituri și solicitări din partea mai multor manageri și alți lucrători, au avut loc pe parcursul mai multor ani, începând cu aproximativ 1992. *WR Grace & Co.* a vândut fabrica către *Townsend Inc.*, din Delaware, în martie 1996. Fabrica *Laurel* sa închis în primăvara lui 2000, când *Townsend Inc.*, o companie de păsări de curte, a decis să iasă din afacerea de prelucrare a alimentelor. Drept consecință, *WR Grace & Co.* a avut de plătit despăgubiri în sumă de 850.000 de dolari americani, în timp ce *Townsend* a avut de plătit 150.000 de dolari americani. Cazul a fost deosebit de îngrijorător, a spus EEOC, deoarece femeile- victime, toate de origine hispanică, erau deosebit de vulnerabile: incapabile să vorbească engleza, câștigând salarii mici și nefiind familiarizate cu drepturile lor.

- **Pierderi: În 1988 - 282,53 USD/angajat/angajată
În 2003 - 919 USD/ angajat/angajată**

Ceva mai târziu, în 2003, un nou studiu realizat de *Level Playing Field Institute*, re-validează datele obținute în 1988. Noul studiu măsoară costurile pe care tratamentul injust îl are pentru companiile de tipul *Fortune 500*. Concluziile susțin rezultatele studiului anterior și, mai mult, evidențiază faptul că, în timp, costurile direct legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă au crescut. În noile condiții istorice, aceste costuri se traduc în pierderi de 50.107.132 USD pe an, ceea ce înseamnă 919 USD pentru un angajat. 74% din totalul angajaților au declarat că au experimentat „comportamente nepotrivite” la locul de muncă, inclusiv comportamente de hărțuire sexuală. Și de această dată, costurile/pierderile companiei au provenit din scăderea performanței și calității muncii persoanelor afectate, din creșterea ratei de

absenteism a persoanelor afectate, din fluctuația de personal și, respectiv, din necesitatea de a organiza noi procese de recrutare.

• **Cazul Peggy Moore: anul 2005**

În acest an, o instanță de judecată a acordat peste 1 milion de dolari unei femei care a spus că șefa ei a apucat-o, a împins-o, a sărutat-o pe gură și apoi, văzând că nu i se răspunde la avansuri, i-a redus de o manieră abuzivă programul de lucru. Peggy Moore, o fostă funcționară la magazinul *Belk* din Crystal River, Florida, a intentat un proces împotriva companiei din care făcea parte acest magazin, plângându-se că în decurs de trei ani a fost hărțuită de către Michele Dougherty, supervisorul ei în departamentul de cosmetice. Moore a depus plângerea în ianuarie 1997, susținând că Dougherty a apucat-o de mai multe ori de picioare, a împins-o cu obiecte într-un mod sugestiv din punct de vedere sexual și s-a dezbrăcat în fața ei într-o cameră din spate, întrebând-o dacă îi place corpul ei. Moore a spus că și-a părăsit slujba, pentru că nu mai putea suporta hărțuirea.

• **SUA: anul 2019**

Cifrele „atârână greu”: pe parcursul anului 2019, în Statele Unite ale Americii s-au cheltuit circa 68 de milioane de dolari pentru rezolvarea amiabilă a reclamațiilor legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă.

Este evident, așadar, că o politică statornică de administrare a cazurilor de hărțuire sexuală, aplicată cu regularitate în practică și monitorizată cu strictețe, pune compania „la adăpost”, securizând investiția în fiecare angajat. Desigur, spun specialiștii [42], întotdeauna probabilitatea ca resursele umane să migreze către alte companii, mai atractive la momentul respectiv, există. Însă această probabilitate, potrivit lor, este mult mai prezentă atunci când o persoană resimte, la locul de muncă, presiune, teamă, ostilitate. Or, o mare parte din timpul zilnic pe care această persoană ar trebui să îl dedice activităților legate de îndeplinirea sarcinilor de muncă „se va transfera subtil către activități și strategii de evitare a situației stresante și creatoare de disconfort”. În consecință, „o companie care nu este sensibilă la confortul fizic și psihic al angajaților/-telor sale, are șanse mari să se regăsească în situația de a face un „bilanț”, în care principalele cifre cu valori negative reprezintă costuri de recrutare, costuri de angajare, costuri de formare profesională, costuri provenite din absențe repetate și concedii medicale, costuri provenite din sarcini realizate neperformant și cu întârziere” [43].

4.5. Conchidere

Concluzionând, vom remarca că hărțuirea sexuală la locul de muncă lasă urme de neșters în constituția psihologică și cea fiziologică a respectivelor categorii de angajați/angajate, urme care pot varia, pe o scară largă de stări, de la anxietate la stres și de la cefalee la dereglări hormonale și care pot afecta, în consecință, atât viața privată, cât și viața profesională ale acestora, atât imaginea, cât și potențialitatea economico-financiară ale mediului organizațional în care ei activează.

Referințe bibliografice și note

1. Fitzgerald, L. F., Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., Weitzman, L. The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace. In: Journal of Vocational Behavior, 1988, no. 32, p. 154 – 156.
2. Fitzgerald, L. F., Swan, S., Fischer, K. Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment. In: Journal of Social Issues, 1995, no. 51 (1), p. 117 – 138.
3. Huerta, M., Cortina, L., Pang, J., Torges, C., Magley, V. 2006. Sex and Power in the Academy: Modelling Sexual Harassment in the Lives of College Women. In: Personality and Social Psychology Bulletin, 2006, no. 32 (5), p. 618 – 619.
4. Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf.
5. Albu, E., Cosa, L. Hărțuirea sexuală a femeii – fenomen al societății contemporane. În: The Proceedings of the „ European Integration – Between Tradition and Modernity” Congress/Materialele Conferinței Internaționale „Integrarea Europeană – Între Tradiție și Modernitate”, Volumul 3, Târgu-Mureș: Editura Universității „Petru Maior”, 2009, p. 664-665.
6. Borsi, M. Hărțuirea sexuală. Disponibil: <https://borsimariacabinet-individualdepsihologie.wordpress.com/2019/02/07/hartuirea-sexuala/>
7. Preduț, M.-C. Combaterea hărțuirii morale și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, în spațiile publice și în viața politică. Disponibil: <http://www.euroavocatura.ro/articole/2286/>
8. Rusu, A., Samoilă, E. Modalități de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale din universități. Disponibil: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/02/Modalitati-de-prevenire-si-combatere-a-hartuirii-sexuale-din-universitati.pdf>
9. Ruscu, G. Hărțuirea sexuală la locul de muncă și strigătul tăcerii. Disponibil: <https://semneletimpului.ro/social/sex/abuz-sexual/hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca-si-strigatul-tacerii.html>
10. Paludi, M.A., Barickman, R.B. Academic and workplace sexual harassment: A resource manual. Albany: State University of New York Press, 1991.
11. Howard, L.G. The Sexual Harassment Handbook. New Jersey: Book-Mart Press, 2007.
12. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce simte ființa umană atunci când se vede nevoită să se confrunte cu starea de anxietate, vezi, spre exemplu: Andre, C., Lelord, F. Cum să ne purtăm cu personalitățile dificile, București: Editura Trei, 2003; Cîrneai, D. Demascarea secolului. Ce face din noi creierul. Introducere în neuroștiințele dezvoltării, Cluj-Napoca: Editura EIKON, 2004; David, D. Psihologie clinică și psihoterapie: fundamente, Iași: Editura Polirom,

- 2006 Enăchescu, C. *Tratat de psihopatologie*, Iași: Editura Polirom, 2005;
- Holdevici, I. *Psihoterapia tulburărilor anxioase*, București: Editura Ceres, 2000 sau/și Holdevici, I. *Psihoterapia anxietății*, București: Editura Dual Tech, 2002.
13. Pentru mai multe informații cu referire la simțămintele pe care le are ființa umană atunci când este nevoită să se confrunte cu starea de frustrare, vezi, spre exemplu: Boyd, T.L. Learned helplessness in humans: A frustration-produced response pattern. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982, no. 42 (4), p. 738–752. doi:10.1037/0022-3514.42.4.738; Berkowitz, L. Frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation. In: *Psychological Bulletin*, 1989, no. 106 (1), p.59–73. doi:10.1037/0033-2909.106.1.59; Stănculescu, E. Frustrare. În: S. Chelcea, P. Iluț (coord.). *Enciclopedia de psihosociologie*. București: Editura Economică, 2003, p.151 – 152 Gelbrick, K. Anger, frustration, and helplessness after service failure: Coping strategies and effective informational support. In: *Journal of the Academy of Marketing Science*, 2010, no. 38 (5), pp. 567–585. doi:10.1007/s11747-009-0169-6 sau/și Jeronimus, B.F., Laceulle, O.M. Frustration. In: V.Zeigler-Hill, T.K. Shackelford (eds.). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. New York: Springer, 2018, p. 1–8. doi: 10.1007/978-3-319-28099-8_815-1.
 14. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce simte ființa umană atunci când se vede nevoită să se confrunte cu starea de teamă, vezi, spre exemplu: Davis, W.A. The varieties of fear. In: *International Journal of Philosophical Studies*, 1987, vol. 51, no. 3, p. 287-310; Boișteanu, P., Grigorescu, A.-M. *Fobia socială*. București: Editura Cantes, 2005; Akhtar, S. *Sursele suferinței. Frica, lăcomia, vinovăția, înșelarea, trădarea și răzbunarea*. București: Editura Trei, 2018; Гуляихин, В. Н., Тельнова, Н. А. Страх и его социальные функции. În: *Философия социальных коммуникаций*, 2010, № 10, с. 53-60; Щербатых, Ю. В. *Психология страха*. Москва: Эксмо, 2007 sau/și Ильин, Е. П. *Психология страха*. Санкт-Петербург: Питер, 2017.
 15. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce simte ființa umană atunci când se vede nevoită să se confrunte cu starea de teamă, vezi, spre exemplu: Postel, J. Iritabilitate. În: H. Bloch, R. Chemama, E. Depret, A. Gallo, P. Leconte et al. (coord.). *Marele dicționar al psihologiei*. Traducere din limba franceză de A. Ardeleanu, S. Dorneanu, N. Baltă, A. Borș et al. București: Editura Trei, 2006, pp.625-626; Gorduza, N. Iritabilitatea: cauze, consecințe și terapii eficiente. Disponibil: <https://doc.ro/totul-despre-depresie-si-anxietate/iritabilitatea-cauze-consecinte-si-terapii-eficiente> sau/și Iritabilitatea la femei și bărbați: esență, cauze și tratament. Disponibil: http://ro.housepsych.com/razdrzhitelnost_default.htm
 16. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce simte ființa umană atunci când se vede nevoită să se confrunte cu starea de furie, vezi, spre exemplu: Sillamy, N. Furie. În: N. Sillamy. *Dicționar de psihologie*. Traducere, avânprefață și completări privind psihologia românească de L. Gavriliu. București: Editura Univers Enciclopedic, 1996, p.135-136; Pfeiler, M., Weber, H., Kubiak, T.

Experiencing anger in a social interaction: The role of personality. În: *Personality and Individual Differences*, 2018, volume no.132, pp. 45-51; Smith, T., Glazer, K., Ruiz, J. Gallo, L. Hostility, anger, aggressiveness, and coronary heart disease: An interpersonal perspective on personality, emotion, and health. In: *Journal of Personality*, no. 72(6), pp. 1217-1270; Кассинов, Г. Психотерапия гнева: полное практическое руководство. М.: АСТ & СПб.: Сова, 2006 sau/și Мясникович, С.А. Драздовская, Т.А. Представления о гневe в психологической науке. În: *Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук*, 2016, №10, с. 23-25.

17. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce simte ființa umană atunci când se vede nevoită să se confrunte cu starea de rușine, vezi, spre exemplu: Chelcea, S. *Emoțiile sociale: despre rușine, vinovăție, regret și dezamăgire*. București: Tritonic Books, 2020; Ausubel, D.F. Relationships between shame and guilt in the socialization process. In: *Psychological review*, 1955, no. 62, p. 378-390; Lewis, H.B. *Shame and guilt in neurosis*. New York: International University Press, 1971; Lewis, H.B. *Shame the „sleeper” in psychopathology*. In: H.B. Lewis (ed.). *The Role of Shame in Symptom Formation*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1987, p. 86-93; Nathanson, D.L. *Shame and Pride: Affect, sex and the Birth of the Self*. New York: Norton, 1992 sau/și Малахов, В.А. *Стыд*. Москва: Знание, 1989.
18. Pentru mai multe informații cu referire la esența și efectele stării de autoblamare, vezi, spre exemplu: Postel, J. *Autoacuzare*. În: H. Bloch, R. Chemama, E. Depret, A. Gallo, P. Leconte et al. (coord.). *Marele dicționar al psihologiei*. Traducere din limba franceză de A. Ardeleanu, S. Dorneanu, N. Baltă, A. Borș et al. București: Editura Trei, 2006, p. 138; Toma, T. Între autoblamare și respectul de sine. În: *Observatorul cultural*, 05 octombrie 2006, nr. 341. Disponibil: <https://www.observatorcultural.ro/articol/intre-autoblamare-si-respectul-de-sine-2/>; Dihel, T.-B. *Autoînvinovățirea și critica de sine*. Disponibil: <http://www.echilibrupentrusuflet.ro/article/autoinvinovatirea-si-critica-de-sine>; Рыжов, А. *Самообвинение. Как оно запускается, живет и как с ним обходиться?* Disponibil: <https://psychologyjournal.ru/public/samoobvinenie/> sau/și Пантилеев, С. Р. *Самоотношение как эмоционально-оценочная система*. Москва: Изд-во МГУ, 1991.
19. Pentru mai multe informații cu referire la ce i se întâmplă ființei umane când are o stimă de sine scăzută, vezi, spre exemplu: Macarie, A., Constantin, T., Iliescu, M., Fodorea, A., Prepeliță, G. (2007) *Stima de sine – între normalitate și trăsătură accentuată*. În: A. Stan (coord.). *Psihologie și societate: Noutăți în psihologia aplicată*. Iași: Editura Performantica, 2007, p. 10-28; Baumeister, R. F. *Self-esteem, self-presentation, and future interaction: A dilemma of reputation*. In: *Journal of Personality*, 1982, vol. 50, p. 29-45; Aspinwall, L. G., Taylor, S. E. *Effects of social comparison direction, threat, and self-esteem on affect, self-evaluation, and expected success*. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1993, vol. 64, p. 708-722; Baumeister, R.F. *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. N.Y., London, 1993; Branden, N. *Six Pillars of Self-Esteem*. New York: Bantam Books,

1994 sau/și Короленко, Ц.П., Дмитриева, Н.В. Личностные расстройства. СПб.: Питер, 2010.

20. Pentru mai multe informații cu referire la ce i se întâmplă ființei umane atunci când pierde încrederea în capacitățile proprii, vezi, spre exemplu: Ilisan, A. Despre frică, neîncredere și suspiciune. Disponibil: <https://www.contributors.ro/despre-frica-neincredere-si-suspiciune/>; Cherouiu, A. Care sunt cauzele lipsei de încredere în sine și cum poți depăși obstacolele care te fac nemulțumit de propria persoană. Disponibil: https://adevarul.ro/life-style/stil-de-viata/care-cauzele-lipsei-incredere-sine-poti-depasi-obstacolele-fac-nemultumit-propria-persoana-1_588b4dcc5ab6550cb8d9c720/index.html; Iancu, P.M. Credință, credulitate, neîncredere. Disponibil: <https://www.dw.com/ro/credin%C5%A3%C4%83-credulitate-ne%C3%AEncredere/a-41424437>; Ромек, В. Что такое уверенное или неуверенное поведение? În: В. А. Лабунская (отв. ред.). Социальная психология личности в вопросах и ответах : учебн. пособие для вузов. Москва: Гардарики, 1999, с. 207—226; Девис, Ф. Полная уверенность в себе. Минск: «Попурри», 1996 sau/și Мамонтов, С. Ю. Поверь в себя. СПб.: Питер, 2001.
21. Pentru mai multe informații cu referire la esența și efectele stării de jenă, vezi, spre exemplu: Boncu, Șt., Nastas, D. Emotiile complexe. Iași: Editura Polirom 2015; Modigliani, A. (1971). Embarrassment, facework, and eye contact: Testing a theory of embarrassment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17(1), 15–24; Edelmann, R. J., Hampson, S. E. The recognition of embarrassment. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1981, no.7(1), p.109–116; Edelman, R. Social embarrassment: An analysis of the process . In: *Journal of Social and Persona Relationships*, 1985, no. 2, p.195-213 sau/și Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений: учебное пособие для высших учебных заведений. Санкт-Петербург: Питер, 2015.
22. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când ea pierde capacitatea de a se plasa corect în mediul înconjurător în funcție de timp, locație sau/și identitate personală, vezi, spre exemplu: Sillamy, N. Confuzie mentală. În: N. Sillamy. Dicționar de psihologie. Traducere, avânprefață și completări privind psihologia românească de L. Gavrilu. București: Editura Univers Enciclopedic, 1996, p.77-78; Postel, J. Confuzie mentală. În: H. Bloch, R. Chemama, E. Depret, A. Gallo, P. Leconte et al. (coord.). Marele dicționar al psihologiei. Traducere din limba franceză de A. Ardeleanu, S. Dorneanu, N. Baltă, A. Borș et al. București: Editura Trei, 2006, p. 243-244; Camp, J. L. Confusion: A Study in the Theory of Knowledge Broché. Cambridge: Harvard University Press, 2004 sau/și Кризисные события и психологические проблемы человека. Под ред. Пергаменщика Л.А. Мн.: НИО, 1997.
23. Pentru mai multe informații cu referire la esența și efectele stării de depresie, vezi, spre exemplu: Beck, A.T. Depression. Causes and treatment. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1967; Lehmann, H.E. Depression: the evolution of modern paradigms and concepts. In: *Clinical Neuropharmacology*, 1986, no. 9 (4), p. 77-79; Hammen, C. Stress and depression. In: *Annual Review of Clinical*

- Psychology, 2005, no.1, p.293– 319; Iamandescu, I.B. Psihologia sănătății, București: Editura Infomedica, 2005; Postel, J. Depresie. În: H. Bloch, R. Chemama, E. Depret, A. Gallo, P. Leconte et al. (coord.). Marele dicționar al psihologiei. Traducere din limba franceză de A. Ardeleanu, S. Dorneanu, N. Baltă, A. Borș et al. București: Editura Trei, 2006, p. 326-328; Gilbert, P. Depresia. Psihoterapie și consiliere. Iași: Editura Polirom, 2011; Гаранян, Н.Г. Депрессия и личность: обзор зарубежных исследований. Часть I. În: Социальная и клиническая психиатрия, 2009, №1, с. 79-89 sau/și Дмитриева, Т.Б., Воложин, А.И. Социальный стресс и психическое здоровье. Москва, 2001.
24. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când intră în panică, vezi, spre exemplu: Sillamy, N. Panică. În: N. Sillamy. Dicționar de psihologie. Traducere, avânprefață și completări privind psihologia românească de L. Gavrilu. București: Editura Univers Enciclopedic, 1996, p. 221; Crețu, T. Panică. În: U. Șchiopu (coord.). Dicționar enciclopedic de psihologie. București: Editura Babel, 1997, p. 503-505; Didier, B. Panică. În: H. Bloch, R. Chemama, E. Depret, A. Gallo, P. Leconte et al. (coord.). Marele dicționar al psihologiei. Traducere din limba franceză de A. Ardeleanu, S. Dorneanu, N. Baltă, A. Borș et al. București: Editura Trei, 2006, p. 858; Weissman, M.M. Panic disorder: Impact on quality of life. In: Journal of Clinical Psychiatry, 1991, vol. 52, no. 2, p. 6-8; Abbar, M. Panic disorder and panic attack. In: Encephale, 1996, vol.25, no.5, pp. 13-18; Katerndahi, D. A. Panic attacks and panic disorders. In: Journal of Family Practice, 1996, vol. 43, no.3, p. 275-282 sau/și Вейн, А.М., Дюкова, Г.М., Воробьева О.В. и др. Панические атаки. Санкт-Петербург: Институт медицинского маркетинга, 1997.
25. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când trece prin starea de stres, vezi, spre exemplu: Folrman, S., Lazarus, R. Stress processes and depressive symptomatology. În: Journal of Abnormal Psychology, 1986, p. 107-113; Iamandescu, I.B. Stresul psihic și bolile interne. București: Editura All, 1993; Goliszek, A. Învingeți stresul. București: Editura Teora, 1998; Légeron, P. Cum să te aperi de stres. București: Editura Trei, 2003; Blaug, R., Kenyon, A., Lekhi, R. Stress at Work. London: The Work Foundation, 2007; Schröder, J.P., Blank, R. Managementul stresului. Recunoașterea și combaterea eficientă a situațiilor stresante. București: Pocket Business & All, 2011; Kraiopoulos, S. Stresul. Cum se naște și cum se vindecă. București: Editura Bizantina, 2015 sau/și Китаев-Смык, Л. Психология стресса. Москва: Наука, 1983.
26. Pentru mai multe informații cu referire la esența și efectele stării de izolare, vezi, spre exemplu: Fromm, R., F. Loneliness. In: Psychiatry, 1959, no. 22, p.1-15; Lopata, H.Z. Loneliness: Forms and components. In: Social Problems, 1969, no.17, p. 248-262; Sillamy, N. Izolare. În: N. Sillamy. Dicționar de psihologie. Traducere, avânprefață și completări privind psihologia românească de L. Gavrilu. București: Editura Univers Enciclopedic, 1996, p. 165; Reuchlin, M. Izolare socială percepută. În: H. Bloch, R. Chemama, E. Depret, A. Gallo, P. Leconte et al. (coord.). Marele dicționar al psihologiei. Traducere din limba

- franceză de A. Ardeleanu, S. Dorneanu, N. Baltă, A. Borș et al. București: Editura Trei, 2006, p. 630; Кузнецов, О.Н., Лебедев В.И. Психология и психопатология одиночества. М., 1972 sau/și Бердяев, Н.А. Опыт философии одиночества и общения. Москва: Республика, 1993.
27. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când suferă de cefalee, vezi, spre exemplu: Arthuis, M. Cephalées et migraine. In : Arthuis M, Pinsard N, Ponsot G et al. (eds). *Neurologie pédiatrique*, 2e ed. Paris: Médecine Sciences Flammarion, 1998, p. 469-474; Moldovanu, I., Dodic, D, Odobescu, S. Cefaleele, dureri faciale și cervicale. Diagnostic și tratament. Chisinau, 2007; Iancu, M.A. Cefaleea. In: Matei D. (coord.). *Esențialul în medicina de familie*, 3th Edition. București: Editura Medicală „Amaltea”, 2016, p. 197-199 sau/și Matei, D, Eremia, I.A. Cefaleea. In: Matei D. (coordonator). *De la simptom la diagnostic în practica medicului de familie* București: Editura Medicală „Amaltea”, 2018, p. 43-46.
 28. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când suferă de migrenă, vezi, spre exemplu: Baskin, S.M. Personality and migraine. In: *Headache*, 1995, no. 7, p.380-381; Lipton, R.B., Stewart, S.W. Epidemiology and comorbidity of migraine. In: P.J. Goadsby , S.D.Silberstein. *Headache*. Boston: Butterworth-Heinemann, 1997, p 75-96; Evans, R.W., Olesen, J., Migraine: classification, diagnostic criteria and testing. In: *Neurology*, 2003, no. 60 (Suppl 2), p. 24-30; Амелин, А.В., Игнатов, Ю.Д., Скоромец, А.А. Мигрень (патогенез, клиника, лечение). Санкт-Петербург: Санкт-Петербургское мед. изд-во, 2001 sau/și Вейн, А.М., Колосова, О.А, Яковлев, Н.А., Слюсарь, Т.А. Мигрень. Москва: Медицина, 1995.
 29. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când resimte starea de oboseală, vezi, spre exemplu: Popescu-Neveanu, P. Oboseală. În: P. Popescu-Neveanu. *Dicționar de psihologie*. București: Editura Albatros, 1978, p. 490-492; Sillamy, N. Oboseală. În: N. Sillamy. *Dicționar de psihologie*. Traducere, avânprefață și completări privind psihologia românească de L. Gavrilu. București: Editura Univers Enciclopedic, 1996, p. 213; Postel, J., Bonnard, M. Oboseală. În: H. Bloch, R. Chemama, E. Depret, A. Gallo, P. Leconte et al. (coord.). *Marele dicționar al psihologiei*. Traducere din limba franceză de A. Ardeleanu, S. Dorneanu, N. Baltă, A. Borș et al. București: Editura Trei, 2006, p. 838; Davis, M.P, Walsh, D. Mechanisms of fatigue. In: *The Journal of Supportive Oncology*, 2010, no. 8(4), p.164–174; Kluger, B.M, Krupp, L.B, Enoka, R.M. Fatigue and fatigability in neurologic illnesses: proposal for a unified taxonomy. In: *Neurology*, 2013, no. 80(4), p. 409–416; Арцшювич, Н.Г., Корнеев, А.В., Иванова, Т.М. Синдром хронической усталости и иммунной дисфункции. În: *Иммунология*, 1994, Т.6, с. 10-13 sau/și Гехт, Б.М и др. Синдром хронической усталости. În: *Неврологический журнал*, 2003, приложение № 16 с. 52-55.
 30. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când se confruntă cu starea de amețeață, vezi, spre exemplu: Popescu-Neveanu, P. Vertij. În: P. Popescu-Neveanu. *Dicționar de psihologie*. București: Editura Albatros, 1978, p. 771; Yardley, L., Redfern, M. S. Psychological factors infl

- uencing recovery from balance disorders. In: *Journal of Anxiety Disorders*, 2001, no. 15(1–2), p. 107–119; Chawla, N., Olshaker, J.S. Diagnosis and Management of Dizziness and Vertigo. În: *Medical Clinics of North America*, 2006, vol. 90(2), p. 291-304; Дике, М.Р., Худ, Дж.Д. Головокружение. Москва: Медицина, 1989; Неретин, В.Я., Якушин, М.А., Исаев, В.М., Якушина, Т.Н. Головокружение. În: *Альманах клинической медицины*, 2001, № 4, с. 238-246 sau/și Вельтищев, Д.Ю. Психопатологические аспекты головокружения. În: *Журнал неврологии и психиатрии им. С.С. Корсакова*, 2010, том 110, № 7, с. 69-72.
31. Pentru mai multe informații cu referire la esența și efectele bolii ulceroase, vezi, spre exemplu: Țurcanu, S. Colita ulceroasă. Chișinău, 2012; Dumbrava, V., Țurcanu, S., Tofan-Scutaru, L. Colita ulceroasă la adult. *Protocol Clinic Național*. Chișinău, 2014; Sartor, R. Cytokines in intestinal inflammation. Pathophysiological and clinical considerations. In: *Gastroenterology*, 1994, no. 106, p. 533-544; Mawdsley, J., Rampton, D. The role of psychological stress in inflammatory bowel disease. In: *Neuroimmunomodulation*, 2006, no. 13(5-6), p. 327-336; Cosnes, J., Gowerrousseau, C., Seksik, P. et al. Epidemiology and natural history of inflammatory bowel diseases. In: *Gastroenterology*, 2011, no. 140(6), pp. 1785–1794; Василенко, В.Х., Гребнев, А., Шептулин, А.А. Язвенная болезнь: современные представления о патогенезе, диагностике, лечении. Москва: Медицина, 1987; Бутов, М.А., Милосердов, Г.И., Бешенкова, И.В. Возрастные и психологические особенности развития язвенной болезни гастродуоденальной зоны. În: *ТОП медицина*, 1997, № 6, с. 24-25 sau/și Малышенко, О.С., Белобородова, Э.И., Вавилов А.М. и др. Влияние возраста и типа поведения на течение язвенной болезни. În: *Терапевтический архив*, 2005, № 2, с. 28-31.
 32. Pentru mai multe informații cu referire la esența și efectele palpitațiilor, vezi, spre exemplu: Ginghină, C. Mic tratat de cardiologie. București: Editura Academiei Române, 2010, p. 63- 65; 157-166; 169-175; 191-192; 679-700; Mandel, W.J. Cardiac Arrhythmias. Their Mechanisms, Diagnosis, and Management. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 1987; Киякбаев, Г. К. Аритмии сердца. Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2013 sau/și Кушаковский, М. С., Гришкин, Ю. Н. Аритмии сердца. Расстройства сердечного ритма и нарушения проводимости. Причины, механизмы, клиника, лечение. Изд. 4-е, испр. и доп. Москва: Фолиант, 2017.
 33. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când se confruntă cu starea hipertensiune arterială, vezi, spre exemplu: Manole, Gh. Fiziologie clinică. Volumul II: Fiziologia aparatului cardiovascular. București, 2002, pp. 54-68; Ginghină, C. Mic tratat de cardiologie. București, 2010, p. 213-234; Carretero, O.A, Oparil, S. Essential hypertension. Part I: Definition and etiology. In: *Circulation*, 2000, no. 101 (3), p. 329–335; Fisher, N.D, Williams, G.H. Hypertensive vascular disease. In: Kasper, D.L, Braunwald, E, Fauci, A.S et al. *Harrison’s Principles of Internal Medicine* . New York, NY: McGraw-Hill, 2005, p. 1463–1481; O’Brien, E., Beevers, D. G., Lip, G. Y. H. ABC of hypertension. London: BMJ Books, 2007; Айвазян, Т.А. Исследование качества

- жизни больных гипертонической болезнью. În: Кардиология, 1989, №9. с. 43-46 sau/și Кушаковский, М.С. Гипертоническая болезнь.СПб.: Сотис, 1995.
34. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când trece prin faza disfuncțiilor sexuale , vezi, spre exemplu: Dumbrăveanu, I. et al. Erectile dysfunction in adult men – the first sign of a systemic disease? In Journal of Men’s Health, 2011, no. 8 (3), p. 210–211; Newman, H. F., Northup, J. D. Mechanism of human penile erection: An overview. In: Urology, 1981, 17(5), p.399–408; Andersson, K. E., Wagner, G. Physiology of penile erection. In: Physiological Reviews, 1995, no. 75(1), p. 191–236; Althof, S.E. et al. Psychological and interpersonal dimensions of sexual function and dysfunction. In Journal of Sexual Medicine, 2005, no.2, p.793–800; Billup, S. Sexual dysfunction and cardiovascular disease: Integrative concepts and strategies. In: The American Journal of Cardiology, 2010, no. 96, p.57–61; Althof, S.E., Needle, R.B. Psychological factors associated with male sexual dysfunction: screening and treatment for the urologist. In: Urol Clin North Am 2011, no.38, p.141-466; И梅林ский, К. Сексология и сексопатология. Москва: Медицина, 1986; Нохуров А. Нарушения сексуального поведения. Москва: Медицина, 1988; Агарков, С.Т. Неврозы и сексуальные расстройства у мужчин. În: Сексопатология: Справочник. Москва: Медицина, 1990, с. 459-483; sau/și Васильченко, Г.С., Кибрик, Н.Д., Панюкова, И.А., Ягубов, М.И. Сексуальные расстройства. În: А.Г. Гофман (отв. ред.). Психиатрия: Справочник практического врача. Москва, 2006.
 35. Pentru mai multe informații cu referire la ceea ce i se întâmplă ființei umane atunci când este supusă dereglărilor de natură hormonală , vezi, spre exemplu: Tudose, F.I., Tamasan, S. Terapia depresiei si iluziile neorobiologiei. În: Revista Romana de Psihiatrie, 2002, nr.3-4, p. 63-67; Oșan, A. Biochimia sistemului hormonal. Târgu Mureș: University Press, 2006; Kaplan, H.I., Sadoch, B.J. Synopsis of Psychiatry. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 1998 sau/și Юрков, И. Справочник гормональных нарушений и болезней. Москва: Издательство Феникс, 2009.
 36. Pentru mai multe detalii cu referire la caracteristicile definatorii ale angajaților care se simt demotivați, vezi, spre exemplu: Keenan, K. Cum să motivezi. București: Editura Rentrop & Straton – Grup de Editură și Consultanță în Afaceri, 1997; Ziglar, Z., Savage, J. Motivația. O cale spre performanțe deosebite. București: Editura Business Tech International Press, 1998; Deaconu, A. Factorul uman și performanțele organizației. București: Editura ASE, 2001; Уткин, Э. А. Мотивационный менеджмент. Москва: ТЕИС, 2004; Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения. СПб.: Речь, 2001 sau/și Андреева, Т.С. Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала. În: Управленец, 2009, №7, с. 30-32.
 37. Pentru mai multe detalii cu referire la caracteristicile definatorii ale angajaților absenteiști, vezi, spre exemplu: Sillamy, N. Absentism. În: N. Sillamy. Dicționar de psihologie. Traducere, avânprefață și completări privind psihologia românească de L. Gavriliu. București: Editura Univers Enciclopedic, 1996, p. 11; Hemingway,

- H., Shipley, M., Stansfield, S., Marmot, M. Sickness absence from back pain, psychosocial work characteristics and employment grade among office workers. In: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 1997, no. 23, p. 121-129; Stuart, C. The management of sickness absence. In: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2001, no. 58, p. 420-424; Piirainen, H., Rasanen, K., Kivimäki, M. Organizational climate, perceived work-related symptoms and sickness absence: a population-based survey. In: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2003, no. 45, p. 175-184; Столяренко, А.М. Психология менеджмента. Москва: Юнити-дана, 2011 sau/și Нестеров, А.К. Абсентеизм персонала на работе. În: *Энциклопедия Нестеровых*. URL: <https://odiplom.ru/lab/absenteizm-personala-na-rabote.html>.
38. Pentru mai multe detalii cu referire la caracteristicile definitorii ale angajaților detașați emoțional, vezi, spre exemplu: Sonnentag, S. Psychological Detachment from Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging from Work. In: *Current Directions in Psychological Science*, 2012, no. 21(2), p. 114–118. Smit, B. W., Barber, L. K. Psychologically detaching despite high workloads: The role of attentional processes. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 2016, no. 21(4), p. 432–442; Sianoja, M., Kinnunen, U., Mäkitangas, A., Tolvanen, A. Testing the direct and moderator effects of the stressor-detachment model over one year: A latent change perspective. In: *Work & Stress*, 2018, no. 32(4), p. 357–378; Бойко, В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении. СПб.: Питер, 1999; Гавриленко М.А. Защитные механизмы личности в структуре синдрома выгорания În: *Научно-практический медицинский журнал*, 2002, № 6, с. 122 -124; Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004 sau/și Исаев Д.Н. Эмоциональный стресс. СПб.: Питер. 2005.
39. Pentru mai multe detalii cu referire la caracteristicile definitorii ale angajaților care ajung să comită erori profesionale, vezi spre exemplu: Leplat, J., Pailhous, J. Comments on the origin of errors. In: *Bulletin de psychologie*, 1974, no. 27(13-14), p. 729-736; Leplat, J. Erreur humaine, fiabilité humaine dans le travail. Paris: Armand Colin, 1985; Rasmussen, J., Duncan, K. D., Leplat, J. (éds.). *New technology and human error*. New York : J. Wiley, 1987; Reason, J., *Human error*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990; Senders, W., Moray, N.P. *Human Error: Cause, Prediction, and Reduction*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1991; Leplat, J. Intention and error : a contribution to a study of responsibility. In: *Revue européenne de psychologie appliquée*, 1993, no.43(4), p. 279-287 sau/și Van der Schaaf, T. W., Kanse, L. Errors and error recovery. In P. F. Elzer, R. H. Kluwe, B. Boussoffara (eds.) *Human Error and System Design and Management*. Godalming: Springer-Verlag London Ltd., 2000, p.27-38.
40. Pentru mai multe detalii cu referire la soarta angajaților care au decis să părăsească locul de muncă, vezi spre exemplu: Ce este abandonul de locuri de muncă? Disponibil: <https://ro.chalized.com/ce-este-abandonul-de-locuri-de-munca/>; Care sunt riscurile de a părăsi un loc de muncă? Disponibil: <https://ro.all-media-news.net/8316967-what-are-the-risks-of-leaving-a-job> ; Angajatul

care renunță la locul de muncă - consecințe. Disponibil: <https://freecodespool.com/porzucenie-pracy-przez-pracownika-konsekwencje> sau/și Abandon și persistență motivațională la locul de muncă. Disponibil: https://econpapers.repec.org/article/lumrev12a/v_3a_3ay_3a2013_3ai_3a11_3ap_3a137-151.htm.

41. Vezi, în acest sens, Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 9-11. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf sau/și Ruscu, G. Hărțuirea sexuală la locul de muncă și strigătul tăcerii. Disponibil: <https://semneletimpului.ro/social/sex/abuz-sexual/hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca-si-strigatul-tacerii.html>.
42. Ibidem, p.10.
43. Idem.

Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție

- Cum credeți, ce importanță au cunoștințele care pun în lumină consecințele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborați o notă explicativă constând din cel puțin trei raționamente.
- Ce se înțelege prin sintagma „Consecințele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”?
- De ce este extrem de important să accesăm cât mai multe surse de specialitate, pentru a ști care sunt consecințele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborați o notă explicativă care s-ar axa pe cel puțin trei argumente.
- Argumentați de ce nu poate fi acceptat punctul de vedere potrivit căruia actele de hărțuire sexuală la locul de muncă nu au urmări pentru persoanele care au fost sau continuă să fie implicate în ele.
- Cum poate fi explicat punctul de vedere potrivit căruia subiectul legat de identificarea consecințelor fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă trebuie abordat în strânsă legătură cu teoriile care vizează geneza și finalitățile comportamentului agresiv?
- Elaborați și prezentați o viziune de ansamblu asupra consecințelor care intervin în cazul fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Cum apreciați abordările potrivit cărora hărțuirea sexuală la locul de muncă pune în pericol condiția psihologică a persoanelor care s-au văzut nevoite să confrunte cu ea? Elaborați o notă estimativă în care s-ar regăsi cel puțin trei raționamente.
- Cum explicați faptul că fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate să conducă la apariția stării de anxietate și a celei de frustrare?
- Cum explicați faptul că fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate să conducă la apariția stării de teamă și a celei de rușine?
- Cum explicați faptul că fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate

- să conducă la apariția stării de autoblamare și a stimei de sine scăzute ?
- Cum explicați faptul că fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate să conducă la apariția stărilor de panică și depresie?
 - Cum explicați faptul că fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate să conducă la suicid?
 - Pe baza informațiilor de care dispuneți – legate de experiența organizației în care activați sau de experiența altor organizații -, aduceți exemple care demonstrează că actele de hărțuire sexuală la locul de muncă pun în pericol condiția psihologică a persoanelor care au fost sau continuă să fie implicate în ele?
 - Pentru o eventuală cercetare cu tema „Consecințele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, faceți operaționalizarea necesară utilizând datele care vizează componenta psihologică a acestora (datele în cauză putând fi preluate atât din manualul pe care-l aveți în față, cât și din alte surse de specialitate).
 - Cum apreciați abordările potrivit cărora hărțuirea sexuală la locul de muncă pune în pericol condiția fiziologică a persoanelor care s-au văzut nevoite să se confrunte cu ea? Elaborați o notă estimativă în care s-ar regăsi cel puțin trei raționamente.
 - Cum explicați faptul că fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate să conducă la apariția stării de oboseală și a celei de hipertensiune arterială?
 - Cum explicați faptul că fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate să conducă la apariția disfuncțiilor de natură sexuală?
 - Pe baza informațiilor de care dispuneți – legate de experiența organizației în care activați sau de experiența altor organizații -, ați putea aduce exemple care demonstrează că actele de hărțuire sexuală la locul de muncă pun în pericol condiția fiziologică a persoanelor care au fost sau continuă să fie implicate în ele?
 - Pentru o eventuală cercetare cu tema „Consecințele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, faceți operaționalizarea necesară utilizând datele care vizează componenta fiziologică a acestora (datele în cauză putând fi preluate atât din manualul pe care-l aveți în față, cât și din alte surse de specialitate).
 - Cum apreciați abordările potrivit cărora actele de hărțuire sexuală la locul de muncă pun în pericol condiția profesională a persoanelor care s-au văzut nevoite să treacă prin ele? Elaborați o notă estimativă în care s-ar regăsi cel puțin trei raționamente.
 - Cum explicați faptul că fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate să inducă în mediul persoanelor care s-au văzut nevoite să se confrunte cu el stări precum demotivarea sau/și absenteismul?
 - Cum explicați faptul că fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate să inducă în mediul persoanelor care s-au văzut nevoite să se confrunte cu el stări precum detașarea sau/și abandonul?
 - Pe baza informațiilor de care dispuneți – legate de experiența organizației în care activați sau de experiența altor organizații -, ați putea aduce exemple care demonstrează că actele de hărțuire sexuală la locul de muncă pun în pericol

condiția profesională a persoanelor care au fost sau continuă să fie implicate în ele?

- Pentru o eventuală cercetare cu tema „Consecințele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, faceți operaționalizarea necesară utilizând datele care vizează componenta profesională a acestora (datele în cauză putând fi preluate atât din manualul pe care-l aveți în față, cât și din alte surse de specialitate).
- Cum apreciați abordările potrivit cărora hărțuirea sexuală la locul de muncă pune în pericol nu doar condițiile psihologică, fiziologică și profesională ale persoanelor care s-au văzut nevoite să se confrunte cu ea, ci și organizația în care aceste persoane activează? Elaborați o notă estimativă în care s-ar regăsi cel puțin trei raționamente.
- Argumentați de ce nu poate fi acceptat punctul de vedere potrivit căruia actele de hărțuire sexuală la locul de muncă nu au urmări pentru mediile organizaționale în care acestea își fac apariția.
- Pe baza informațiilor de care dispuneți – preluate din manualul pe care-l aveți în față sau din alte surse de specialitate -, aduceți exemple care demonstrează că actele de hărțuire sexuală la locul de muncă pun în pericol nu doar condițiile psihologică, fiziologică și profesională ale persoanelor care au fost sau continuă să fie implicate în ele, ci și imaginea organizației în care aceste persoane activează?
- Demonstrați că în cazul organizațiilor care tolerează hărțuirea sexuală, transformând-o în „normalitate” internă, se atestă, de cele mai multe ori, pierderi de ordin financiar, dar mai ales o subțiere considerabilă a cotelor de profit. Utilizați, în acest sens atât informațiile care provin din propriile dumneavoastră observații sau lecturi, cât și informațiile care provin din alte surse.
- Pentru o eventuală cercetare cu tema „Consecințele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, faceți operaționalizarea necesară utilizând date care arată că o asemenea modalitate de hărțuire pune în pericol nu doar condițiile psihologică, fiziologică și profesională ale persoanelor care s-au văzut nevoite să se confrunte ea, ci și imaginea sau potențialitatea economică ale organizației în care aceste persoane activează (datele în cauză putând fi preluate atât din manualul pe care-l aveți în față, cât și din alte surse de specialitate).
- Analizați critic cuprinsul prezentului capitol – reamintim că acesta se referă la consecințele fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă - și stabiliți ce alte informații ar mai putea fi incluse în el.

CAPITOLUL 5

CONTRACARAREA ȘI PREVENIREA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

De n-ar fi existat hărțuirea sexuală la locul de muncă, în mediile organizaționale – fie ele de stat sau private, de mărimi mai mari sau mai mici – s-ar fi instituit, cu siguranță, o atmosferă caracterizată prin prezența a ceea ce în viziunea specialiștilor și specialistelor din domeniu poartă numele de investire permanentă în menținerea stării de echilibru relațional, atitudine binevoitoare și respectuoasă față de angajate și angajați sau/și interesul pentru dezvoltarea spiritului de inițiativă și al celui de performanță.

Pentru ca organizațiile să se mențină sănătoase și performante, este important ca acestea să investească permanent în menținerea stării de echilibru. Ar fi ideal – arată, în context, L. Aninoșanu, D. Marțiș și I. Sorescu [1] - ca nicio organizație să nu ajungă în faza în care este nevoită să ia măsuri pentru a combate și înlătura starea de dezechilibru cauzată de hărțuirea sexuală, ci să acționeze constant, într-o manieră în care toți angajații să se simtă în siguranță la locurile de muncă, într-un mediu echilibrat. A acorda o atenție specială relațiilor dintre oameni la locul de muncă și modului în care acestea afectează viața companiei sunt aspecte foarte importante.

În realitate, însă, lucrurile iau o cu totul altă turnură. Mai multe investigații – realizate atât în trecut, cât și pe parcursul ultimilor ani - oferă rezultate care vin să confirme justetea unei asemenea afirmații. După cum arată, spre exemplu, datele care au fost înregistrate relativ nu demult - în anul 2016, mai exact - în cadrul studiului intitulat „Barometrul de gen. Cum participă femeile și bărbații în politică și în procesele decizionale?” [2] un număr impunător de femei care își desfășoară activitatea de muncă în condițiile Republicii Moldova sunt frecvent supuse unei sau mai multor forme de hărțuire sexuală la locul de muncă. Deși, potrivit autorilor studiului avut în vedere, cadrul legal interzice explicit hărțuirea sexuală în toate sferile sociale, inclusiv la locul de muncă, viața de zi cu zi demonstrează că femeile angajate adeseori devin victime ale unor comportamente cu un vădit caracter abuziv. Indicatorii statistici fac dovada faptului că circa 21% dintre femeile angajate s-au confruntat cu forme subtile de manifestare a hărțuirii sexuale (priviri, gesturi nepotrivite, limbaj cu tentă sexuală, etc.), aproximativ 13,5% au menționat că au fost atinse într-un mod nepotrivit, iar 6,7% au declarat că li s-au propus relații sexuale pentru anumite recompense sau favoruri. Datele aceluiași studiu scot în profil și alte fapte îngrijorătoare. Dintre acestea – potrivit celor care l-au elaborat, dar și celor care n-au făcut abstracție de existența acestuia, supunându-l unei analize minuțioase și comentându-l de o manieră captivantă [3] – sunt de reținut, în mod special, următoarele:

- A. Incidența hărțuirii sexuale înregistrează o creștere semnificativă pe parcursul ultimilor zece ani. Analiza comparativă a datelor pentru anii 2006* și 2016 arată că fenome-

* Pentru a vedea cum se prezintă datele cu referire la anul 2006, cf.: „Barometrul de gen - 2006”. Disponibil: http://www.progen.md/files/7140_barometrul.pdf

nul hărțuirii sexuale a luat noi proporții. Îngrijorător este faptul că în ultimul timp se atestă o creștere a ponderii femeilor angajate care au fost supuse unor forme grave de manifestare a hărțuirii sexuale, cum ar fi cerința de a întreține relații sexuale cu promisiunea unei recompense, utilizarea amenințărilor sau aplicarea forței. În plus, evoluția în timp a fenomenului arată că legislația în vigoare nu asigură mecanisme eficiente de prevenire și combatere a hărțuirii în relațiile de muncă, fapt ce determină condiția vulnerabilă a angajaților, în mod special a femeilor.

- B. Cele mai grave forme de hărțuire sexuală la locul de lucru sunt comise de către persoane aflate în funcții de conducere sau/și colegii de serviciu. Colegii de serviciu, cel mai frecvent, manifestă comportamente abuzive, cu tentă sexuală – de la forme mai ușoare (îmbrățișări, limbaj/ glume cu conotație sexuală), până la forme mai grave, care presupun săruturi și atingeri nepotrivite sau chiar amenințări în scopul de a avea relații sexuale. Tendințe alarmante se atestă și în cazul relației subaltern – șef, unde circa 19% dintre femei au indicat persoana căreia i se subordonează ca fiind cea care le-a amenințat pentru a întreține relații sexuale sau, și mai grav, au aplicat forța în acest scop (11,5%).
- C. Doar 15% dintre femeile care au fost supuse hărțuirii sexuale la locul de muncă au anunțat despre acest lucru. Nivelul redus de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală este determinat (i) de sentimentul de rușine sau autoculabilizare pe care îl au victimele, (ii) de teama de a suporta consecințe nefaste și (iii) de gradul redus de încredere în organele de control. Aceasta explică și tendința femeilor abuzate de a vorbi despre experiențele date în cercul de oameni apropiați: prieteni (31,2%), vecini (22,3%) sau partener (21,3%).
- D. Mai mult de jumătate din cetățenii Republicii Moldova consideră victimele hărțuirii sexuale a fi responsabile pentru ceea ce li s-a întâmplat/li s-a întâmplat. Datele înregistrate atestă un grad înalt de toleranță și acceptare a fenomenului hărțuirii sexuale, atât în relațiile sociale, cât și în relațiile de muncă. Astfel, peste 20% din populație consideră manifestările de hărțuire sexuală o problemă minoră, care nu provoacă consecințe grave pentru persoanele abuzate. Alarmant este faptul că prezența comportamentelor abuzive la locul de serviciu este percepută drept un lucru firesc, o treime din populație considerând că acestea nu pot fi evitate în relațiile dintre subalterni/ne și subordonați/te sau profesori/soare și studenți/te. Și mai gravă este situația în ce privește atitudinea față de persoanele hărțuite, mai mult de jumătate din populație (60,5%) considerându-le vinovate de aceste experiențe (au provocat situațiile prin comportament sau/și ținută). Astfel, atitudinile distorsionate determină caracterul latent al comportamentelor abuzive, victimele hărțuirii fiind indirect constrânse să nu le raporteze, din frica de a fi blamate.

În situația creată - una extrem de gravă, în viziunea noastră -, se impune, în mod firesc, necesitatea elaborării și punerii în aplicare a strategiilor de contracarare sau/și prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă. Or, după cum opinează specialiste și specialiști din domeniu [4], fenomenul avut în vedere poate fi stăvilit, doar dacă persoanele interesate vor deține informații pertinente și instrumente specializate pentru a-l putea administra cu succes. Cunoscând aceste informații și instrumente, spun ei, se vor putea identifica acțiuni aplicabile la situații concrete, care sunt și cele mai potrivite pentru organizație.

5.1. Despre importanța contracarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă

Referindu-se la importanța contracarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă, cercetătorii și cercetătoarele din domeniu atenționează, de regulă, asupra câștigurilor care intervin în cazul în care organizațiile se decid să recurgă la un asemenea tip de acțiuni și, totodată, asupra pierderilor care sunt iminente în cazul în care aceleași organizații ignoră să facă acest lucru.

În varianta pe care ne-o propun, spre exemplu, L. Aninoșanu, D. Marțiș sau I. Sorescu [5], atenționările avute în vedere se prezintă în felul următor:

Ce câștigă organizația dacă reacționează la fenomenul de hărțuire sexuală? Sau ce pierde dacă ignoră această problemă?

Mediu de lucru sănătos versus Mediu de lucru nesănătos

Organizațiile în care hărțuirea sexuală, în oricare dintre formele sale, este tolerată, nu oferă angajaților/-telor un mediu de lucru sănătos, ci unul ostil, intimidant, în care oamenii nu își gestionează corect și profesionist relațiile de muncă. Mediul ostil, intimidant se manifestă prin atmosferă tensionată, prin scăderea treptată a performanței, prin dezinteres față de muncă și, implicit, prin fluctuație de personal și lipsa atașamentului față de angajator sau angajatoare. Are impact negativ asupra calității muncii prestate și asupra productivității. Acestea sunt consecințele clasice ale unui mediu de muncă permisiv în ceea ce privește comportamentele de hărțuire sexuală. Pe de altă parte, au productivitate crescută, pe termen lung, acele organizații care investesc în menținerea unui mediu de lucru sănătos, neconflictual, care răspunde nevoilor fiecărei persoane angajate în acea companie. Acest tip de companii acordă atenție crescută rezultatelor, dar și procesului prin care rezultatele au fost obținute, în particular aceasta traducându-se în relațiile dintre oamenii care activează în cadrul organizației.

Angajați/-te performanți/-te versus Angajați/-te neperformanți/-te

Hărțuirea sexuală influențează performanța. Persoanele direct afectate dezvoltă anxietate, impulsivitate, iritare, depresie, teamă, frustrare, confuzie, scăderea încrederii în sine. Hărțuirea sexuală conduce și la stres în muncă, care, la rândul său, aduce cu sine rate foarte crescute ale absenteismului, scăderea motivației și a interesului pentru îndeplinirea sarcinilor, diminuarea eficienței muncii, perturbări ale productivității, creativității și competitivității, dar și oboseală și o plajă largă de afecțiuni fizice, unele dintre ele aducând persoana supusă hărțuirii sexuale în incapacitate de muncă. Hărțuirea sexuală nu are consecințe numai asupra persoanei direct afectate. Este un fenomen care afectează întreg mediul de lucru, iar simptomele sale sunt contagioase, transmitându-se și afectând și performanța acelor angajați/-te care sunt doar martori/-e la aceasta, nefiind implicați/-e direct.

Imagine bună versus Imagine rea

De regulă, organizațiile arată cifre, rezultate, perspective. Însă adesea interesul public este trezit și de modul în care o anumită organizație își tratează oamenii și își gestionează posibilele conflicte. Un segment de beneficiari ai serviciilor oferite de către această organizație se va identifica și va empatiza cu un anumit segment de angajați/-te, cu care poate să aibă similitudini, și nu cu un produs sau cu un serviciu promovat de organizația pe care aceștia o reprezintă. Investiția în imagine nu trebuie să fie limitată la campaniile de promovare a ofertelor organizației, pentru că, din ce în ce mai pregnant, respectivele categorii de beneficiari vor fi fidelizați sau, dimpotrivă, îndepărtați de reputația pe care o are organizația în raport cu angajatale și angajații săi. Accentul este pus, în prezent, mult mai mult pe valorile promovate de un stil de lucru etic, echitabil, care ține cont de sănătatea fizică și mentală a oamenilor, de efectele asupra mediului înconjurător, de respectarea egalității șanselor. În consecință, imaginea unei organizații poate fi influențată, pozitiv sau negativ, de modul în care tratează problema hărțuirii sexuale. O organizație cu proceduri interne clare în domeniu, care nu tolerează actele de hărțuire sexuală, este un model de bună practică pentru alte organizații și deține un plus de imagine. O companie care tolerează hărțuirea, transformând-o în „normalitate” internă aduce prejudicii propriei imagini, fiind pasibilă de a fi acționată în justiție și prezentată ca exemplu negativ în mass-media.

Organizație dezirabilă versus Organizație indezirabilă

Organizația care investește în prevenție și intervine prompt în cazurile de hărțuire sexuală are șanse suplimentare să fie clasificată drept organizație dezirabilă, adică aceea organizație pentru care este de dorit și avantajos să lucrezi.

Această reputație este cu atât mai valoroasă pentru angajatorii care doresc să atragă personal bine pregătit, să mențină cele mai performante resurse umane de pe piață, să își fidelizeze angajatele/angajații și cliențele/clientii, să se diferențieze de organizațiile concurente prin acordarea unui tratament echitabil tuturor persoanelor la locul de muncă, care nu permite nici un fel de discriminare.

Evitarea costurilor hărțuirii sexuale versus Achitarea costurilor hărțuirii sexuale

Costurile/pierderile organizației, cauzate de comportamente de hărțuire sexuală, sunt multiple: costuri provenite din scăderea performanței și calității muncii persoanelor afectate; costuri provenite din creșterea ratei de absenteism a persoanelor afectate; costuri provenite din fluctuația de personal și necesitatea de a organiza noi procese de recrutare. O politică fermă de prevenție a cazurilor de hărțuire sexuală, pusă în practică și monitorizată cu seriozitate, pune organizația la adăpost, securizând investiția în fiecare angajat. Desigur, întotdeauna probabilitatea ca resursele umane să migreze către alte companii, mai atractive la momentul respectiv, există. Însă această probabilitate este mult mai prezentă atunci când o persoană resimte, la locul de muncă, presiune, teamă, ostilitate. O mare parte din timpul zilnic pe care această persoană ar trebui să îl dedice activităților legate de îndeplinirea sarcinilor de muncă se va transfera subtil către activități și strategii de evitare a situației stresante și creatoare de disconfort. În consecință, aceea organizație care nu este sensibilă la confortul fizic și psihic al angajaților/-telor, are șanse mari să se regăsească în situația de a face un „bilanț”, în care principalele cifre cu valori negative reprezintă costuri

de recrutare, costuri de angajare, costuri de formare profesională, costuri provenite din absențe repetate și concedii medicale, costuri provenite din sarcini realizate neperformant și cu întârziere.

Respectarea normelor legale versus Nerespectare normelor legale

Legislația națională prevede o serie de obligații specifice pentru angajator/-oare. La costurile sus-menționate, se pot adăuga sancțiunile aplicabile organizațiilor care nu respectă normele legale în domeniu. Costurile pot rezulta și din acționarea în justiție a companiei de către o persoană hărțuită sexual. Este, totuși, de dorit ca organizația să nu acționeze exclusiv în sensul luării unor măsuri de precauție împotriva posibilelor sancțiuni legale. Tocmai pentru că problema hărțuirii sexuale este o problemă complexă, care atrage consecințe variate, în planuri multiple ale ciclului de viață al organizației. Aceasta necesită o înțelegere profundă a problemei și o corelare a valorilor promovate de către organizație cu legislația în vigoare.

Cele două momente, conștientizarea câștigurilor care intervin atunci când organizațiile se opun comportamentelor îndreptate contra libertății și integrității sexuale și conștientizarea pierderilor care sunt iminente în cazul în care aceleași organizații ignoră să facă acest lucru, formează, în fond, o autentică și, totodată, importantă diadă estimativă. Or, existența ei este în măsură să ofere, după cum preferă să spună specialiștii/-tele, garanțiile necesare elaborării și implementării unor politici eficiente de contracarare și prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.

5.2. Premisele proceselor de contracarare și prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă

Ca și oricare alte procese, contracararea și prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă pot să se desfășoare la nivelul cuvenit doar dacă se atesta existența condițiilor prielnice sau – mai exact – prezența unor anumiți factori facilitatori.

Care sunt acești factori? Din punctul nostru de vedere – care, va trebui să menționăm, rezonează cu ceea ce afirmă majoritatea cercetătorilor/-toarelor din domeniu -, pentru ca hărțuirea sexuală la locul de muncă să poată fi cu succes neutralizată sau, în cel mai bun caz, prevenită, este imperios necesar să existe:

(i) prevederi și obligații legale susceptibile să ofere posibilitatea contracarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă;

(ii) instituții responsabile de aplicarea legislației pe dimensiunea contracarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă și

(iii) exemple de bune practici în domeniile legate de contracararea și/sau prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă.

5.2.1. Prevederi și obligații legale susceptibile să ofere posibilitatea contrarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă

În condițiile Republicii Moldova, hărțuirea sexuală la locul de muncă este reglementată în cinci acte normative, atât din sfera civilă, cât și din cea penală. Este vorba, mai întâi de toate, despre trei articole conținute în **Codul Muncii** [6]:

Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului

(2). Angajatorul este obligat:

- f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea;
- f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale.

Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității

(1) Regulamentul intern al unității trebuie să conțină următoarele prevederi:

- a) securitatea și sănătatea în muncă în cadrul unității;
- b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă;
- c) drepturile, obligațiile și răspunderea angajatorului și ale salariaților.

Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii

(1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală.

(4¹) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare după criteriul de sex și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente recomandări concrete de eliminare a acestora.

În al doilea rând, ne referim la două articole distincte din cadrul **Codului Penal** [7]:

Articolul 173. Hărțuirea sexuală

Hărțuirea sexuală, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj, se pedepsește cu amendă în mărime de la 650 la 850 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 140 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 3 ani.

Articolul 176. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor

(1). Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu:

- a)** săvârșită de o persoană cu funcție de răspundere;
- b)** care a cauzat daune în proporții mari;
- c)** săvârșită prin amplasarea de mesaje și simboluri discriminatorii în locurile publice;
- d)** săvârșită în baza a două sau mai multe criterii;
- e)** săvârșită de două sau de mai multe persoane,

se pedepsește cu amendă în mărime de la 750 la 950 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani.

(2). Promovarea ori susținerea acțiunilor specificate la alin. (1), săvârșită prin intermediul mijloacelor de informare în masă, se pedepsește cu amendă în mărime de la 950 la 1200 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 160 la 240 de ore, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 2000 la 4000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 3 ani.

(3). Acțiunile specificate la alin. (1) și (2) care au provocat din imprudență decesul persoanei ori sinuciderea acesteia se pedepsesc cu închisoare de la 2 la 6 ani, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 2000 la 4000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice.

Urmează, în continuare, câteva prevederi importante conținute în **Codul Contravențional** [8]:

Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii

(1). Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin:

a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;

b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;

c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;

d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă;

e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2). Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, 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.

Mai apoi, în al patrulea rând, calculele noastre arată că avem, actualmente, o ***Lege cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați***, un act normativ care, fiind aprobat pe 09.02.2006 de către organul legislativ al statului, pune în aplicare următoarele reglementări [9]:

Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor

- (1). Angajatorul cooperează cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare după criteriul de sex în procesul de muncă.
- (2). Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați la locul de muncă urmează a fi inserate în calitate de obligații ale angajatorului și angajatului în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective.
- (3). Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat:
 - a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex;

- b) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală;
- d) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor împotriva discriminării;
- e) să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f) să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex.

Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului

- (1). Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:
 - a) plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități pentru unul dintre sexe, cu excepția cazurilor specificate la art.5 alin.(6) lit.c);
 - b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex;
 - c) stabilirea pentru angajați, în funcție de sex, a unui program de lucru mai favorabil, cu excepția cazurilor stipulate de legislație;
 - d) refuzul neîntemeiat de a admite, în cadrul programului de perfecționare profesională, o persoană pe motiv de sex, modificarea ori rezilierea contractului de muncă sau angajarea pe același motiv;
 - e) aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală;
 - f) distribuirea diferențiată, după criteriul de sex, a sarcinilor de muncă având ca urmare atribuirea unui statut mai puțin favorabil;
 - g) crearea de impedimente ori condiții adverse persoanei care a depus în organul competent plângere împotriva discriminării după criteriul de sex;
 - h) solicitarea neîntemeiată a informației despre starea civilă a candidaților.
- (2) Se consideră refuz neîntemeiat de angajare, de perfecționare, de promovare în serviciu a persoanelor de un anumit sex, în pofida corespunderii lor cerințelor, sub pretextul:
 - a) necesității prezentării unor documente suplimentare care nu sunt specificate în avizul ofertei;
 - b) necorespunderii unor criterii elaborate la moment;
 - c) existenței unor obligații familiale;
 - d) necorespunderii unor alte condiții ce nu au nimic comun cu profesionalismul necesar îndeplinirii muncii solicitate, cu excepția cazurilor specificate la art.5 alin. (6) lit.c);
 - e) unor alte condiții având consecințe similare.
- (3). Obligația de a demonstra lipsa intenției de discriminare directă sau indirectă față de persoana care se consideră discriminată revine angajatorului.
- (4). Persoana care se consideră discriminată prin faptul că angajatorul a angajat, a promovat sau a acordat unei alte persoane facilități după criteriul de sex ori a comis alte acțiuni discriminatorii este în drept a solicita prezentarea în scris a motivației deciziei.

- (5). Angajatorul este obligat să dea răspuns persoanei care se consideră discriminată în decursul a 30 de zile de la data depunerii cererii. În caz contrar, persoana este în drept să inițieze o acțiune conform legislației.

În ultimul, cel de-al al cincilea, rând, ne referim la **Legea cu privire la asigurarea egalității**, un act normativ care, fiind aprobat în data de 25.05.2012 de către organul legislativ al statului, pune în aplicare următoarele reglementări [10]:

Articolul 5. Modalitățile de eliminare a discriminării

Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități:

- a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica până la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane;
- b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu;
- d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare.

Articolul 6. Interzicerea discriminării

Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației.

Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii

- (1). Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.
- (2). Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:
 - a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
 - b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
 - c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
 - d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă;
 - e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;
 - f) hărțuirea;
 - g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.
- (3). Refuzul de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat dacă:
 - a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite;

- b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare.
- (4). Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.
- (5). Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.
- (6). În cadrul activităților profesionale ale cultelor religioase și părților lor componente nu constituie discriminare tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane atunci când religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată.

Așadar, ținând cont de cele prezentate mai sus, suntem pe deplin îndreptățiți să afirmăm că la ora actuală există mai multe tipuri de acte prevederi și obligații legale susceptibile să ofere posibilitatea contrarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă. Chiar dacă unii cercetători din domeniu – cum ar fi, bunăoară, R. Ivașcu, N. Covrig, V. Vieru, A. Țurcan și A. Buzu - consideră că încă nu se poate vorbi despre existența unui „cadru normativ comprehensiv și clar ce ar reglementa mecanismele de protecție și combatere a fenomenului de hărțuire sexuală” [11], documentele avute în vedere nu trebuie în niciun fel desconsiderate, ele constituind, oricum, niște „fâșii de teren amenajate ca drum și necesare unei circulații speciale”. Necesare, cu siguranță, nu și suficiente, probabil.

5.2.2. Instituții responsabile de aplicarea legislației în domeniile de contrarare și prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă

În conformitate cu prevederile legale naționale, persoana care se consideră victimă a fenomenului de hărțuire sexuală, indiferent de locul producerii faptei, poate sesiza cel puțin șapte instituții pentru a iniția proceduri legate de acest fenomen, și anume: Poliția, Organul de urmărire penală și Procuratura, Instanța de Judecată, Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE), Organele sindicale și Avocatul Poporului (Ombudsmanul).

5.2.2.1. Poliția

Obligativitatea organului de poliție de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge în mod direct din **Legea cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului** [12]:

Articolul 2. Poliția

Poliția este o instituție publică specializată a statului, în subordinea Ministerului Afacerilor Interne, care are misiunea de a apăra drepturile și libertățile fundamentale

ale persoanei prin activități de menținere, asigurare și restabilire a ordinii și securității publice, de prevenire, investigare și de descoperire a infracțiunilor și contravențiilor.

Articolul 3. Cadrul juridic

Poliția activează în conformitate cu Constituția Republicii Moldova, cu alte acte normative în vigoare și cu tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.

Articolul 4. Principiile de activitate a Poliției

(1) Activitatea Poliției se desfășoară exclusiv în baza și pentru executarea legii, în interesul persoanei, al comunității și în sprijinul instituțiilor statului, pentru apărarea drepturilor și libertăților fundamentale și demnității umane, prevăzute în Declarația universală a drepturilor omului, în Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, în Codul european de etică al poliției și în alte acte internaționale, în conformitate cu principiile legalității, respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, imparțialității și nediscriminării, controlului ierarhic permanent, răspunderii personale și profesionalismului, transparenței, respectării secretului de stat și al altor informații oficiale cu accesibilitate limitată.

(2) Poliția nu aplică, nu încurajează și nu tolerează tortura, tratamentul inuman sau degradant.

5.2.2.2. Organul de urmărire penală și procuratura

Obligativitatea organului de urmărire penală și a procuraturii de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge în mod direct din **Codul Penal**, art.173 și **Codul de Procedură Penală** [13; 14].

Organul de urmărire penală și Procuratura au competența exclusivă de a examina și sancționa faptele de hărțuire sexuală, care s-ar putea încadra în componența de infracțiune prevăzută de art. 173 al Codului Penal citat anterior la p. 67:

În temeiul **art. 274** din cadrul **Codului de procedură penală**, Organul de urmărire penală sau procurorul sesizat în modul prevăzut în art. 262 și 273 dispune în termen de 30 de zile, prin ordonanță, începerea urmăririi penale în cazul în care, din cuprinsul actului de sesizare sau al actelor de constatare, rezultă o bănuială rezonabilă că a fost săvârșită o infracțiune și nu există vreuna din circumstanțele care exclud urmărirea penală, informând despre aceasta persoana care a înaintat sesizarea sau organul respectiv.

5.2.2.3. Instanța de judecată

Obligativitatea instanței de judecată de a interveni prompt în cazurile care vizează fenomenul de hărțuire sexuală decurge în mod direct din **Legea privind organizarea judecătorească** [15]:

Articolul 4. Sarcinile instanțelor judecătorești

(1) Instanțele judecătorești înfăptuiesc justiția în scopul apărării și realizării drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor și ale asociațiilor acestora, ale întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor.

(2) Instanțele judecătorești judecă toate cauzele privind raporturile juridice civile, de contencios administrativ, contravenționale și penale, precum și orice alte cauze pentru care legea nu stabilește o altă competență.

Articolul 6. Accesul liber la justiție

(1) Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime.

5.2.2.4. Inspectoratul de Stat al Muncii

Obligativitatea Inspectoratului de Stat al Muncii de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge în mod direct din **Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii** [16]:

Articolul 1. Inspectoratul de Stat al Muncii

- (1) Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritate administrativă care coordonează la nivel național respectarea actelor normative în domeniul raporturilor de muncă și al securității și sănătății în muncă.
- (2) Inspectoratul de Stat al Muncii exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, cu excepția securității și sănătății în muncă, la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale denumite în continuare angajatori.

Articolul 4. Atribuțiile

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții:

- c) efectuează controlul de stat în domeniul respectării legislației cu privire la raporturile de muncă;
- d) participă, în comun cu autoritățile competente în domeniul controlului siguranței ocupaționale, la elaborarea actelor normative, metodologiilor, instrucțiunilor, ghidurilor, recomandărilor metodice cu privire la aplicarea prevederilor actelor normative referitoare la raporturile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, pe care le aprobă Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale;
- e) după necesitate, prezintă Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale propuneri de modificare a actelor normative în domeniul raporturilor de muncă, al securității și sănătății în muncă;
- f) realizează activități de pregătire, instruire și informare în domeniul raporturilor de muncă a angajatorilor și a salariaților angajați în unitățile din domeniile lor de competență;
- l) elaborează, cu participarea tuturor autorităților competente în domeniul controlului siguranței ocupaționale, raportul anual privind activitatea autorităților

competente în domeniul controlului respectării legislației cu privire la raporturile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă;

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii este în drept:

- a) să solicite și să primească de la autoritățile administrației publice centrale și locale, de la persoane juridice și fizice informațiile necesare exercitării atribuțiilor sale;
- b) să constate contravenții și să încheie procese-verbale conform prevederilor Codului contravențional al Republicii Moldova.

5.2.2.5. Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (CPPEDAE)

Obligativitatea **CPPEDAE** de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge în mod direct din **Legea cu privire la asigurarea egalității** [17]:

Articolul 11. Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității

- (1) Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (în continuare – Consiliu) este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice.
- (2) Consiliul este constituit din 5 membri, care nu au apartenență politică, sunt numiți de Parlament pe o perioadă de 5 ani, 3 dintre membri fiind reprezentanți ai societății civile. Cel puțin 3 dintre membrii Consiliului trebuie să fie specialiști licențiați în drept.

Articolul 12. Atribuțiile Consiliului

(1) Consiliul are următoarele atribuții:

- a) examinează corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea;
- b) inițiază propuneri de modificare a legislației în vigoare în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- 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) remite autorităților publice propuneri de ordin general referitoare la prevenirea și combaterea discriminării și ameliorarea comportamentului față de persoanele ce cad sub incidența prezentei legi;
- g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea societății în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare în contextul valorilor democratice;
- h) conlucrează cu organisme internaționale cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării;
- i) examinează plângerile persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării;

- j) intervine pe lângă organele corespunzătoare cu demersuri de intentare a proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii;
 - k) constată contravențiile cu elemente discriminatorii 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;
- (2) La începutul fiecărui an, până la data de 15 martie, Consiliul prezintă Parlamentului un raport general privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Raportul se publică pe pagina web a Consiliului.

Articolul 13. Modalitatea de depunere a plângerii la Consiliu

- (1) Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu sau la cererea persoanelor interesate, inclusiv la cererea sindicatelor și a asociațiilor obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului.
- (2) Plângerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plângerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care susțin plângerea, numele și adresa persoanei care o depune. Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei.
- (3) Depunerea plângerii pe adresa Consiliului nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată.

Articolul 15. Examinarea plângerii

- (1) Plângerea se examinează în termen de 30 de zile de la data depunerii, cu posibilitatea prelungirii termenului, care însă nu va depăși 90 de zile. La examinarea plângerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la persoanele despre care se presupune că au comis fapte discriminatorii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta discriminatorie.
- (2) La cererea Consiliului, persoanele juridice și persoanele fizice au obligația:
 - a) să pună la dispoziția sa copiile actelor solicitate necesare pentru soluționarea plângerii;
 - b) să ofere informații și explicații verbale și, după caz, scrise, în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii.
- (3) Toate datele, informațiile și documentele legate de acțiunile sau comportamentul discriminatoriu la care se referă plângerea urmează să fie puse la dispoziția Consiliului în termen de 10 zile. Neprezentarea nejustificată a informațiilor solicitate de Consiliu se sancționează conform legislației în vigoare și este interpretată de Consiliu în defavoarea persoanei care nu prezintă datele solicitate.
- (4) În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea vo-

turilor membrilor săi. Decizia Consiliului include și recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.

- (5) Decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie și a persoanei care a depus plângerea în termen de 5 zile. Consiliul este informat în termen de 10 zile despre măsurile întreprinse.
- (6) În cazul în care nu este de acord cu măsurile întreprinse de persoana care a comis fapta discriminatorie, Consiliul are dreptul să se adreseze unui organ ierarhic superior pentru a se lua măsurile corespunzătoare și/sau să informeze opinia publică.
- (7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectând confidențialitatea datelor cu caracter personal.
- (8) Dacă în timpul examinării plângerii se atestă săvârșirea unor fapte ce constituie contravenție, Consiliul remite organelor competente pentru examinare în fond procesul-verbal și materialele cauzei.
- (9) În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază imediat materialele organelor de urmărire penală.

5.2.2.6. Organele sindicale

Obligativitatea organelor sindicale de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge în mod direct din **Codul Muncii** [18]:

Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii

(1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală.

(2) În scopul efectuării controlului asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, sindicatele sau, după caz, reprezentanții acestora sunt în drept:

- a) să constituie inspectorate proprii ale muncii, să numească împuterniciți pentru securitatea și sănătatea în muncă, care activează în baza regulamentelor respective, aprobate de organele sindicale național-ramurale sau național-interramurale;
- d) să efectueze, în mod independent, expertiza condițiilor de muncă și a asigurării securității la locurile de muncă;
- e) să solicite și să primească de la angajatori informațiile și actele juridice la nivel de unitate necesare controlului;
- i) să conteste, în modul stabilit, actele normative care lezează drepturile de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților, prevăzute de legislația în vigoare.

(4¹) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare după criteriul de sex și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente recomandări concrete de eliminare a acestora.

(5) Angajatorii sunt obligați să examineze, în termen de 7 zile lucrătoare de la data înaintării (înregistrării), cerințele sindicatelor și să informeze în scris organul sindical

despre rezultatele examinării și măsurile întreprinse pentru înlăturarea încălcărilor depistat

5.2.2.7. Avocatul Poporului

Obligativitatea Avocatului Poporului de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge în mod direct din **Legea cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul)** [19]:

Articolul 1. Activitatea Avocatului Poporului (Ombudsmanului)

- (1) Avocatul Poporului (Ombudsmanul) (în continuare – *Avocatul Poporului*) asigură respectarea drepturilor și libertăților omului de către autoritățile publice, de către organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, de către organizațiile necomerciale și de către persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile.
- (2) Avocatul Poporului contribuie la apărarea drepturilor și libertăților omului prin prevenirea încălcării acestora, prin monitorizarea și raportarea modului de respectare a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului la nivel național, prin perfecționarea legislației ce ține de domeniul drepturilor și libertăților omului, prin colaborarea internațională în acest domeniu, prin promovarea drepturilor și libertăților omului și a mecanismelor de apărare a acestora, prin aplicarea procedeeleor reglementate de prezenta lege.
- (4) Activitatea Avocatului Poporului și a funcționarilor care activează sub autoritatea sa are caracter public.

Articolul 16. Atribuțiile Avocatului Poporului

Avocatul Poporului exercită următoarele atribuții:

- a) recepționează și examinează cererile cu privire la încălcarea drepturilor și libertăților omului și remite, în termenele stabilite, răspunsuri în scris în privința cererilor depuse;
- b) prezintă autorităților și/sau persoanelor responsabile propuneri și recomandări privind repunerea în drepturi a persoanelor în privința cărora s-a constatat încălcarea drepturilor și libertăților omului;
- d) contribuie la perfecționarea legislației în domeniul drepturilor și libertăților omului;
- e) prezintă propuneri și recomandări de ratificare sau aderare la instrumentele internaționale în domeniul drepturilor și libertăților omului și acordă suport metodologic pentru asigurarea implementării lor;
- g) angajează salariați și exercită dreptul de autoritate disciplinară în conformitate cu legea;
- h) promovează drepturile omului în societate.

Articolul 18. Competența de examinare a cererilor

- (1) Avocatul Poporului examinează cererile persoanelor fizice, fără deosebire de rasă ori origine etnică, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări, care locuiesc permanent, se află ori s-au aflat temporar pe teritoriul țării (în continuare – *petiționari*), ale căror drepturi și libertăți se presupune că au fost încălcate de Republica Moldova.

- (2) Avocatul Poporului nu se substituie prin competențele sale autorităților publice, organelor de drept și instanțelor judecătorești.
- (3) Avocatul Poporului examinează cererile privind deciziile, acțiunile sau inacțiunile autorităților publice, organizațiilor și întreprinderilor, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, ale organizațiilor necomerciale și persoanelor cu funcții de răspundere de toate nivelurile care, conform opiniei petiționarului, i-au încălcat drepturile și libertățile.

Articolul 19. Condițiile sesizării Avocatului Poporului

- (1) Cererea adresată Avocatului Poporului se depune până la expirarea unui an din ziua încălcării presupuse a drepturilor sau libertăților petiționarului sau din ziua când petiționarul a aflat despre presupusa încălcare.
- (2) Cererile sunt depuse personal sau prin poștă, fax, e-mail sau alt mijloc de comunicare. Cererea poate fi depusă și de către un reprezentant al persoanei lezate în drepturi, de către organizații nonguvernamentale, sindicate și alte organizații reprezentative în numele acesteia.
- (4) Cererile adresate Avocatului Poporului sunt scutite de taxa de stat.
- (5) Avocatul Poporului examinează și cereri orale, parvenite în cadrul audiențelor organizate nu mai rar decât o dată pe lună conform regulamentului aprobat de Avocatul Poporului.

Și de această dată, ca și în cazul legat de identificarea prevederilor și obligațiilor legale susceptibile să ofere posibilitatea contracarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă, se găsesc voci care afirmă că legislația Republicii Moldova prescrie de o manieră superficială atribuțiile instituțiilor abilitate pentru contracararea și prevenirea hărțuirii sexuale, fapt care dăunează intenției de-a acționa eficace, dar și, eficient pe aceste două direcții importante [20]. Pe un asemenea fundal, ne vedem din nou obligați să afirmăm că, în pofida criticilor aduse, asemenea instituții, totuși, există și chiar dacă modul în care ele sunt reflectate în varii tipuri de acte legislative lasă mult de dorit nu putem spune că persoanele afectate de fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă se află, astăzi, în imposibilitatea de a ști de la cine și cum să ceară ajutor.

5.2.3. Exemple de bune practici în domeniile legate de contracararea și/sau prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă

Să existe, în realitate, un asemenea tip de exemple? Da, este răspunsul nostru. Ele există și, mai mult, se prezintă în forme dintre cele mai variate. De regulă, apariția lor se atestă în locurile în care a fost pe deplin conștientizată nocivitatea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă și unde, drept consecință, au fost create condițiile necesare unei bune desfășurări a tot ce ține de combaterea sau/și prevenția acestuia. În sursele de specialitate – de la noi [21], dar și din străinătate [22] –, exemplele avute în vedere adeseori sunt scoase în evidență. Inspirându-ne din câteva surse de acest gen, vom prezenta, în cele ce urmează, șapte exemple de bune practici în domeniile legate de combaterea și/sau prevenția hărțuirii sexuale la locul de muncă. Într-o formulă succintă, esența acestor exemple și țara în care ele au prins contur arată în felul următor:

- **Belgia.** În această țară, hărțuirea sexuală se referă la toate tipurile de comportament care au conotație sexuală, exprimate verbal, non-verbal sau fizic, făptuitorul cunoscând că prin aceasta va leza demnitatea persoanei, bărbat sau femeie, la locul de muncă. În cadrul companiilor/ instituțiilor există un specialist/o secialistă , denu-mit/-ă „consilier de prevenire”, care este desemnat/-ă de către angajator/-oare, cu acordul tuturor reprezentanților angajaților și angajatelor. Acest specialist/-ă, fiind membru/-ă al/a Comitetului pentru prevenire și protecție la locul de muncă, încearcă să concilieze persoana hărțuită și făptuitorul/-oarea. Atunci când nu se ajunge la un rezultat pozitiv, victima poate depune o plângere adresată companiei angajatoare, cu avizul consilierului de prevenire. Angajatorul/-oarea este obligat/-ă să ia măsuri adecvate de combatere a hărțuirii. În caz contrar, consilierul/-a de prevenire expediază dosarul Inspectoratului Muncii al Departamentului Federal pentru Ocuparea Forței de Muncă, care are responsabilitatea de a monitoriza implementarea legisla-ției. Actele legislative din țara avută în vedere – cum ar fi, bunăoară, *The Belgian Act on Wellbeing at Work* - responsabilizează angajatorul/-oarea cu rolul de prevenire și stabilește cerințe detaliate pentru acesta (să elaboreze, de exemplu, proceduri efici-ente în cadrul comitetelor comune ”angajatori-sindicate” în domeniul siguranței și sănătății și prin intermediul „persoanelor de încredere” la locul de muncă să asigure sprijin confidențial victimelor hărțuirii.
- **Danemarca.** Experiența acestei țări arată că performanța muncii trebuie să garanteze că munca nu duce la riscuri asupra sănătății fizice sau psihice ca urmare a hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale. În 2015 au fost introduse modificări legislative, prin care a fost extinsă definiția hărțuirii, fiind inclusă atât hărțuirea fizică, cât și cea virtuală. Hărțuire sexuală este atunci când se manifestă comportamente exprimate verbal, non-verbal sau fizic nedorite, de natură sexuală, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, de-gradant, umilitor sau ofensator. Consiliul pentru egalitatea de gen este un organ care examinează plângerile privind discriminarea de gen. Deciziile Consiliului sunt defini-tive în cadrul sistemului administrativ. În Danemarca, actele de hărțuire sexuală sunt abordate, în mare parte, prin intermediul politicilor la locul de muncă. Mulți angaja-tori/-oare, în special în companiile mari, au elaborat proceduri interne de plângere la locul de muncă pentru a preveni/combate hărțuirea sexuală. Angajatorul/-oarea este responsabil/-ă pentru actele de hărțuire sexuală săvârșite de către manageri/colegi/-e, în cazul când nu a luat măsuri rezonabile pentru a evita sau a opri aceste comportamente. Guvernul danez a inițiat o serie de măsuri pentru a combate hăr-țuirea sexuală la locul de muncă, inclusiv prin crearea unei linii verzi, îmbunătățirea ghidurilor în domeniu, organizarea unui control mai strict și asigurarea accesului la procedurile de reclamații.
- **Fransa.** Conform legislației acestei țări, hărțuirea sexuală se referă la constrângerea unei persoane, remarci repetate sau comportament de natură sexuală care îi lezează demnitatea, din cauza caracterului degradant, umilitor sau care creează o situație intimidantă, ostilă sau ofensivă pentru persoana dată. Plângerile de hărțuire sexuală sunt adresate poliției care le prezintă mai departe către *Procureur de la Republique*. Acesta poate ordona o anchetă pe cazul dat. În dependență de rezultatele investiga-ției, procurorul fie continuă procedurile, fie nu mai desfășoară acțiuni în această pri-vință. Întreprinderile cu cel puțin 50 de angajați trebuie să încheie un acord colectiv

de muncă la nivel de unitate sau să adopte un plan de acțiuni privind egalitatea de gen la locul de muncă. În caz contrar, ea este supusă sancțiunilor financiare.

- **Germania.** Hărțuirea sexuală la locul de muncă, potrivit legislației germane, exprimă un comportament nedorit (acte sexuale nedorite și cereri de a efectua astfel de acte, contacte fizice, remarci sexuale, afișarea nedorită și vizibilă a imaginilor pornografice etc.), care are ca obiect lezarea demnității persoanei afectate, în special prin crearea unui mediu intimidant, ostil, umilitor pentru acea persoană la locul de muncă. În Germania, acțiunile legate de contracarare sau/și prevenirea actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă cad în responsabilitatea unor instituții specializate, denumite Instanțe de muncă. Instanțele de muncă pot fi solicitate să soluționeze reclamații privind relația de muncă dintre angajator/-oare și angajați/-te. Acest lucru este valabil și pentru reclamațiile care vizează hărțuirea sexuală la locul de muncă. În cazul funcționarilor publici, această sarcină este gestionată de jurisdicția administrativă și/ sau disciplinară. În funcție de caz, poate fi inițiată și o urmărire penală. În țara la care ne referim, se evidențiază un parteneriat puternic între Guvern și partenerii sociali. Strategia comună privind siguranța și sănătatea ocupațională este susținută în comun de guvernul german, statele federale și instituțiile de asigurare a stării de normalitate la locul de muncă.
- **Italia.** Hărțuirea sexuală la locul de muncă, în conformitate cu legislația italiană, exprimă un comportament nedorit de natură sexuală, care încalcă sau poate să încalce demnitatea unui angajat și care, drept consecință, este susceptibil să creeze un mediu de lucru intimidant, ostil, umilitor sau ofensator. În această țară, acțiunile legate de contracararea sau/și prevenirea actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă cad, preponderent, în responsabilitatea Consilierilor pentru egalitate, sindicatelor și magistraților (de la toate nivelurile instanțelor judecătorești). Consilierii/-ele pentru egalitate pot asista victimele hărțuirii și pot acționa în numele lor. În unele cazuri, prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă cade în responsabilitatea observatorilor/-oarelor naționali/-e, locali/-e sau a Comisiilor Comune pentru Egalitatea de Șanse la nivel național sau local. Magistrații/-tele examinează plângerile privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, iar sindicatele sunt mereu pregătite pentru a interveni la nivel local sau la locul de muncă. Totodată, sindicatele aplică în practica Acordul-cadru național privind hărțuirea și violența la locul de muncă (2015). Ele urmăresc ca prevederile acestui Acord-cadru să fie adoptate și implementate la nivel național, sectorial și local (la nivel de companie/organizație/întreprindere). Fiecare companie/organizație/întreprindere poate să-și dezvolte propriile politici interne de contracarare sau/și prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, având ca fundament acest Acord-cadru.
- **Olanda.** Hărțuirea sexuală la locul de muncă, potrivit legislației acestei țări, redă un factor care exercită presiuni psihosociale nedorite. Drept consecință, angajatorii/-oarele au obligația de a preveni sau de a limita condițiile psihosociale dăunătoare (intimidarea sexuală, agresiunea și violența cu caracter sexual) care provoacă stres la locul de muncă. Angajatorul/-oarea și sindicatele companiilor/organizațiilor/întreprinderilor sunt responsabili/-e de elaborarea politicilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă. Mulți angajatori/-oare aplică măsuri prin intermediul Codurilor de practică: la nivel de companii/organizații/întreprinderi este numită o „persoană de încredere”, care oferă consiliere și sprijin confidențial sau se înființează

ză comisii pentru reclamații. De regulă, companiile/organizațiile/întreprinderile mari au propriile proceduri de reclamații pentru victimele hărțuirii sexuale. Companiile/organizațiile/întreprinderile mai mici apelează, de obicei, la „Comitetul național pentru reclamații” din sector. Companiile/organizațiile/întreprinderile cu peste 50 de angajați și angajate sunt obligate să instituie Consilii, care au rolul de informare și consultare și care au dreptul să ia parte la luarea deciziilor legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă. De asemenea, angajatorii/-oarele sunt obligați/-te să elaboreze rapoarte anuale privind evaluarea riscurilor care vizează hărțuirea sexuală la locul de muncă și să elaboreze măsuri de prevenire a acestor riscuri. Inspectoratul de muncă are sarcina de a supraveghea procesul de evaluare și din perspectiva hărțuirii sexuale la locul de muncă. Unele ministere olandeze, conștientizând importanța contracarării sau/și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă, au elaborat ghiduri pentru Codurile de practică și proceduri de reclamații pentru angajați/-te (asemenea proceduri se aplică în structurile de forță, armată și instituțiile penitenciare).

- **Suedia.** În legislația acestei țări, hărțuirea sexuală la locul de muncă apare în varianta unui comportament nedorit care poate prejudicia atât angajații și angajatele, cât și angajatorii/-oarele. Potrivit aceleiași legislații, Ombudsman-ul sau ombudswomen pentru egalitatea de șanse are sarcina de a asigura implementarea prevederilor Legii cu privire la egalitatea de șanse. Acesta/aceasta este numit/-ă de către Guvern, are statut independent, ceea ce înseamnă că biroul ia decizii proprii în toate cazurile individuale. Organizațiile și sindicatele au funcția de a proteja drepturile membrilor lor. Conform Legii egalității de șanse, angajatorul/-oarea care află că cineva dintre lucrători/-oare se consideră a fi hărțuit/-ă de către un altul/alta, este obligat/-ă prin lege să investigheze circumstanțele legate de abuzul menționat și, dacă acest lucru se adevărește, să întreprindă măsuri de contracarare sau/și prevenire, măsuri care pot include avertizare, realocarea funcției, suspendare sau chiar concediere. În caz contrar, angajata sau angajatul abuzat poate solicita despăgubire. Dacă e vorba de hărțuire sexuală, angajatorul/-oarea, este în drept să ia măsuri disciplinare împotriva făptașului. În caz că angajatorul/-oarea nu întreprinde măsurile necesare pentru a opri actele de hărțuire sexuală la locul de muncă, victima poate solicita asistență juridică din partea Ombudsman-ului sau ombudswomen. Ultimul/ultima are competența de a impune angajatorul/-oarea să restituie prejudiciul cauzat angajatului/-ei.

Exemplele de bune practici în domeniile legate de contracararea și/sau prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă – atât cele la care ne-am referit în rândurile de mai sus, cât și cele care, din lipsă de spațiu, n-au încăput în aceste rânduri – vin, așadar, să constituie un ultim argument pe tema premiselor care se impun în cazul contracarării sau/și prevenirii actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă. Formând un corp comun cu (i) prevederile și obligațiile legale susceptibile să ofere posibilitatea contracarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă și cu (ii) instituțiile responsabile de aplicarea legislației pe dimensiunea contracarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă, ele ne duc la concluzia că, la ora actuală, aceste premise există cu adevărat.

5.3. Contracararea actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă

5.3.1. Câteva raționamente de natură preparativă

În tentativa de a stabili cum anume poate fi contracarată hărțuirea sexuală la locul de muncă, cercetătoarele și cercetătorii din domeniu [23] preferă să opereze, pentru început, cu mai multe raționamente de natură preparativă. Dintre acestea, în mod special, se evidențiază următoarele:

- indiferent dacă este vorba despre săruturi sau mângâieri, glume sau insulte obscene, fluierături sau amenințări, gesturi sugestive sau priviri lascive, curtoazii exagerate sau scrisori de dragoste indezirabile, umilințe publice sau tentative de viol, este greu să știi cum să reacționezi la asemenea actele de hărțuire sexuală, dacă ar trebui să dai vreun răspuns sau să ignori insulta;
- uneori nu este ușor să ai o reacție, mai ales dacă ești, de exemplu, într-o ședință sau într-o sală plină de angajați și angajate, fiind tentat/-ă să rămâi tăcut/-ă sau să zâmbești, considerând că a fost o gluma nevinovată;
- la locul de muncă, hărțuitorul sau hărțuitoarea poate să nu fie complet conștient/-ă de faptul că modul în care se comportă constituie expresia unei autentice hărțuiri sexuale; altfel spus, hărțuitorul/-oarea poate să nu fie complet conștient de faptul că acțiunile sale ar putea fi ilegale;
- Incidentele de hărțuire de la locul de muncă pot avea loc în situații în care victima ar putea să nu fie conștientă sau să înțeleagă ce i se întâmplă;
- pentru a contracara actele de hărțuire sexuală la locul de muncă, ai nevoie de un nivel ridicat de încredere în sine și de abilitatea de a comunica într-un mod neagresiv;
- prin tăcere, nu faci decât să îi lași pe agresori sau agresoare să creadă că este în regulă să recurgă la acte de hărțuire sexuală, ceea ce înseamnă că ei vor continua să recurgă la aceste acte și cu alte ocazii;
- dacă îți faci curajul să dai o replică împotriva tentativelor de hărțuire sexuală, nu îți faci doar ție un bine, ci și tuturor persoanelor care ar putea avea de suferit din cauza unor asemenea abordări.

În continuare, de cele mai multe ori, apare un îndemn cu un conținut ușor de înțeles și, în același timp, extrem de mobilizator: **Dacă vedeți că ați devenit sau sunteți pe cale să deveniți victima unor acte de hărțuire sexuală la locul de muncă este important să reacționați.** Îndemnul, la rândul său, pune problema identificării respectivelor linii de conduită.

Cum anume, așadar, poate fi contracarată hărțuirea sexuală la locul de muncă? Potrivit cercetătorilor pe care i-am invocat deja, ripostele trebuie să fie multiple și diverse.

5.3.2. Planul intern

Mai întâi de toate, spun ei, este important să se întreprindă o suită de acțiuni pe dimensiunea **planului intern**, a celui plan care vizează partea lăuntrică a mediului organizațional. În linii mari, esența acțiunilor avute în vedere arată astfel:

- Să ceri direct și ferm celui/celeia care te hărțuiește să înceteze să facă acest lucru. Pentru că hărțuirea sexuală este definită ca un comportament nedorit, persoana care hărțuiește trebuie să știe că atitudinea ei deranjează.

Adresându-i-se agresorului/-oarei, persoana care se consideră victimă a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă urmează să se conducă de următoarele principii conducătoare:

- ✓ să spună lucrurilor pe nume;
 - ✓ să facă hărțuitorul responsabil pentru faptele lui/ei;
 - ✓ să nu găsească scuze pentru el/ea;
 - ✓ să nu pretindă că nu se întâmplă nimic;
 - ✓ să afirme direct și cu seriozitate ce anume o/îl deranjează;
 - ✓ să evite să amenințe, să insulte sau să folosească obscenități;
 - ✓ să ceară hărțuitorului/-oarei să-și înceteze imediat acțiunile;
 - ✓ să afirme clar că se consideră țintă a actelor de hărțuire sexuală;
 - ✓ să dubleze limbajul verbal cu limbaj nonverbal: contact vizual, ținută serioasă, capul sus etc.;
 - ✓ să nu răspundă scuzelor sau tacticilor manipulative ale hărțuitorului/-oarei;
 - ✓ să spună răspicat că va fi foarte deranjată dacă hărțuirea va continua.
- Dacă problema persistă, să avertizezi – printr-o plângere în scris - persoana care hărțuiește. Această plângere poate reprezenta o probă în cazul unei eventuale reclamații sau a unei eventuale chemări în judecată. Avertismentul nu trebuie să întârzie foarte mult, pentru că, mai târziu, ați putea fi întrebată/întrebat de ce nu ați sesizat problema de la început.

În optica mai multor cercetători și cercetătoare din domeniu, ar fi bine ca, la acest moment, persoanele supuse actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă să dispună de un model de plângere adresată agresorului/-oarei. În linii mari, spun ei/ele, forma modelului vizat ar putea să se prezinte în felul următor [24]:

Data:
Domnule/Doamnă,

Vin cu această această scrisoare pentru a vă atrage atenția asupra unor comportamente pe care le ați vădit în relația noastră de lucru, comportamente care mă deranjează și pe care nu le tolerez sub nicio formă. Comportamentele la care mă refer sunt următoarele:

În data de, când ne aflam în....., mi-ați spus că aș putea fi promovată pe linia de serviciu dacă aș fi o fire ascultătoare și că aș putea dovedi asta acceptând să facem sex împreună. Ulterior, pe data de, mi-ați lăsat pe birou o revistă pe care eu o consider obscenă. Când v-am întrebat dacă vă aparține, mi-ați spus că v-ați gândit că aș putea fi interesată de subiect. Cu alte ocazii, care s-au produs în zilele de, m-ați urmărit la toaletă și m-ați îmbrățișat. În plus, de mai multe ori, ați comentat, împreună cu alți angajați/-te, în preajma biroului meu, despre posibilele mele practici sexuale. Nu pot să nu pomenesc și despre faptul că ați rezervat doar o cameră dublă atunci când a trebuit să ne deplasăm, amândoi, pentru conferința de la din și

ați schimbat rezervarea numai după ce eu am insistat în fața agentului de rezervări/reprezentantului hotelului. La banchetul din seara respectivă mi-ai spus că ameninți buna noastră relație de lucru cu un asemenea comportament neprietenos. Vă anunț că acest tip de comportament mă ofensează profund și că îl apreciez în calitate de hărțuire sexuală la locul de muncă. Comportamentul pe care-l ați făcut, creează un mediu de lucru neprofesional și stresant, un mediu care este dăunător pentru mine, având efecte negative asupra performanțelor mele profesionale și asupra vieții mele private. De aceea, vă cer în mod categoric să încetați să mă supuneți actelor de hărțuire sexuală

În caz contrar, voi transmite o copie a acestei scrisori persoanei care vă este șef, departamentului de resurse umane sau/și reprezentantului sindicatului de ramură.

Dacă va fi necesar, voi depune o plângere la..... și la Judecătoria.

Numele și semnătura:

- Să spui unui/unei prieten/e sau unui/unei coleg/-e apropiat/-e ce se întâmplă. Or, aceștia/acestea ar putea depune mărturii în favoarea ta în cazul în care vei alege să reclami sau să ataci în judecată persoana care te-a supus unei sau mai multor forme de hărțuire sexuală.
- Să strângi probe: să păstrezi copii ale oricăror materiale scrise care dovedesc hărțuirea sexuală (fotografii, *mail*-uri, bilețele, cadouri etc.), să ții un jurnal - date, nume, conversații, martori, frecvența și intensitatea comportamentelor ofensatoare, să înregistrezi convorbirile cu persoana care te hărțuiește sub aspect sexual.
- Să încerci să afli dacă, în organizația/compania/întreprinderea în care activezi mai sunt și alte persoane în aceeași situație. Mai multe plângeri sporesc, cu siguranță, șansa de reușită a demersului chemat să pună capăt ilegalității.
- Să discuți cu un doctor sau cu un psiholog/-ă în cazul în care înregistrezi simptome de stres, frustrare, depresie sau ai probleme de ordin somatic cauzate de actele de hărțuire sexuală și să obții o documente care ar demonstra că aceste probleme de sănătate psihică sau fizică sunt cauzate de faptul că ești hărțuit/-ă sub aspect sexual la locul de muncă.
- Dacă persoana care te hărțuiește este un coleg/o colegă de serviciu, trebuie să ceri ajutor șefei/șefului direct și/sau managerului de resurse umane. Aceștia/acestea, în conformitate cu legislația în vigoare, vor trebui să ia în serios plângerea și să-i îi explice persoanei hărțuitoare cum intenționează să intervină și ce-l așteaptă în rezultatul acestor intervenții.
- Dacă șefa/șeful direct sau managerul de resurse umane nu întreprind măsurile necesare, persoana hărțuită trebuie să le comunice în scris plângerea. Această plângere poate, de asemenea, să se constituie ca probă (în cazul unei eventuale reclamații sau a unei eventuale chemări în judecată).
- Dacă persoana care hărțuiește este șefa/șeful direct, trebuie să urmezi aceiași pași (discuție urmată de plângere scrisă) cu managerul general și/sau cu angajatorul/-oarea.

- Solicită sprijinul sindicatului din organizația/întreprinderea/compania în care activezi.

5.3.3. Planul extern

Dacă eforturile depuse pe dimensiunea planului intern nu s-au încununat cu succes*, atunci, potrivit aceluiași cercetători, acțiunile de contracarare a actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă urmează să fie trecute pe **planul extern**, apelându-se la instituțiile responsabile cu soluționarea cazurilor de hărțuire sexuală.

În acest sens, persoana care se consideră hărțuită sexual la locul de muncă poate trimite o sesizare scrisă către *Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității* (CPPEDAE).

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, vom reaminti, este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării. Consiliul acționează în condiții de imparțialitate și independență față de autoritățile publice. În conformitate cu legislația în vigoare, el este obligat să examineze plângerile persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării pe criteriu de sex, să intervină pe lângă organele corespunzătoare cu demersuri de intentare a proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii, să sesizeze organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii și/sau să contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile.

Constatarea existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de Consiliu din oficiu sau la cererea persoanelor interesate, inclusiv la cererea sindicatelor și a asociațiilor obștești care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului. Plângerea cu privire la fapta de discriminare se prezintă Consiliului. Plângerea trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care susțin plângerea, numele și adresa persoanei care o depune. Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei. Depunerea plângerii pe adresa Consiliului nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată.

Plângerea se examinează în termen de 30 de zile de la data depunerii, cu posibilitatea prelungirii termenului, care însă nu va depăși 90 de zile. La examinarea plângerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la persoanele des-

* Datele pe care ni le oferă mai multe studii – cum ar fi, bunăoară, cel intitulat *Femeile și bărbații în organizații* (2006) [25] sau/și cel intitulat *Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală* (2007) [26] - indică și faptul că, în general, situațiile de hărțuire sexuală care apar nu sunt rezolvate la nivelul organizației. Deși își cunosc drepturile, angajații consideră că aceste drepturi sunt în mică măsură respectate de către angajatori, iar organizațiile sindicale, al căror mandat declarat este intervenția promptă în astfel de situații, nu beneficiază de încrederea angajaților. În opinia autorilor celor două cercetări, modalitățile de "rezolvare" a situațiilor de hărțuire sexuală cele mai aplicate de către angajați și chiar recomandate de manageri sunt căutarea unui alt loc de muncă și demisia. În consecință, situațiile de hărțuire sexuală care există în organizații de cele mai multe ori nu se rezolvă.

pre care se presupune că au comis fapte discriminatorii. În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia se aduce la cunoștința persoanei care a comis fapta discriminatorie și a persoanei care a depus plângerea în termen de 5 zile. Consiliul este informat în termen de 10 zile despre măsurile întreprinse. În cazul în care nu este de acord cu măsurile întreprinse de persoana care a comis fapta discriminatorie, Consiliul are dreptul să se adreseze unui organ ierarhic superior pentru a se lua măsurile corespunzătoare și/sau să informeze opinia publică. Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectând confidențialitatea datelor cu caracter personal. Dacă în timpul examinării plângerii se atestă săvârșirea unor fapte ce constituie contravenție, Consiliul remite organelor competente pentru examinare în fond procesul-verbal și materialele cauzei. În cazul în care faptele examinate conțin elemente ale infracțiunii, Consiliul expediază imediat materialele organelor de urmărire penală.

Având în vedere că în cazul contactării *Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității* (CPPEDAEi) este nevoie de un avocat/-ă, persoanei care se consideră hărțuită sexual la locul de muncă ar putea să-i fie de folos contactarea unei **organizații care reprezintă grupul vulnerabil din care faceți parte** sau o **organizație de drepturile omului** despre care se știe că oferă asistență juridică în cazurile de discriminare pe criteriu de sex/hărțuire sexuală.

Pe de altă parte, persoana care se consideră hărțuită sexual la locul de muncă poate trimite o sesizare scrisă către *Inspectoratul de Stat al Muncii*. Mai sus, am atras atenția asupra faptului că obligativitatea Inspectoratului de Stat al Muncii de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge în mod direct din **Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii**. Inspectoratul de Stat al Muncii coordonează la nivel național respectarea actelor normative în domeniul raporturilor de muncă și al securității și sănătății în muncă. El exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul raporturilor de muncă în cadrul întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale denumite în continuare angajatori.

Persoana care se consideră hărțuită sexual la locul de muncă ar mai putea să apeleze la *Avocatul Poporului*. Obligatorietatea acestuia de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge, după cum am văzut, din **Legea cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul)**. În conformitate cu ea, Avocatul Poporului (Ombudsmanul) asigură respectarea drepturilor și libertăților omului de către autoritățile publice, de către organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, de către organizațiile necomerciale și de către persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile. Avocatul Poporului contribuie la apărarea drepturilor și libertăților omului prin prevenirea încălcării acestora, prin monitorizarea și raportarea modului de respectare a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului la nivel național, prin perfecționarea legislației ce ține de domeniul drepturilor și libertăților omului, prin colaborarea internațională în acest domeniu, prin promovarea drepturilor și libertăților omului și a mecanismelor de apărare a acestora,

prin aplicarea procedeeleor reglementate de prezenta lege. Avocatul Poporului examinează cererile persoanelor fizice, fără deosebire de rasă ori origine etnică, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări, care locuiesc permanent, se află ori s-au aflat temporar pe teritoriul țării, ale căror drepturi și libertăți se presupune că au fost încălcate de Republica Moldova. El/ea examinează cererile privind deciziile, acțiunile sau inacțiunile autorităților publice, organizațiilor și întreprinderilor, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, ale organizațiilor necomerciale și persoanelor cu funcții de răspundere de toate nivelurile care, conform opiniei petiționarului, i-au încălcat drepturile și libertățile. Cererea adresată Avocatului Poporului se depune până la expirarea unui an din ziua încălcării presupuse a drepturilor sau libertăților petiționarului sau din ziua când petiționarul a aflat despre presupusa încălcare. Cererile sunt depuse personal sau prin poștă, fax, e-mail sau alt mijloc de comunicare. Cererea poate fi depusă și de către un reprezentant al persoanei lezate în drepturi, de către organizații nonguvernamentale, sindicate și alte organizații reprezentative în numele acesteia. Cererile adresate Avocatului Poporului sunt scutite de taxa de stat. Avocatul Poporului examinează și cereri orale, parvenite în cadrul audiențelor organizate nu mai rar decât o dată pe lună conform regulamentului aprobat de Avocatul Poporului.

La fel, persoana care se consideră hărțuită sexual la locul de muncă poate să se adreseze *poliției, organului de urmărire penală sau/și procuraturii*. Obligatorietatea organului de poliție de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge, precum am menționat ceva mai devreme, din **Legea cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului**. Or, poliția este o instituție publică specializată a statului, în subordinea Ministerului Afacerilor Interne, care are misiunea de a apăra drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei prin activități de menținere, asigurare și restabilire a ordinii și securității publice, de prevenire, investigare și de descoperire a infracțiunilor și contravențiilor. Activitatea Poliției se desfășoară exclusiv în baza și pentru executarea legii, în interesul persoanei, al comunității și în sprijinul instituțiilor statului, pentru apărarea drepturilor și libertăților fundamentale și demnității umane, prevăzute în Declarația universală a drepturilor omului, în Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, în Codul european de etică al poliției și în alte acte internaționale, în conformitate cu principiile legalității, respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, imparțialității și nediscriminării, controlului ierarhic permanent, răspunderii personale și profesionalismului, transparenței, respectării secretului de stat și al altor informații oficiale cu accesibilitate limitată. În mod similar, obligativitatea organului de urmărire penală și a procuraturii de a nu tolera și a se opune în mod categoric fenomenului de hărțuire sexuală decurge din **Codul Penal și Codul de Procedură Penală**.

Organul de urmărire penală și procuratura au competența exclusivă de a examina și sancționa faptele de hărțuire sexuală, care s-ar putea încadra în componența de infracțiune prevăzută de **art. 173 al Codului Penal**. În temeiul **art. 274** din cadrul **Codului de procedură penală**, Organul de urmărire penală sau procurorul sesizat în modul prevăzut în art. 262 și 273 dispune în termen de 30 de zile, prin ordonanță, începerea urmăririi penale în cazul în care, din cuprinsul actului de sesizare sau al actelor de con-

statare, rezultă o bănuială rezonabilă că a fost săvârșită o infracțiune și nu există vreuna din circumstanțele care exclud urmărirea penală, informând despre aceasta persoana care a înaintat sesizarea sau organul respectiv.

În sfârșit, persoana care se consideră hărțuită sub aspect sexual la locul de muncă se poate adresa direct în *instanța de judecată*. Precum am stabilit în subcapitolul consacrat instituțiilor responsabile de aplicarea legislației pe dimensiunea contracarării și prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă, obligativitatea instanței de judecată de a interveni prompt în cazurile care vizează fenomenul de hărțuire sexuală decurge din **Legea privind organizarea judecătorească**. În corespundere cu această lege, instanțele judecătorești înfăptuiesc justiția în scopul apărării și realizării drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor și ale asociațiilor acestora, ale întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor. Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime. În context, vom menționa că persoanele care se consideră hărțuite sexual la locul de muncă și care, în virtutea acestui fapt, vor să depună cereri de chemare în judecată, dar nu dispun de mijloace financiare pentru a angaja un avocat, au posibilitatea să se adreseze **Oficiilor teritoriale ale Consiliului Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat** pentru numirea unui avocat. În cazul în care vor fi întrunite condițiile pentru numirea unui avocat care acordă servicii de asistență juridică garantată de stat (conform **Legii nr. 198 din 26 iulie 2007 cu privire la asistența juridică garantată de stat**), ajutorul acordat de oficiile avute în vedere va deveni o valoare cu un contur real.

În concluzie, persoana care se consideră hărțuită sub aspect sexual la locul de muncă și care este hotărâtă să pună capăt unui asemenea tip de ilegalitate poate să întreprindă acțiuni pe dimensiunea mediului organizațional din care face parte sau se poate adresa, în cazul în care eforturile depuse pe interior nu s-au încununat cu succes, mai multor instanțe care, în conformitate cu legislația în vigoare, au obligația, dar și pregătirea necesară pentru a o apăra.

5.4. Prevenirea actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă

Mai eficient este să previi, și nu să contracarezi, spun toți acei și acelea care – măcar o singură dată - și-au propus să identifice modalitățile prin care fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate fi pus la „index”.

O organizație sănătoasă înțelege că maniera eficientă de a opune rezistență fenomenului de hărțuire sexuală – arată, în context, L. Aninoșanu, D. Marțiș și I. Sorescu [27] - nu o constituie intervenția rapidă atunci când un astfel de caz, care s-a petrecut deja, este adus în atenția managerului, a managerului de resurse umane sau a reprezentantului sindicatului. Investiția în prevenție este, în majoritatea copleșitoare a cazurilor, mult mai efektivă și mult mai puțin costisitoare decât corectarea unei situații de hărțuire sexuală care s-a produs.

Prevenirea reprezintă, irefutabil, cea mai dezirabilă formă de intervenție, întrucât fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă, odată instalat, va lăsa numeroase și diverse „sechele” (angoase, frustrări, autoblamări, confuzii, stări depresive, atacuri de

panică, insomnii, tulburări de alimentație, migrene, amețeli, palpitații, disfuncții sexuale, dereglări hormonale, rateuri profesionale etc.).

Potrivit cercetătoarelor și cercetătorilor din domeniu [28], prevenirea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă trebuie să se realizeze prin mijlocirea mai multor căi. Identificarea acestora va ține, în mod firesc, atât de intuiția, imaginația și nivelul de competență profesională a angajatorilor, cât și de bunele practici care s-au constituit, de-a lungul timpului, pe diverse planuri (local, zonal, regional sau/și internațional).

5.4.1. Un instrument de importanță majoră: Ghidul practic pentru angajatori și angajatoare

Ar fi bine ca, pentru început, să existe, în fiecare organizație, un *Ghid practic pentru angajatori și angajatoare*. Fiind elaborat la comanda instituțiilor de resort – ne referim, cu precădere, la *Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității* (CPPEDAE) –, ghidul avut în vedere ar putea contribui la facilitarea procesului de identificare a manifestărilor de hărțuire sexuală la locul de muncă și, totodată, la stabilirea modalităților prin care aceste manifestări ar putea fi cu succes neutralizate.

Întru susținerea unui asemenea punct de vedere, venim cu următoarele trei exemple:

Marea Britanie. În decembrie 2017, Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului (EHRC) a publicat ghidul “Hărțuirea sexuală și cadrul legal: Ghid practic pentru angajatori”, care include definiții și exemple de hărțuire sexuală, responsabilitățile angajatorului/-oarei, informații cu referire la ce ar trebui să includă o politică de combatere a fenomenului dat, pașii de aplicare în practică a politicii, soluții de rezolvare a plângerilor de hărțuire și ce presupune comportamentul penal [29].

Portugalia. În 2013, Comisia pentru egalitate la locul de muncă a publicat un ghid informativ cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă [30].

Australia. În 2008, Comisia pentru Drepturile Omului a publicat un ghid practic pentru angajatori și angajatoare, intitulat “Prevenirea eficientă și reacția la hărțuirea sexuală: Cod de Practici pentru Angajatori”. Documentul reprezintă un îndrumar pentru companiile australiene, elaborat cu scopul de a facilita procesul de elaborare a procedurilor interne specifice prevenirii și combaterii fenomenului de hărțuire la locul de muncă. În plus, în el se regăsesc cerințele obligatorii ale Legii privind discriminarea sexuală (*Sex Discrimination Act*) și practicile acceptate în domeniu [31].

5.4.2. Recursul la politici scrise de factură restricționistă

Atunci când, potrivit acelorași cercetători și cercetătoare din domeniu, se dorește evitarea situațiilor în care unii angajați și angajate fac avansuri nedorite la adresa altor angajați și angajate în scopul obținerii favorurilor sexuale, a unor situații prin care mediul de lucru riscă să devină unul intimidant, ostil sau/și ofensator, este necesar să se recurgă la elaborarea și aprobarea, la nivel de management al organizației, a unor *politici scrise de factură restricționistă* (coduri de conduită, regulamente de ordine interioară, ghiduri destinate angajaților, fișe de post etc.). Mesajul pe care angajatorii și angajatoarele trebuie să-l transmită, într-un asemenea caz, tuturor

categoriilor de angajați și angajate arată astfel: *Hărțuirea sexuală nu este tolerată în cadrul organizației noastre!* În plus, orice persoană, familiarizându-se cu politicile în cauză, trebuie să înțeleagă că aflarea într-o poziție superioară din cadrul organizației nu justifică în nici un fel abuzurile, sancțiunile aplicându-se la orice nivel.

Insistând pe necesitatea elaborării și aprobării, la nivel de management al organizației, a unor politici scrise de factură restricționistă (coduri de conduită, regulamente de ordine interioară, ghiduri destinate angajaților, fișe de post etc.), cercetătoarele și cercetătorii avuți în vedere se văd obligați/-te, adeseori, să pună în lumină câteva reguli pe care prevederile incluse în aceste politici trebuie să le „asimileze”. Este vorba, în fond, despre următoarele opt reguli:

1. Regula utilizării obligatorii a noțiunii/definiției de hărțuire sexuală. Or, prevederile incluse în politici vor fi înțelese corect de către întreg corpusul de angajați doar dacă se va spune cu claritate care sunt acele comportamente care nu vor fi tolerate la nivel de organizație și care, în mod evident, vor fi considerate a fi hărțuire sexuală. Se vor oferi și tot felul de exemple, prin care se va arăta ce reprezintă hărțuirea sexuală sub varii aspecte comportamentale. În felul acesta, se va ști, la nivelul întregii organizații, ce reprezintă în fond actele de hărțuire sexuală și de ce este extrem de important ca le să fie evitate evitate.
2. Regula prezentării și descrierii prevederilor legale susceptibile să reglementeze hărțuirea sexuală. Cu această ocazie, se vor indica, în mod obligatoriu, și sursele din care angajații/-tele ar putea dobândi informații – de bază, dar și suplimentare – cu referire la tipul vizat de prevederi.
3. Regula diseminării sistematice și accentuate a mesajului potrivit căruia hărțuirea sexuală nu va fi, în nicio circumstanță, tolerată și că angajamentul organizației trebuie văzut/interpretat din perspectiva realizării necondiționate a acestui deziderat.
4. Regula descrierii amănunțite a procedurilor pe care organizația le va adopta în cazul în care actele de hărțuire sexuală se vor regăsi, totuși, în cadrul organizației. Un loc aparte le va fi rezervat procedurilor la care vor trebui să recurgă persoanele-victime: cum să se scrie o plângere, cui anume trebuie să-i fie înaintată/adresată plângerea, care este perioada de examinare a plângerii etc.
5. Regula garantării confidențialității. Or, gândul că scenele umilitoare prin care au trecut ar putea să devină cunoscute publicului larg este decisiv pentru multe dintre persoanele hărțuite, care aleg, în cele din urmă, să nu meargă mai departe, să nu depună plângere, ci să tacă sau să caute un nou loc de muncă.
6. Regula garantării seriozității. Subminând punctul de vedere potrivit căruia hărțuirea sexuală n-ar trebui văzută ca o problemă reală, cu impact negativ și consecințe pe termen lung, această regulă este chemată să aducă la cunoștința persoanelor angajate faptul că în cazul lor problema avută în vedere nu va fi minimalizată, ci, dimpotrivă, va fi tratată cu toată seriozitatea, identificarea celor mai bune modalități de soluționare a acesteia constituind una din preocupările de bază ale organizației.
7. Regula garantării inviolabilității persoanelor care vor denunța săvârșirea actelor de hărțuire sexuală. Fiind pusă în aplicare, ea va trebui să asigure protecția celor care au avut curajul să spună lucrurilor pe nume. Or, precum se știe, aceștia se tem, de cele

mai multe ori, că răspunsul la plângerea depusă va fi o înrăutățire vizibilă a situației lor în organizație.

8. Regula diseminării sistematice și accentuate a mesajului potrivit căruia orice persoană care comite acte de hărțuire sexuală va suporta consecințele, care consecințe ar putea merge, în funcție de gravitatea cazului sau de recidivă, până la desfacerea contractului de muncă sau inițierea dosarului de urmărire penală.

O bună parte din cercetătorii și cercetătoarele care pledează pentru necesitatea elaborării și aprobării, în contextul prevenirii fenomenului de hărțuire sexuală, a unor politici scrise de factură restricționistă, nu ezită să menționeze că, înainte de a fi comunicate fiecărui angajat/-te în parte, aceste politici trebuie să fie anunțate public și diseminate în cel mai activ mod - printr-un *newsletter* intern, prin *email*, prin afișare în locuri publice, prin distribuirea unui exemplar împreună cu fluturașul de salariu, prin distribuirea în cadrul unei întâlniri generale cu toți angajații/-tele etc. - de managementul organizației sau de managerul de resurse umane. Astfel, spun ei, se va obține o garanție în plus că regulile impuse în domeniul hărțuirii sexuale vor fi conștientizate ca importante și văzute ca imperative, ceea ce va însemna, în cele din urmă, că în cazul lor nu pot fi admise abateri.

5.4.3. Tactica chestionării anuale

O altă măsură, care vine în continuarea ideii de elaborare și aprobare, la nivel de management organizațional, a unor politici scrise de factură restricționistă, constă în *monitorizarea permanentă a modului în care politicile avute în vedere sunt cunoscute și, respectiv, realizate*. Cu această ocazie, se vorbește, adeseori, despre importanța aplicării unui *chestionar anual* centrat pe identificarea cazurilor de hărțuire sexuală, a unui chestionar care, conținând întrebări cu caracter deschis, întrebări închise cu caracter dihotomic sau/și întrebări închise cu alegere multiplă, ar oferi răspunsuri concludente cu referire la formele de manifestare, cauzele și efectele acestor cazuri. Fiind incomparabil mai ieftin decât multe alte instrumente de cercetare a câmpurilor organizaționale, tipul vizat de chestionar se caracterizează prin aceea că poate oferi acces la un număr mare de angajați/-te și, totodată, este relativ ușor de analizat.

Cu titlu de exemplu, prezentăm **Chestionarul pentru identificarea hărțuirii sexuale la locul de muncă** utilizat în cadrul **International Textile, Garment & Leather Workers' Federation – ITGLWF** [32]

1. Sunt _ bărbat _ femeie

2. Considerați că ați fost vreodată victimă a hărțuirii sexuale?

Da Nu

Dacă ați răspuns „**Nu**” la această întrebare, treceți la întrebarea **nr. 12**

3. Dacă răspunsul este „**Da**”, atunci incidentele au avut loc:

- la locul de muncă actual
- la locul de muncă precedent

4. Când s-a produs incidentul?

- mă confrunt cu o situație de hărțuire sexuală în prezent
- cu mai puțin de 2 ani în urmă
- cu mai mult de 2 ani în urmă

5. Cine a(u) fost persoana/persoanele care v-a(u) hărțuit?

- șeful meu direct
- persoană din top management
- un reprezentant al sindicatului
- colegul meu (colegii mei)
- clienți, comercianți și alte persoane care nu lucrează pentru această companie

6. Care a fost natura hărțuirii? Bifați toate rubricile care descriu situația dumneavoastră.

- relații sexuale nedorite
- contact fizic deranjant (atingeri, ciupit)
- comentarii evident neplăcute la adresa corpului dumneavoastră
- telefoane agasante
- propuneri de natură sexuală
- expunerea de obiecte indecente și cu tentă sexuală la locul de muncă
- altele (.....)

7. Au existat amenințări sau insinuări că refuzul dumneavoastră de a vă supune acestor comportamentele va avea consecințe negative asupra activității dumneavoastră profesionale?

Da **Nu**

8. Au fost luate măsuri împotriva dumneavoastră pentru că ați refuzat să tolerați hărțuirea?

Da : bifați toate rubricile care descriu situația dumneavoastră

- refuzarea promovării
- refuzarea indemnizațiilor salariale
- mustrare
- evaluare nefavorabilă a activității profesionale
- transfer forțat
- concediere
- altele

Nu

9. Ce ați făcut în legătură cu hărțuirea?

- nimic
- am căutat o rezolvare pe cale neoficială și am stat de vorbă cu persoana care mă hărțuia
- am reclamat situația conducerii companiei
- am înaintat o plângere prin sindicat
- am formulat acuzații de discriminare la instituțiile cu responsabilități în domeniu

- m-am consultat cu un avocat și am inițiat acțiune în justiție
10. În cazul în care ați apelat la reprezentanții sindicali, sunteți de părere că aceștia v-au fost de ajutor?

Da **Nu**

11. Ce rezultat a avut demersul dumneavoastră de a pune capăt situației de hărțuire sexuală?
12. Doriți să ne împărtășiți sugestiile dumneavoastră în legătură cu ceea ce ar trebui să facă sindicatul pentru a răspunde mai eficient la problemele de hărțuire sexuală?

Vă mulțumim că ați completat acest chestionar.

Vă rugăm să îl returnați în plicul alăturat.

Vă atenționăm că acest chestionar este **anonim**.

De îndată ce au fost obținute, opiniile/stările persoanelor chestionate trebuie să-i determine pe angajatori/manageri să răspundă imediat cu acțiuni concrete. La acest moment, este foarte important să se recurgă la investigarea operativă a semnalelor de hărțuire sexuală și, respectiv, la aplicarea unor măsuri cu caracter ameliorativ, în cazul în care aceste semnale s-au dovedit a fi fondate.

5.4.4. Instituirea programelor cu caracter educațional/de instruire

Din seria măsurilor susceptibile să prevină apariția fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă face parte și *instituirea unor programe educaționale/de instruire*, adresate atât persoanelor angajate, cât și, în mod special, angajatorilor și angajatoarelor/managerilor (*workshop-uri, training-uri, seminare, mese rotunde, conferințe, discuții (în) panel, instructaje, sedințe de coaching, teambuilding-uri, în regim indoor și outdoor etc.*).

Rezultatele unui studiu realizat, acum douăzeci și ceva de ani, de Societatea americană pentru Managementul Resurselor Umane a evidențiat faptul că, la acel moment, 62% dintre companiile americane ofereau cursuri de formare profesională continuă pentru manageri în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale, iar 97% promovau o politică scrisă care stipula interzicerea hărțuirii sexuale.

În California, organizarea de cursuri de formare este obligatorie din anul 2004, această decizie fiind luată de Guvernatorul Arnold Schwarzenegger și motivată prin faptul că legislația, deși bine pusă la punct în domeniul hărțuirii sexuale, nu rezolvă problemele apărute în acest domeniu. Aceste prevederi au fost aplicabile în cazul companiilor care aveau peste 50 de angajați și angajate. Până în ianuarie 2006, conform noilor prevederi, un angajator/o angajatoare trebuia să ofere o sesiune de formare de cel puțin 2 ore tuturor supervisorilor care au fost angajați începând cu 1 iulie 2005. Începând cu data de 1 ianuarie 2006, angajatorii/-oarele trebuiau să ofere astfel de sesiuni de formare supervisorilor o dată la doi ani, iar noilor angajați și angajate sau persoanelor care au promovat pe linie internă în postul de supervisor - în termen de 6 luni de la momentul ocupării postului [33].

Programele avute în vedere trebuie să conducă la formarea capacităților de identificare a entităților, cauzelor și formelor de manifestare ale fenomenului de hărțuire

sexuală la locul de muncă, precum și la stabilirea modalităților prin care fenomenul în cauză poate fi administrat. Formulele de evaluare a programelor la care ne referim ar trebui să cuprindă, în mod obligatoriu, cel puțin patru niveluri de recoltare și prelucrare a datelor:

nivelul reacțional, prin mijlocirea căruia se vor surprinde aspecte cu o tentă mai mult subiectivă, respectiv *ce simt și ce gândesc* despre programe cei ce au participat la ele, *gradul lor de mulțumire* în raport cu activitățile de instruire/educaționale la care au luat parte;

nivelul efectelor imediate/directe, prin care se va urmări evaluarea, în mediul de formare, a ceea ce respectivele categorii de persoane *au învățat în rezultatul instruirilor* (în aceste condiții, se va vorbi despre o orientare pe două direcții: una vizând măsura în care angajații/-le sau/și angajatorii, angajatoarele/managerii au câștigat ceva anume din instruire (= o evaluare atât la începutul, cât și la finalul instruirilor), iar cea de-a doua urmărind dacă au fost atinse nivelurile necesare de competență (= o evaluare la încheierea programelor de instruire);

nivelul efectelor indirecte/practice, prin intermediul căruia se va stabili în ce măsură *ceea ce s-a învățat a fost transferat cu succes în practică*, astfel contribuindu-se la consolidarea nivelului de rezistență organizațională în fața pericolului de apariție a fenomenului de hărțuire sexuală și, respectiv, la crearea unei atmosfere de lucru caracterizate prin corectitudine relațională și respect mutual (esențialmente, acest nivel va implica evaluări/măsurări, la locul de muncă, a rezultatelor obținute de participanți/-te în cadrul programelor educaționale/de instruire);

nivelul efectelor finale, prin care se va stabili măsura în care programele educaționale au influențat asupra *stării de spirit a echipelor de lucru* și, respectiv, asupra *asupra performanțelor organizaționale*.

Dacă „produsele finale” ale programelor educaționale/de instruire (cunoștințe asimilate+abilități operaționale) vor fi pe măsura așteptărilor, atunci, în mod evident, se va putea considera că resursele alocate acestor programe au reprezentat o investiție avantajoasă.

5.4.5. Asigurarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere ale organizației

Tot din seria acțiunilor de prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă se înscrie *asigurarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere ale organizației*. Potrivit rezultatelor unei cercetări realizate la comanda *Comisiei Europene privind hărțuirea sexuală la locul de muncă* [34], femeile care lucrează în organizații dominate de bărbați sunt mai vulnerabile la hărțuire sexuală. Situația inversă a fost atestată în organizațiile dominate de femei, unde mai mulți bărbați au raportat cazuri de hărțuire sexuală comparativ cu colegile lor. Astfel, se poate deduce că problemele legate hărțuirea sexuală la locul de muncă apar și în cazul în care se atestă o neimplicare egală a femeilor și bărbaților în funcțiile de conducere ale organizației.

5.4.6. Tactica intervențiilor manageriale timpurii

În aceeași serie a măsurilor apte să prevină apariția fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă se înscriu *intervențiile manageriale timpurii*. Pentru a fi la înălțimea responsabilităților asumate, angajatorii/-oarele, managerii trebuie să fie capabili să observe și să „citească” primele semne ale fenomenului avut în vedere. Constatând existența unor asemenea semne, ei/ele vor recurge neîntârziat la desemnarea unui sau mai multor membri și membre ai/ale organizației (buni profesioniști/-te, dar și integri/-e sub aspect moral), la care cei/cele aflați/-te în primejdie/intrați în zona semnelor periculoase ar putea apela pentru un sfat. Autoritatea trebuie delegată acestor membri și membre ai/ale organizației astfel încât intervenția lor să fie și eficace, și eficientă.

5.4.7. Tactica de reconciliere a părților implicate în conflict

În fine, o ultimă măsură, care se cantonează în perimetrul acțiunilor de prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă mulțumită faptului că poate instala opreliști în calea escaladării acestuia, ar putea fi *reconcilierea părților*. Tipul vizat de reconciliere trebuie să se producă, de regulă sau în toate cazurile, prin mijlocirea unui specialist sau a unei specialiste cu o pregătire temeinică în domeniul medierii. Procedura de mediere, de această dată, va fi similară/aproape simetrică cu procedurile instituite în cadrul altor conflicte organizaționale interpersonale, dar care nu pot fi etichetate ca expresii ale hărțuirii sexuale la locul de muncă.

5.5. Conchidere

Putem constata, așadar, că persoanele care se consideră hărțuite sub aspect sexual la locul de muncă și care sunt hotărâte să pună capăt unui asemenea tip de ilegalitate pot să întreprindă acțiuni pe interiorul mediului organizațional din care face parte sau se pot adresa, în cazul în care eforturile depuse pe interior nu s-au încununat cu succes, mai multor instanțe care, în conformitate cu legislația în vigoare, au obligația, dar și pregătirea necesară pentru a o apăra. Pe de altă parte, trebuie să se țină cont de faptul că cele mai dezirabile forme de intervenție în cazul fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă țin de domeniul prevenției, și nu de cel al contracarării. Or, odată instalat, fenomenul avut în vedere, lăsa niște „sechele” (angoase, frustrări, autoblamări, confuzii, stări depresive, atacuri de panică, insomnii, tulburări de alimentație, migrene, amețeli, palpitații, disfuncții sexuale, dereglări hormonale, rateuri profesionale etc.), a căror putere va fi extrem de greu sau chiar imposibil de anihilat.

Referințe bibliografice și note

1. Aninoșanu, L., Martiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 8. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf.
2. Vezi: „Barometrul de gen. Cum participă femeile și bărbații în politică și în procesele decizionale?”, anul 2016 . Disponibil: http://progen.md/files/8393_final_barometrul_de_gen_rom.pdf
3. Îi avem în vedere, mai întâi de toate, pe R. Ivașcu, N. Covrig, V. Vieru, A. Țurcan și A. Buzu, cinci cercetători din Republica Moldova care și-au propus să elaboreze o viziune de ansamblu asupra posibilităților de prevenire și reducere a hărțuirii sexuale la locul de muncă și în cadrul procesului de învățământ , având la baza intenției lor și datele incluse în cele două barometre de opinie . Pentru confirmare, vezi: Ivașcu, R., Covrig, N., Vieru, V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf
4. Vezi, spre exemplu, Aninoșanu, L., Martiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 8. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf.
5. Ibidem, p. 9-10.
6. COD Nr. 154 din 28-03-2003. CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA. Publicat: 29-07-2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162 art. 648. MODIFICAT: LP19 din 11.03.19, MO94-99/15.03.19 art.156; în vigoare 15.03.19. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro
7. COD Nr. 985 din 18-04-2002. **CODUL PENAL AL REPUBLICII MOLDOVA**. Publicat: 14-04-2009 în Monitorul Oficial Nr. 72-74 art. 195. MODIFICAT: LP245 din 15.11.18 MO462-466 din 12.12.18 art. 774. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=109495&lang=ro
8. COD Nr. 218 din 24-10-2008. **CODUL CONTRAVENȚIONAL AL REPUBLICII MOLDOVA**. Publicat : 17-03-2017 în Monitorul Oficial Nr. 78-84 art. 100. MODIFICAT: LP16 din 15.02.19, MO86-92/08.03.19 art.146; în vigoare 08.03.19LP12 din 15.02.19, MO86-92/08.03.19 art.144; în vigoare 08.03.19. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113262&lang=ro
9. LEGE Nr. 5 din 09-02-2006 „Cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați”Publicat : 24-03-2006 în Monitorul Oficial Nr. 47-50. Art. 200 Versiune în vigoare din 02.10.2015 în baza modificărilor prin LP166 din 31.07.2015, MO267-273/02.10.2015 art.508. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=88221&lang=ro

10. LEGE Nr. 121 din 25-05-2012 „Cu privire la asigurarea egalității”. Publicat : 29-05-2012 în Monitorul Oficial Nr. 103 art. 355. Versiune în vigoare din data 12.11.16 în baza modificărilor prin LP102 din 21.07.16, MO256-264/12.08.16 art.547. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?lang=ro&doc_id=94542 (Accesat: ?)
11. Analiza cadrului legislativ național din perspectiva capacității lui de a crea premisele necesare contracarării sau/și prevenirii fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă, autorii la care ne referim au formulat următoarele constatări: „(i) actualmente, nu avem un cadru normativ național comprehensiv și clar ce ar reglementa un mecanism de protecție împotriva hărțuirii sexuale; (ii) reglementările ce se referă la domeniul prevenirii hărțuirii sexuale sunt fragmentare și confuze, fiind incluse doar unele sintagme generale în diverse planuri anuale, strategii, dar nu există un document complex de politici axat pe prevenirea hărțuirii sexuale; (iii) atribuțiile de constatare și examinare a faptei de hărțuire sexuală sunt adresate concomitent mai multor responsabili; (iv) legislația nu prevede o clasificare clară a actelor de hărțuire sexuală după severitatea cazului; (v) avem un mecanism ineficient de verificare și sancționare a angajatorului/angajatoarei care nu respectă obligația de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă; (vi) legislația actuală nu obligă expres instituțiile de învățământ de toate nivelele să adopte proceduri interne de combatere a hărțuirii sexuale; (vii) pe parcursul ultimului deceniu, cadrul legal specific fenomenului abordat nu s-a modificat esențial în comparație cu practica internațională”. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Ivașcu,R., Covrig,N., Vieru,V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici, p. 3-4. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdfcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf
12. LEGE Nr. 320 din 27-12-2012 „Cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului”.Publicat : 01-03-2013 în Monitorul Oficial Nr. 42-47 art. 145. MODIFICAT: LP219 din 08.11.18, MO462-466/12.12.18 art.770; în vigoare 01.01.21. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120699&lang=ro
13. COD Nr. 985 din 18-04-2002. CODUL PENAL AL REPUBLICII MOLDOVA. Publicat : 14-04-2009 în Monitorul Oficial Nr. 72-74 art. 195. MODIFICAT: LP245 din 15.11.18 MO462-466 din 12.12.18 art. 774. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=109495&lang=ro
14. COD Nr. 122 din 14-03-2003. CODUL DE PROCEDURĂ PENALĂ AL REPUBLICII MOLDOVA Publicat : 05-11-2013 în Monitorul Oficial Nr. 248-251 art. 699 MODIFICAT: HCC6 din 19.03.19, MO119-131/05.04.19 art.63; în vigoare 19.03.19. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113967&lang=ro
15. LEGE Nr. 514 din 06-07-1995 „Privind organizarea judecătorească” Publicat : 19-10-1995 în Monitorul Oficial Nr. 58 art. 641. Republicată în temeiul art. VIII alin.(9) al Legii nr.153 din 5 iulie 2012 – Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.185, art.620. MODIFICAT: LP265 din 23.11.18, MO1-5/04.01.19 art.8; în vigoare 04.01.19. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=112169&lang=ro

16. LEGE Nr. 140 din 10-05-2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii. Publicat: 29-06-2001 în Monitorul Oficial Nr. 68-71 art. 505. Versiune în vigoare din 12.01.19 în baza modificărilor prin LP245 din 15.11.18 MO 462-466 din 12.12.18 art. 774. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110520&lang=ro
17. LEGE Nr. 121 din 25-05-2012 „Cu privire la asigurarea egalității” Publicat : 29-05-2012 în Monitorul Oficial Nr. 103 art. 355. Versiune în vigoare din data 12.11.16 în baza modificărilor prin LP102 din 21.07.16, MO256-264/12.08.16 art.547. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94542&lang=ro
18. COD Nr. 154 din 28-03-2003. CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA. Publicat : 29-07-2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162 art. 648. MODIFICAT: LP19 din 11.03.19, MO94-99/15.03.19 art.156; în vigoare 15.03.19. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro
19. LEGE Nr. 52 din 03-04-2014 „Cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul)”. Publicat: 09-05-2014 în Monitorul Oficial Nr. 110-114 art. 278. MODIFICAT:LP38 din 28.02.20, MO103/14.04.20 art.176; în vigoare 14.05.20. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121241&lang=ro
20. Drept exemplu în acest sens ne pot servi ideile exprimate de aceiași R. Ivașcu, N. Covrig, V. Vieru, A. Țurcan și A. Buzu. Potrivit lot, la momentul actual, s-a creat o situație care denotă că:

- (I) legislația Republicii Moldova nu prescrie foarte clar atribuțiile instituțiilor abilitate pentru prevenirea hărțurii sexuale și asistența victimelor, ceea ce face ca imperfecțiunile cadrului legal să fie adeseori compensate prin practici instituționale;
- (II) instituțiile responsabile de investigarea cazurilor de hărțuire sexuală nu au aprobat instrucțiuni metodice sau alte acte interne, fapt ce conduce la situații de inconsecvență în acțiunile acestora;
- (III) atribuțiile de constatare și examinare a faptei de hărțuire sexuală sunt adresate concomitent mai multor responsabili, ca și infracțiune în conformitate cu Codul Penal, art. 173;
- (IV) reglementările care se referă la domeniul prevenirii hărțurii sexuale sunt fragmentare și confuze, fiind incluse doar unele sintagme generale în diverse planuri anuale, strategii, dar nu există un document comprehensiv de politici axat pe contracararea sau/și prevenirea hărțurii sexuale. Situația respectivă creează confuzii atât pentru instituțiile abilitate, cât și pentru victime în procesul de raportare a cazurilor.

Pentru confirmare și alte detalii, vezi: Ivașcu, R., Covrig, N., Vieru, V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici, p.8. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf

21. Vezi, spre exemplu, Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p p. 10-11. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/

- Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf. sau/și Ivașcu,R., Covrig,N., Vieru,V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici, p p.23-31. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf
22. Vezi, spre exemplu, Workplace Violence and Harassment: a European Picture. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Disponibil: <https://osha.europa.eu/en/toolsand-publications/publications/reports/violenceharassment-TERO09010ENC> ; Hersch, J. Sexual harassment in the workplace. IZA World of Labour, 2015; Нумхаузер-Хеннинг,Э., Лаулом, С. Законодательство о преследованиях, связанных с сексом и сексуальными домогательствами в 33 европейских странах. Disponibil: https://www.ec.europa.eu/justice/genderequality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf sau/și Kavaca,D., Рупенхейме, Г.Сексуальные домогательства на рабочем месте: вызовы и пути реагирования. Алматы, 2007, с. 25-27. Disponibil: <https://www.gced-clearinghouse.org/sites/default/files/resources/190349rus.pdf>
 23. Vezi, spre exemplu: Fitzgerald, L. F., Sandra Shullman, S., Bailey,N., Richards,M., Swecker,J. Gold,Y., Ormerod,M., Weitzman,L. The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace. In: Journal of Vocational Behavior, 1988, vol. 32, no.2, p.152-175; Fitzgerald, L., Swan,S., Fischer, K. Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment. In: Journal of Social Issues, 1995, no. 51 (1), p.117-138; Welsh, S. Gender and sexual harassment. In: Annual Review of Sociology, 1999, Vol. 25, pp.169-190. Disponibil: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.169> (Accesat: ?; Howard L.G. The Sexual Harassment Handbook. New Jersey: Book-Mart Press, 2007; Krebs,C. P., Lindquist,C.H., Warner, T.D., Fisher, B. S., Martin, S.L. The Campus Sexual Assault (CSA) Study. Washington: National Institute of Justice (NIJ), 2007; Latcheva, R. Sexual Harassment in the European Union: A pervasive but still hidden form of gender-based violence. In: Journal of Interpersonal Violence, 2017, no.32 (12), p.1821-1852; Borsi, M. Hărțuirea sexuală. Disponibil: <https://borsimariacabinetindividualdepsihologie.wordpress.com/2019/02/07/hartuirea-sexuala/> ; Marius-Catalin Predut, M.-C. (coord.). Combaterea hărțuirii morale și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, în spațiile publice și în viața politică. Publicare la data de 14 August 2019. Disponibil: <http://www.euroavocatura.ro/articole/2286/> ; Iliescu, D. Ce-i de făcut dacă ești hartuita sexual? Disponibil: <https://www.eva.ro/psihologie/situatii-si-sfaturi/ce-i-de-facut-daca-esti-hartuita-sexual-articol-6236.html> ; Cum recunoști și cum te aperi de hărțuirea la locul de muncă. Disponibil: http://nediscriminare.md/wp-content/uploads/2017/08/02_hartuirea_munca.pdf ; Cum se previne hărțuirea sexuală la locul de muncă. Disponibil: <https://ro.yourfuturewisconsin.com/sexual-harassment-1918253-2576> ; Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 10-11.Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf; Ivașcu,R., Covri-

- g,N., Vieru,V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici, p.23-31. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf ; Хоткина,З.Сексуальные домогательства на работе. Москва: МЦГИ, 1996 sau/și Сексуальные домогательства на работе. Что это такое и как себя защитить (с учетом опыта США). Тула: Тульский Региональный Центр Поддержки Женщин и Семьи, 1999.
24. Pentru confirmare și alte detalii, vezi, spre exemplu, Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 37. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf.
 25. Femeile și bărbații în organizații. Cercetare realizată de IMAS la cererea Centrului Parteneriat pentru Egalitate – CPE, 2006 . Disponibil: https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/resurse/cum_promovam_managementul_diversitatii_organizatii.pdf
 26. Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 44. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf.
 27. *Ibidem*, p. 42.
 28. Vezi, spre exemplu: Paludi, M.A., Barickman, R.B. Sexual harassment, work, and education: a resource manual for prevention. Albany: State University of New York Press, 1998; Howard, L.G. The Sexual Harassment Handbook. New Jersey : Book-Mart Press, 2007; Krebs,C. P., Lindquist,C.H., Warner, T.D., Fisher, B. S., Martin, S.L. The Campus Sexual Assault (CSA) Study. Washington: National Institute of Justice (NIJ), 2007, p.95-98; Osborne, R. Sexual Harassment in Universities. A Critical View of the Institutional Response. In: Canadian Woman Studies, 1992, no. 12 (3), p. 72-75. Disponibil: <https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/view/10495/9584> ; Welsh, S. Gender and sexual harassment. In: Annual Review of Sociology, 1999, Vol. 25, p.169-190. Disponibil: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.169> ; Paludi, M.A., DeSouza, E.R., Paludi, C.A. Praeger handbook on understanding and preventing workplace discrimination. Santa Barbara: Praeger, 2011; Hersch, J. Sexual harassment in the workplace. IZA World of Labour, 2015; Ivașcu,R., Covrig,N., Vieru,V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici, p.19-23. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpd-cdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf ; Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 44. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf ; Anino-

șanu, L., Marțiș ,D., Sorescu, I. Cum promovăm managementul diversității în organizații. București: Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2008, p. 63-64. Disponibil: https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/resurse/cum_promovam_managementul_diversitatii_organizatii.pdf ; Hărțuirea sexuală la locul de muncă: Studiu realizat de către IMAS (Institutul de Marketing si Sondaje) pentru Centrul Parteneriat pentru Egalitate - CPE, în perioada 9-16 noiembrie 2006, pe un eșantion reprezentativ pentru populația din zona urbană, respectiv orașe mari și mijlocii. Disponibil: <https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca.pdf> ; Lordache, R.E. Prevenirea discriminării în relațiile de muncă: Ghid pentru angajatori. Chișinău: Centrul de Resurse Juridice din Moldova, 2015, p. 20-22. Disponibil: <http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/02/CRJM-Ghidangajatori.pdf> ; Cum recunoști și cum te aperi de hărțuirea la locul de muncă. Disponibil: http://nediscriminare.md/wpcontent/uploads/2017/08/02_hartuirea_munca.pdf ; Răducan, R. Hărțuirea sexuală la locul de muncă. Disponibil: <https://ultrapsihologie.ro/2015/04/09/hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca/>; Preduț, M.-C. *Combaterea hartuirii morale si a hartuirii sexuale la locul de munca, in spatiile publice si in viata politica*. Disponibil: <http://www.euroavocatura.ro/articole/2286/>; Rusu, A., Samoilă, E. Modalități de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale în universități. București: Centrul FILIA, 2018, p.27-32 .Disponibil: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/02/Modalitati-de-prevenire-si-combatere-a-hartuirii-sexuale-din-universitati.pdf> ; Hărțuirea sexuală a angajaților la locul de muncă. Disponibil: <https://biblioteca.regielive.ro/referate/drept/hartuirea-sexuala-a-angajatilor-la-locul-de-munca-132556.html> ; Manafu, C. Agresiunea sexuală. Disponibil: <https://www.eva.ro/psihologie/situatii-si-sfaturi/agresiunea-sexuala-articol-17268.html> ; Ruscu, G. Hărțuirea sexuală la locul de muncă și strigătele tăcerii. Disponibil: <https://semneletimpului.ro/social/sex/abuz-sexual/hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca-si-strigatul-tacerii.html> ; Каваса, D., Рупенхейме, Г. Сексуальные домогательства на рабочем месте: вызовы и пути реагирования. Алматы, 2007, с. 30-31. Disponibil: <https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/190349rus.pdf> ; Балабанов, С. С., Саралиева, З. Х. Сексуальные домогательства на работе в России. În: Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия «Социальные науки», 2010, № 1 (17), с. 7–12 sau/și Хоткина, З. Сексуальные домогательства на работе. Москва: МЦГИ, 1996.

29. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: <https://www.equalityhumanrights.com/en/sexual-harassment-workplace>
30. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf
31. Pentru confirmare și alte detalii, vezi: https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/employers_code/COP2008.p
32. Pentru confirmare, vezi: Aninoșanu, L., Marțiș , D., Sorescu, I. Cum promovăm managementul diversității în organizații. București: Centrul Parteneriat pentru

- Egalitate, 2008, p. 63-64. Disponibil: https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/resurse/cum_promovam_managementul_diversitatii_organizatii.pdf
33. Exemplul este preluat din sursa: Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007, p. 44. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf.
34. Vezi, în acest sens: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)

Întrebări recapitulative, aplicații și teme de reflecție

- Cum credeți, ce importanță au cunoștințele care pun în lumină modalitățile prin care hărțuirea sexuală la locul de muncă poate fi contracarată sau/și prevenită? Elaborati o notă explicativă constând din cel puțin trei raționamente.
- Ce se înțelege prin sintagma „Contracarea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”?
- Ce se înțelege prin sintagma „Prevenirea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”?
- De ce este extrem de important să accesăm cât mai multe surse de specialitate pentru a ști care sunt modalitățile prin care fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă poate fi contracarat sau/și prevenit? Elaborati o notă explicativă care s-ar axa pe cel puțin trei argumente.
- Argumentați de ce nu poate fi acceptat punctul de vedere potrivit căruia hărțuirea sexuală la locul de muncă nu poate fi contracarată sau/și prevenită.
- Ce este mai important: să previi sau să contracarezi fenomenul de hărțuire sexuală la locul de muncă? Elaborati o notă explicativă constând din cel puțin trei raționamente.
- Pe baza informațiilor de care dispuneți – legate de experiența organizației în care activați sau de experiența altor organizații -, realizați un eseu cu referire la importanța contracarării sau/și prevenirii fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Elaborati și prezentați o viziune de ansamblu asupra premiselor proceselor de contracarare și prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Elaborati și prezentați o viziune de ansamblu cu referire la cadrul legal al proceselor de contracarare și prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Treceți în revistă și caracterizați instituțiile responsabile de aplicarea legislației în domeniile de contracarare și prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Pe baza informațiilor de care dispuneți – preluate din manualul pe care-l aveți în față sau/și din alte surse de specialitate -, selectați și analizați două exemple de bune practici din domeniul legat de contracararea fenomenului de hărțuire

sexuală la locul de muncă și două exemple de bune practici din domeniul legat de prevenirea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă.

- Ce se înțelege prin sintagma „Planul intern de contracarare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”?
- Descrieți, pe scurt, acțiunile care sunt relevante pentru planul intern de contracarare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- În viziunea dumneavoastră, care este elementul forte al planul intern de contracarare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Aduceți exemple care ar veni în întâmpinarea punctului de vedere pe care l-ați exprimat.
- Știind la ce se rezumă planul intern de contracarare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, ați avea ceva de adăugat ? Care sunt raționamentele care ar putea să vă facă să recurgeți la completări?
- Ce se înțelege prin sintagma „Planul extern de contracarare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”?
- Descrieți, pe scurt, acțiunile care sunt relevante pentru planul extern de contracarare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- În viziunea dumneavoastră, care este elementul forte al planul extern de contracarare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Aduceți exemple care ar veni în întâmpinarea punctului de vedere pe care l-ați exprimat.
- Știind la ce se rezumă planul extern de contracarare a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă, ați avea ceva de adăugat? Care sunt raționamentele care ar putea să vă facă să recurgeți la completări?
- Descrieți, pe scurt, acțiunile care sunt relevante pentru prevenirea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă?
- Care sunt factorii care contribuie la identificarea modalităților de prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Aduceți argumente care ar veni în întâmpinarea ideilor emise de dumneavoastră.
- Ce reprezintă politicile scrise de factură restricționistă și care este rolul lor în prevenirea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Aduceți exemple care ar fi pe potriva afirmațiilor dumneavoastră.
- Inspirându-vă din modelul Chestionarului pentru identificarea hărțuirii sexuale la locul de muncă prezentat în paginile manualului de față, realizați o proprie versiune a unui asemenea tip de chestionar.
- Demonstrați că efectul de prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă poate fi obținut prin mijlocirea unor programe educaționale/de instruire cu caracter specializat.
- Dacă, precum s-a demonstrat nu o singură dată, problemele legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă apar în cazul în care se atestă o neimplicare egală a femeilor și bărbaților în funcțiile de conducere ale organizației, atunci cum anume, potrivit punctului dumneavoastră de vedere, se poate ajunge la asigurarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere ale organizației? Inspirându-vă din propriile dumneavoastră observații, elaborați un plan concret de acțiuni care ar putea să conducă la instituirea unui asemenea tip de echilibru.
- Ce reprezintă intervențiile manageriale timpurii și care este rolul lor în preveni-

rea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă? Aduceți exemple care ar fi pe potrivă afirmațiilor dumneavoastră.

- În ce măsură acțiunile centrate pe ideea de reconciliere a părților implicate în actele de hărțuire sexuală la locul de muncă pot contribui la prevenirea acestora din urmă? Aduceți exemple care ar fi pe potrivă afirmațiilor dumneavoastră.
- Pornind de la premisa că prevenirea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă trebuie să se realizeze prin mijlocirea mai multor căi, ați putea spune care dintre aceste căi pot fi considerate ca fiind de maximă productivitate/eficiență. Aduceți exemple care ar fi pe potrivă afirmațiilor dumneavoastră.
- Știind cum se prezintă, în fond, programul de prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă, ați avea ceva de adăugat? Care sunt raționamentele care ar putea să vă facă să recurgeți la completări?
- Pentru o eventuală cercetare cu tema „Contracarea și prevenirea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă”, faceți operaționalizarea necesară utilizând datele cu referire la condițiile și modalitățile de realizare a acestor două procese (datele în cauză putând fi preluate atât din manualul pe care-l aveți în față, cât și din alte surse de specialitate).
- Analizați critic cuprinsul prezentului capitol – care, vom reaminti, se referă la contracarea și prevenirea fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă - și stabiliți ce alte informații ar mai putea fi incluse în el.

* *

*

Bibliografie selectivă

A. Surse editate în limba română:

- Aninoșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală: Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor. București: CPE/Centrul „Parteneriat pentru egalitate”, 2007. Disponibil: cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-har-tuire-sexuala.pdf.
- Anin oșanu, L., Marțiș, D., Sorescu, I. Cum promovăm managementul diversității în organizații. București: Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2008. Disponibil: https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/resurse/cum_promovam_managementul_diversitatii_organizatii.pdf.
- Botnarenco M. Hărțuirea sexuală – formă de discriminare? În: Revista Națională de Drept, 2015, nr.1, p.29-38.
- Botnarenco M. Latura subiectivă a infracțiunii de hărțuire sexuală. În: Revista Națională de Drept, 2015, nr.4, p.41-50.
- Bourdieu, P. Dominația masculină. București: Editura Art, 1998.
- Cotoară O.R. Hărțuirea sexuală. În: Revista de drept penal (București), 2003, nr.2, anul X, p.114-116.

- Cum recunoști și cum te aperi de hărțuirea la locul de muncă. Disponibil: http://nediscriminare.md/wp-content/uploads/2017/08/02_hartuirea_munca.pdf
- Hărțuirea sexuală la locul de muncă: Studiu realizat de către IMAS (Institutul de Marketing si Sondaje) pentru Centrul Parteneriat pentru Egalitate - CPE, în perioada 9-16 noiembrie 2006, pe un eșantion reprezentativ pentru populația din zona urbană, respectiv orașe mari și mijlocii. Disponibil: <https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca.pdf>.
- Iordache, R.E. Prevenirea discriminării în relațiile de muncă: Ghid pentru angajatori. Chișinău: Centrul de Resurse Juridice din Moldova, 2015, p. 20-22. Disponibil: <http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/02/CRJM-Ghidangajatori.pdf>.
- Ivașcu, R., Covrig, N., Vieru, V., Țurcan A., Buzu, A. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici. Disponibil: https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf;
- Kovacs P. Hărțuirea la locul de muncă. Disponibil: <http://www.ohpedu.ro/articole/hartuireala-locul-de-munca/>.
- Pasti, V. Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România. Iași: Polirom, 2003.
- Preduț, M.-C. Combaterea hartuirii morale si a hartuirii sexuale la locul de munca, in spatiile publice si in viata politica. Disponibil: <http://www.euroavocatura.ro/articole/2286/>.
- Răducan, R. Hărțuirea sexuală la locul de muncă. Disponibil: <https://ultrapsihologie.ro/2015/04/09/hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca/>.
- Ruscu, G. Hărțuirea sexuală la locul de muncă și strigătele tăcerii. Disponibil: <https://semneletimpului.ro/social/sex/abuz-sexual/hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca-si-strigatul-tacerii.html>.
- Rusu, A., Samoilă, E. Modalități de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale în universități. București: Centrul FILIA, 2018. Disponibil: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/02/Modalitati-de-prevenire-si-combatere-a-hartuirii-sexuale-din-universitati.pdf>.
- Truichici A.M. Hărțuirea sexuală. În: Dreptul, 2007, nr.3, anul XIV, p.73-76.

B. Surse editate în limba engleză:

- Berdahl, J. and Moore, C. Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. In Journal of Applied Psychology, 2006, Vol. 91, No. 2, p. 426–436.
- Blackstone A., Uggen C. Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. In: American Sociological Review, 2004, 69 (1), p. 64-92.
- Fitzgerald, L. F., Sandra Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J. Gold, Y., Ormerod, M., Weitzman, L. The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace. In: Journal of Vocational Behavior, 1988, vol. 32, no.2, p.152-175.
- Fitzgerald, L., Swan, S., Fischer, K. Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment. In: Journal of Social Issues, 1995, no. 51 (1), p.117-138.

- Hersch, J. Sexual harassment in the workplace. IZA World of Labour, 2015.
- Howard, L.G. The Sexual Harassment Handbook. New Jersey: Book-Mart Press, 2007;
- McLaughlin, H. et al. Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power". In: American Sociological Review, 2012, Vol. 77, p. 625–647.
- Paludi, M.A., Barickman, R.B. Sexual harassment, work, and education: a resource manual for prevention. Albany: State University of New York Press, 1998.
- Paludi, M.A., DeSouza, E.R., Paludi, C.A. Praeger handbook on understanding and preventing workplace discrimination. Santa Barbara: Praeger, 2011.
- Pina, A., Gannon, A., Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. Aggression and Violent Behavior, 14 (2), p. 126-138.
- Ring, L., Gardner, C. (1996). Passing By: Gender and Public Harassment. Contemporary Sociology, 25(4), p.480.
- The Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal): Act, 2013: for Employers / Institutions / Organisations / Internal Complaints Committee / Local Complaints Committee. Government of India; Ministry of Women and Child Development, 2015.

C. **Surse editate în limba rusă:**

- Алексеева А. Требуется секретарь без комплексов: истории жертв домогательств на работе // URL: <http://www.snob.ru>
- Балабанов С. С., Саралиева З. Х. Сексуальные домогательства на работе в России // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». 2010, № 1 (17), с. 7–12.
- Векленко С.В., Стулов А.В. Необходимо ли уголовное наказание за сексуальные домогательства?. În: Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 1. с. 11–16.
- Гнилицкая Д.А. Сексуальное принуждение и сексуальное понуждение как формы сексуального насилия. În: Альманах современной науки и образования, 2011, №5 (48), с.10-14.
- Каваса,Д., Рупенхейме, Г. Сексуальные домогательства на рабочем месте: вызовы и пути реагирования. Алматы,2007. Availableat: <https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/190349rus.pdf>;
- Луковцева З.В. Сексуальное насилие: мифы, факты, современное состояние проблемы. М.: Центр АННА, 2000.
- Осипова О.С. Взаимосвязь организационной культуры и феномена харассмента. În: Человеческий капитал. 2012, № 12, с. 28–30.
- Сексуальные домогательства на работе. Что это такое и как себя защитить (с учетом опыта США). Тула: Тульский Региональный Центр Поддержки Женщин и Семьи, 1999.
- Стучевская О.И. Харассмент и российские женщины. În: Вестник общественного мнения. 2008, № 4, с. 43–49.

- Хоткина, З. Сексуальные домогательства на работе. Москва: МЦГИ, 1996.

Resurse selective *on-line*

- https://ro.wikiqube.net/wiki/Sexual_harassment
- https://ro.wikipedia.org/wiki/H%C4%83r%C8%9Buire_sexual%C4%83
- <https://ro.nsp-ie.org/acoso-sexual-en-el-trabajo-2a08e4b-2a2a28e>
- <https://ro.groinstrong.com/what-do-psychologists-say-about-sexual-harassment-3818>
- <https://semneletimpului.ro/social/sex/abuz-sexual/hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca-si-strigatul-tacerii.html>
- <https://www.eva.ro/psihologie/situatii-si-sfaturi/agresiunea-sexuala-articol-17268.html>
- <https://biblioteca.regielive.ro/referate/drept/hartuirea-sexuala-a-angajator-la-locul-de-munca-132556.html>
- <https://juridicemoldova.md/5925/flirt-seductie-sau-hartuire-sexuala.html>
- https://adevarul.ro/locale/pitesti/ce-comportamente-incriminate-hartuire-sexuale-sfaturi-femeile-carora-seful-nu-pace-serviciu-1_58cbf0b75a
- <https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/view/10495/9584>
- <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.169>
- http://nediscriminare.md/wpcontent/uploads/2017/08/02_hartuirea_munca.pdf
- <https://biblioteca.regielive.ro/referate/drept/hartuirea-sexuala-a-angajator-la-locul-de-munca-132556.html>
- <https://www.equalityhumanrights.com/en/sexual-harassment-workplace>
- http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf
- https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/employers_code/COP2008.p
- [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)

[illegible]

[illegible]