

# CE FORME IA HĂRȚUIREA ÎN LUMEA MUNCII?

## #AngajatoriPentruRespect

**HĂRȚUIRE SEXUALĂ** se poate manifesta prin atingeri nedorite, mângâieri, pipăieli, comentarii, insulte sau glume cu tentă sexuală, solicitări de favoruri sexuale, priviri fixe sau lascive, inadecvate, expunere indecentă, primirea de e-mailuri/mesaje ofensatoare, cu conținut sexual, avansuri sexuale online etc.

**VIOLENȚĂ FIZICĂ** se poate manifesta prin agresiunea fizică și abuzul fizic, inclusiv bătăi, palme, lovituri, bruscări și împingeri. În cazuri extreme, poate duce la omor.

**HĂRȚUIRE PSIHOLAGICĂ** se poate manifesta prin abuzuri verbale și non-verbale, abuz sexual, bullying, mobbing, comentarii sexiste sau misogine și/sau intimidări și amenințări, inclusiv amenințări cu violul.

**VIOLENȚĂ ECONOMICĂ** se poate manifesta prin restricționarea accesului la resurse financiare, educație sau piața muncii, nerespectarea responsabilităților economice, cum ar fi plata salariului, concedierea unei persoane pentru că refuză să răspundă la avansuri sexuale, promovarea sau retrogradarea unei persoane din motive discriminatorii, solicitarea de a lucra ore de lucru suplimentare fără compensații etc.

**HĂRȚUIRE ONLINE** se poate manifesta prin amenințări, insulte, comentarii abuzive, bullying online, urmărirea online, discursuri instigatoare la ură, trimiterea de imagini obscene sau pornografie non-consensuală.

**PRACTICI ȘI CONDIȚII DE MUNCĂ ABUZIVE** se poate manifesta prin aranjamente de muncă precare, care nu oferă timp de odihnă, împiedicarea de a folosi toaleta, izolare, reținerea de informații sau atribuirea de sarcini care nu corespund capacităților lucrătorilor, stabilirea de obiective/termene limită imposibile, supravegherea excesivă, forțarea de a lucra în mod inutil la ore nesociabile sau de a călători în mod inutil, hărțuirea în caz de maternitate/graviditate, reținerea documentelor de călătorie, cum ar fi pașapoartele (frecventă în cazul migranților).

# CE POȚI FACE DACĂ EȘTI HĂRȚUIT/Ă LA MUNCĂ?

## #AngajatoriPentruRespect

### Sesizare scrisă către angajator

Cere angajatorului să ia măsuri de stopare a hărțuirii. Angajatorii au obligația legală să prevină hărțuirea la locul de muncă și să aibă mecanisme confidențiale și eficiente de raportare, gestionare și soluționare a plângerilor de hărțuire.

### Sesizare scrisă către Inspectoratul Teritorial de Muncă

Dacă angajatorii nu respectă obligația legală de a preveni hărțuirea la locul de muncă și de a implementa mecanisme confidențiale și eficiente de raportare, gestionare și soluționare a plângerilor de hărțuire, aceștia pot fi amendați de ITM.

### Petiție către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

CNCD poate amenda angajatorii care permit hărțuirea la lucru. Petițiile către CNCD sunt acceptate doar dacă hărțuirea are loc ca formă de discriminare pe baza unui criteriu protejat (de exemplu, rasă, naționalitate, limbă, religie). Pentru a depune o astfel de petiție nu ai neapărat nevoie de avocat.

### Plângere adresată instanței de judecată

Hărțuirea la locul de muncă este interzisă prin lege. Instanța poate să acorde despăgubiri victimei pentru daune morale. În cazul hărțuirii ca faptă penală, instanța poate amenda persoana inculpată sau să o pedepsească cu închisoarea.

# WHAT FORMS DOES HARASSMENT TAKE IN THE WORLD OF WORK?

## #EmployersForRespect

**SEXUAL HARASSMENT** can include unwanted touching, sexually suggestive or offensive comments, insults or jokes, requests for sexual favours, inappropriate or lascivious attention, indecent exposure, receiving offensive e-mails/messages with sexual content, online sexual advances, etc.

**PHYSICAL VIOLENCE** can include physical aggression and physical abuse, including hitting, slapping, kicking, shoving, and pushing. In extreme cases, it can lead to death.

**PSYCHOLOGICAL HARASSMENT** can include verbal and non-verbal abuse, sexual abuse, bullying, mobbing, sexist or misogynistic comments and/or intimidation and threats, including threats of rape.

**ECONOMIC VIOLENCE** can include restricting access to financial resources, education or the labour market, non-compliance with economic responsibilities, such as salary payment, firing someone for refusing to respond to sexual advances, the promotion or demotion of a person for discriminatory reasons, being asked to work overtime without compensation, etc.

**ONLINE HARASSMENT** can include threats, insults, abusive comments, online bullying, online stalking, hate speech, sending obscene images or non-consensual pornography.

**ABUSIVE WORKING PRACTICES AND CONDITIONS** can include precarious working arrangements that do not provide rest time, being prevented from using the toilet, isolation, withholding information or assigning tasks that do not match the worker's capabilities, setting impossible goals/deadlines, excessive surveillance, being forced to work unsociable hours unnecessarily or to travel unnecessarily, maternity/pregnancy harassment, withholding travel documents such as passports (common for migrant workers).

# WHAT CAN YOU DO IF YOU HAVE BEEN HARRASED AT WORK?

**#EmployersForRespect**

## **Written complaint to the employer**

Ask your employer to take action to stop the harassment. Employers have a legal obligation to prevent harassment in the workplace and to have confidential and effective mechanisms for reporting, handling and resolving harassment complaints.

## **Written complaint to the Territorial Labor Inspectorate (ITM)**

If employers fail to comply with the legal obligation to prevent harassment in the workplace and to implement confidential and effective mechanisms for reporting, handling and resolving harassment complaints, they can be fined by the Labor Inspectorate.

## **Petition to the National Council for Combating Discrimination (CNCD)**

The CNCD can fine employers who allow harassment at work. Petitions to the CNCD are accepted only if the harassment occurs as a form of discrimination based on a protected criterion (e.g. race, nationality, language, religion). You do not necessarily need a lawyer to file such a petition.

## **Complaint addressed to the court**

Harassment in the workplace is prohibited by law. The court can award compensation to the victim for moral damages. In the case of harassment as a criminal act, the court can fine the accused person or punish them with imprisonment.

# ЯКІ ВИДИ ДОМАГАНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ?

## #Роботодавцямзаповагу

**СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ** можуть проявлятися через небажані дотики, пестощі, обмацування, коментарі, образи чи сексуальні жарти; прохання про сексуальні послуги; фіксовані або хтиві, недоречні погляди; непристойне викриття; отримання образливих електронних листів/повідомлень сексуального змісту; сексуальні домагання в онлайн-просторі тощо.

**ФІЗИЧНЕ НАСИЛЬСТВО** може проявлятися у формі фізичної агресії та фізичного насильства, включаючи побої, ляпаси, удари, огризання та штовхання. У крайніх випадках це може призвести до смерті.

**ПСИХОЛОГІЧНЕ ДОМАГАННЯ** може проявлятися через вербальне та невербальне насильство, сексуальне насильство, знущання, моббінг, сексистські чи женоненависницькі коментарі та/або залякування та погрози, включаючи погрози згвалтування.

**ЕКОНОМІЧНЕ НАСИЛЬСТВО** може проявлятися через обмеження доступу до фінансових ресурсів, освіти чи ринку праці; невиконання господарських обов'язків, наприклад виплата заробітної плати; звільнення за відмову реагувати на сексуальні домагання; підвищення або пониження в посаді особи з дискримінаційних мотивів; прохання працювати понаднормово без винагороди тощо.

**ДОМАГАННЯ В ОНЛАЙН-ПРОСТОРИ** можуть проявлятися через погрози, образи, образливі коментарі, залякування в Інтернеті, переслідування в Інтернеті, ворожнечу, образливі коментарі, надсилання непристойних зображень або порнографії без згоди.

**ЖОРСТОКА ПРАКТИКА ТА УМОВИ ПРАЦІ** можуть проявлятися в поганій організації праці, яка не передбачає час на відпочинок; заважає вам користуватися туалетом; ізоляція; приховування інформації або призначення завдань, які не відповідають можливостям працівників, встановлення нездійснених цілей/термінів; надмірне спостереження; змушення працювати без потреби в несоціальні часи або подорожувати без потреби; домагання у разі материнства/вагітності; вилучення проїзних документів, таких як паспорти (загально для мігрантів).

# ЩО РОБИТИ, ЯКЩО ВАС ДОМАГАЮТЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ?

## #Роботодавцям за повагу

### Надіслати письмове повідомлення роботодавцю

Попросіть роботодавця вжити заходів, щоб припинити домагання. Роботодавці зобов'язані за законом запобігати домаганням на робочому місці та мати конфіденційні та ефективні механізми для звітування, розгляду та вирішення скарг щодо домагання.

### Надіслати письмове повідомлення до Територіальної інспекції праці (ІТМ)

Якщо роботодавці не дотримуються юридичних зобов'язань запобігати домаганням на робочому місці та запроваджувати конфіденційні та ефективні механізми для звітування, розгляду та вирішення скарг щодо домагання на робочому місці, їх може оштрафувати Територіальна інспекція праці.

### Петиція до Національної ради з питань боротьби з дискримінацією (CNCD)

Національна рада з питань боротьби з дискримінацією (CNCD) може штрафувати роботодавців, які допускають домагання на роботі. Петиції до CNCD приймаються лише у разі, коли домагання вважаються формою дискримінації на основі захищених ознак. Щоб подати таку петицію, вам не потрібні обов'язково послуги адвоката.

### Направлення скарги до суду

Домагання на робочому місці заборонено законом. Суд може присудити потерпілому/ій відшкодування моральної шкоди. У разі домагання як кримінального діяння суд може оштрафувати обвинуваченого або покарати його позбавленням волі.

# ما هي أشكال التحرش في العمل؟

## أصحاب العمل من أجل الاحترام

يمكن أن يظهر **التحرش الجنسي** من خلال اللمس غير المرغوب فيه، أو المداعبة، أو التلمس، أو التعليقات، أو الإهانات، أو النكات ذات النبرة الجنسية؛ طلبات الحصول على خدمات جنسية؛ المظاهر الثابتة أو الفاسقة وغير اللائقة؛ التعرض غير اللائق؛ تلقي رسائل بريد إلكتروني/رسائل مسيئة ذات محتوى جنسي؛ التقدم الجنسي عبر الإنترنت وما إلى ذلك.

يمكن أن يتجلى **العنف الجسدي** في الاعتداء الجسدي والإيذاء الجسدي، بما في ذلك الضرب والصفع والركل والدفع. وفي الحالات القصوى يمكن أن يؤدي إلى الوفاة.

يمكن أن يظهر **التحرش النفسي** من خلال الإساءة اللفظية وغير اللفظية، والاعتداء الجنسي، والتسلط، والمضايقات، والتعليقات الجنسية أو الكارمة للنساء و/أو التخويف والتهديدات، بما في ذلك التهديد بالاعتصاب.

يمكن أن يتجلى **العنف الاقتصادي** من خلال تقييد الوصول إلى الموارد المالية أو التعليم أو سوق العمل؛ عدم الامتثال للمسؤوليات الاقتصادية، مثل دفع الرواتب؛ طرد شخص ما لرفضه الرد على التحرشات الجنسية؛ ترقية شخص ما أو خفض رتبته لأسباب تمييزية؛ طلب العمل الإضافي دون تعويض، الخ.

يمكن أن تظهر **المضايقات عبر الإنترنت** من خلال التهديدات أو الإهانات أو التعليقات المسيئة أو التنمر عبر الإنترنت أو المطاردة عبر الإنترنت أو خطاب الكراهية أو التعليقات المسيئة أو إرسال صور فاحشة أو مواد إباحية بدون موافقة.

يمكن أن تتجلى **ممارسات وظروف العمل المسيئة** في ترتيبات العمل السيئة التي لا توفر وقت الراحة؛ منعك من استخدام المرحاض؛ عزل؛ حجب المعلومات أو تعيين المهام التي لا تتوافق مع قدرات العمال، وتحديد أهداف/مواعيد نهائية مستحيلة؛ المراقبة المفرطة والإجبار على العمل دون داع وفي ساعات غير مريحة أو على السفر دون داع؛ التحرش بالأوممة/الحمل؛ الاحتفاظ بوثائق السفر مثل جوازات السفر (مع المهاجرين).

# ماذا يمكنك أن تفعل إذا تعرضت للمضايقة في العمل؟

## أصحاب العمل من أجل الاحترام

### إخطار كتابي لصاحب العمل

اطلب من صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لوقف التحرش. يقع على عاتق أصحاب العمل التزام قانوني بمنع التحرش في مكان العمل، كما أن لديهم آليات سرية وفعالة للإبلاغ عن شكاوى التحرش والتعامل معها وحلها.

### خطار كتابي إلى مفتشية العمل الإقليمية

إذا فشل أصحاب العمل في الامتثال للالتزام القانوني بمنع التحرش في مكان العمل وتنفيذ آليات سرية وفعالة للإبلاغ عن شكاوى التحرش والتعامل معها وحلها، فيمكن تغريمهم بواسطة مفتشية العمل الإقليمية.

### عريضة إلى المجلس الوطني لمكافحة التمييز

يمكن للمجلس الوطني لمكافحة التمييز فرض غرامة على أصحاب العمل الذين يسمحون بالتحرش في العمل. لا يتم قبول الالتماسات المقدمة إلى المجلس الوطني لمكافحة التمييز إلا إذا حدث التحرش كشكل من أشكال التمييز على أساس معيار محمي. لا تحتاج بالضرورة إلى محام لتقديم الشكوى.

### شكوى موجهة إلى المحكمة

التحرش في مكان العمل محظور بموجب القانون. ويجوز للمحكمة أن تحكم بالتعويض للضحية عن الأضرار المعنوية. وفي حالة التحرش باعتباره عملاً إجرامياً، يمكن للمحكمة تغريم المتهم أو معاقبته بالسجن.