Metodologia de combatere și prevenire a hărțuirii – sunteți pregătiți să implementați și utilizați acest nou instrument organizatoric?

Autori:

- ***Dan Dascălu, Partener D&B David și Baias***
- ***Sonia Bălănescu, Avocat Senior D&B David și Baias***

Până la apariția Hotărârii de Guvern nr. 970/2023, care aprobă Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă (“**Metodologia**“), angajatorii din România nu aveau la îndemână un instrument legislativ la care să se raporteze pentru punerea în aplicare a măsurilor de combatere și prevenire a hărțuirii la locul de muncă. În contextul acestei evoluții legislative semnificative, care reflectă intenții mai ample ale factorilor de decizie europeni și/sau naționali de facilitare a unor medii de lucru sigure și incluzive, Metodologia devine un instrument esențial pentru conștientizarea și combaterea hărțuirii în mediul profesional. Această abordare reprezintă un răspuns ferm la provocările existente și marchează intențiile legislative pentru crearea unui mediu de muncă în care toți angajații să se simtă protejați și respectați.

Metodologia vine atât în sprijinul salariaților prin punerea la punct a unor mecanisme legale menite să garanteze protecția efectivă împotriva diverselor comportamente de tipul hărțuirii, cât și în sprijinul angajatorilor care se confruntă

cu asemenea cazuri, prin reglementarea unor linii directoare care să stea la baza prevenirii şi combaterii hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă. Astfel, toți angajatorii vor trebui să țină cont de acestea și să le transpună în mod corespunzător în actele interne până la data de 07 aprilie 2024.

Trebuie observat în acest context că se stabilește ce înseamnă hărțuirea la locul de muncă, acoperind comportamentele nedorite de natură fizică, verbală și nonverbală, care afectează demnitatea și integritatea angajaților. Această definiție este esențială pentru conștientizarea fenomenului și impune obligații clare angajatorilor pentru prevenirea și combaterea acestuia. În egală măsură, sunt detaliate pe această cale și o serie de îndatoriri pentru angajatori, menite a facilita atingerea scopurilor legislative urmărite, dar și o serie de drepturi ale salariaților pentru atingerea acestora, la nevoie pe calea unor demersuri administrative sau judecătorești. Se încearcă pe această cale a se crea un instrument util menit a asigura o uniformizare a procedurilor referitoare la prevenirea, cercetarea, clarificarea și sancționarea unor nedorite și reprobabile raporturi de conflict ce pot apărea în cadrul diferitelor organizații, astfel încât pe termen lung să se ajungă la eliminarea acestora.

Obligații pentru Angajatori: Ghidul către un Mediu de Muncă Respectuos

Acest nou instrument se aplică tuturor angajatorilor din România, atât din sectorul public, cât și din sectorul privat, și indiferent de domeniul de activitate sau mărimea companiei.

Metodologia impune astfel angajatorilor îndatoriri de ordin organizatoric, inclusiv:

- adaptarea regulamentelor interne la noile prevederi,
- organizarea de cursuri periodice de formare, precum și

- desemnarea unei persoane responsabile ori a unei comisii pentru soluționarea plângerilor.

Aceste măsuri nu doar protejează angajații, dar consolidează și reputația angajatorilor ca lideri responsabili și promotori ai unui mediu de muncă echitabil și sigur.

Protecția Angajaților – *in extremis* plângeri și acțiuni în justiție

Angajații au posibilitatea de a depune plângeri interne, de a sesiza autoritățile competente, precum Inspectoratul Teritorial de Muncă sau Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării, și de a recurge la instanțele de judecată în cazul în care se consideră victime ale hărțuirii.

În plus, deși Metodologia nu reglementează sancțiuni contravenționale specifice, legislația existentă, precum Ordonanța de Urgență nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament instituie amenzi substanțiale. Spre exemplu, reamintim că se sancționează cu amenda între 30.000 lei și 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua măsurile necesare pentru prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă. Așadar, ignorarea acestor dispoziții legale poate nu doar afecta reputația companiei, dar și atrage consecințe financiare semnificative. Prin adoptarea Metodologiei, angajatorii nu doar că își asumă responsabilitatea de a crea un mediu de muncă sigur și incluziv, dar și evită expunerea la amenzi și posibile litigii costisitoare.

Impactul Preconizat Asupra Egalității de Șanse și Tratament

Metodologia reprezintă un pas semnificativ în promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, accentuând astfel impactul pozitiv asupra culturii și moralului la locul de muncă prin eliminarea hărțuirii. Această

inițiativă nu doar consolidează un mediu de lucru respectuos și demn, ci oferă și angajatorilor o oportunitate de a-și contura reputația ca lideri responsabili și implicați în promovarea unui mediu de muncă sigur și echitabil. Prin acțiuni prompte și măsuri eficiente de implementare a noilor prevederi legislative, angajatorii pot contribui la o imagine publică mai pozitivă și la consolidarea unei culturi organizaționale orientate către respect și incluziune, iar angajații, înțelegând importanța acestor valori sociale, să le respecte de bună voie, iar în cazul în care apar totuși deviații să aibă confortul că au mijloacele necesare de a le combate, înlătura și sancționa alături de angajatorul lor și factorii de decizie din cadrul acestuia desemnați să aducă la îndeplinire aceste reguli.

Viitorul a început deja?

Astfel, chiar dacă a rămas o perioadă de timp până la expirarea termenului legal de adoptare sau, după caz, actualizare a documentelor interne de tipul mai sus-menționat, în realitate, aceasta este chiar scurtă. Aceasta este credem dincolo de îndoială întrucât va fi absolut esențială și discutarea acestor reglementări cu persoanele desemnate să asigure punerea în aplicare a acestor măsuri legislative de ordin organizatoric, precum și cu toți salariații companiei, pentru a le înțelege și aplica în mod corect în activitatea de zi cu zi, astfel încât să se prevină și combată eventuale deviații de la comportamentul normal.