

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

Conform art. 203¹ din Codul penal „Hărțuirea unei persoane prin amenințare sau constrângere, în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă”. Aceasta este definirea legală a hărțuirii dar ceea ce este ea de fapt, care sunt mecanismele care conduc la hărțuire, care este rolul sau „vina” victimei, când flirtul devine agresiune sexuală vom afla din rândurile ce urmează.

Trebuie făcută întâi o distincție între discriminare sexuală, hărțuire și hărțuire sexuală. Prin Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați acestea au fost definite astfel:

„a) prin **discriminare directă** se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

b) prin **discriminare indirectă** se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex;

c) prin **hărțuire** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d) prin **hărțuire sexuală** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

g) prin **discriminare bazată pe criteriul de sex** se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea”.

Conform O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare „constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

Conform legii, angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților. De asemenea angajatorii trebuie să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare.

Angajatorii sunt obligați să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Problematika hărțuirii sexuale la locul de muncă a constituit subiectul unui raport de cercetare al Centrului de Parteneriat pentru Egalitate, raport dat publicității la începutul anului 2007. Conform acestui raport, hărțuirea sexuală este înțeleasă de majoritatea subiecților ca fiind încercarea de a avea relații sexuale cu forța, prin amenințări sau promisiunea unei recompense, întâlniri amoroase cu promisiunea angajării/promovării, comportament sau limbaj cu conotație sexuală, fără acordul persoanei: sărutări, atingeri nepotrivite, îmbrățișări, limbaj cu conotație sexuală. Gesturile și privirile nepotrivite sunt considerate într-o mai mică măsură drept hărțuire sexuală.

Din punct de vedere legal, victima hărțuirii ar putea fi și o femeie, și un bărbat, iar cel care hărțuiește poate fi șef, subordonat sau coleg egal din punct de vedere ierarhic.

Femeile, într-o măsură mai mare comparativ cu bărbații consideră că privirile, gesturile deochete, limbajul cu conotație sexuală, sărutul fără voie reprezintă hărțuire sexuală.

Femeile, într-o mai mare măsură comparativ cu bărbații, au declarat că au auzit de cazuri de hărțuire sexuală, diferențele nefiind însă semnificative statistic. 12,3% dintre subiecți au declarat că au auzit/experimentat într-o formă sau alta acest fenomen.

Cea mai frecventă formă menționată de subiecți este cea a folosirii limbajului cu conotație sexuală (8,4%), priviri sau atingeri nepotrivite (6,5%, respectiv 5,2%). Încercarea de a avea relațiile sexuale cu forța sau prin amenințare au fost menționate în puține cazuri (3,3% respectiv 2,6%).

Privirile, atingerile nepotrivite, limbajul cu conotație sexuală sunt mai frecvente la persoanele tinere comparativ cu cele vârstnice. Cazurile de relații sexuale forțate au fost menționate într-o mai mare măsură de femei (5%) și de persoanele tinere (7,2%). Prin urmare, așa cum era de așteptat, femeile și persoanele tinere sunt mai vulnerabile la fenomen.

Existența unei legi care reglementează hărțuirea sexuală este cunoscută de aproape 55% dintre cei intervievați.

În funcție de principalele caracteristici socio-demografice, existența legii este cunoscută într-o măsură mai mare de bărbați, de persoanele tinere și active din punct de vedere economic, cu educație medie sau superioară și un venit corespunzător, care provin mai degrabă din București sau Transilvania:

Căile de rezolvare a problemei au fost diferite. Reacția față de o asemenea situație este mai degrabă una pasivă, de ignorare, pe principiul lucrurilor care se rezolvă de la sine.

Astfel, majoritatea persoanelor agresate se rezumă la a discuta cu agresorul încercând să rezolve problema pe cale amiabilă, o pondere importantă dintre indivizi neacționând în niciun fel (în 25% dintre cazuri persoana nu a făcut nimic, în 27% dintre cazuri a așteptat sperând că lucrurile se vor rezolva cu timpul). O pondere destul de mare (15%) declară că persoana a fost nevoită să demisioneze de la serviciu.

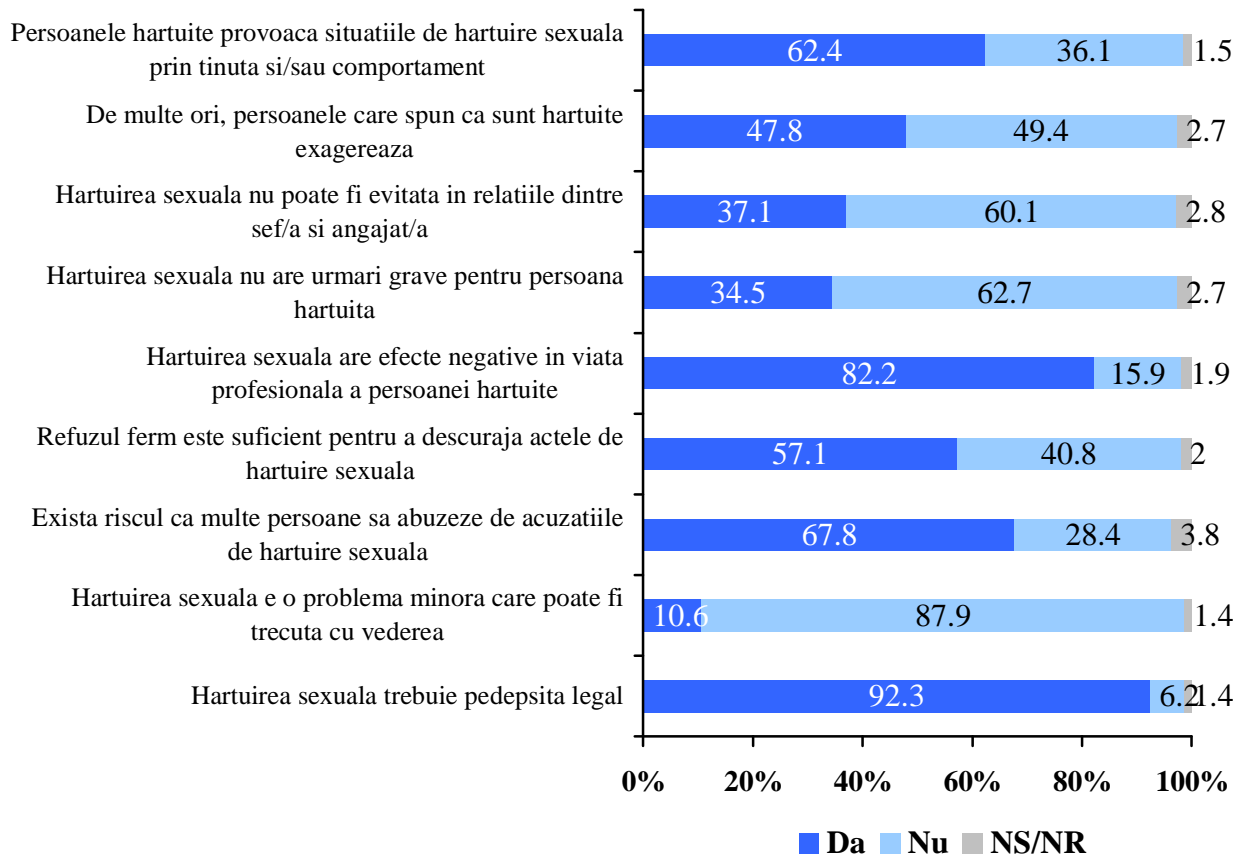
Atitudinea pro-activă – discuția cu o persoană din conducere, plângere scrisă, apelarea la sindicat sau chiar intentarea unui proces – este întâlnită la aproximativ un sfert dintre subiecți.

Ceea ce însă nu este cunoscut este faptul că persoana care a depus o plângere de hărțuire este protejată de lege. Astfel, este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente sau după ce sentința judecătorească a rămas definitivă.

Atitudinea față de fenomen este una negativă, de condamnare. Majoritatea indivizilor (aproximativ 90%) consideră hărțuirea sexuală o problemă gravă, care trebuie pedepsită legal. Două treimi dintre subiecți apreciază că are urmări grave pentru persoana hărțuită și peste 80% că afectează negativ viața profesională a acesteia.

În același timp însă, atitudinea de „blamare a victimei” este încă foarte răspândită. Victima este măcar parțial responsabilă de ceea ce i se întâmplă. Aproximativ două treimi dintre persoanele chestionate consideră că situația de hărțuire este provocată chiar de către victimă, prin ținuta abordată, prin comportamentul afișat.

Cu care dintre următoarele afirmații sunteți de acord?



Opinia dominantă este că victima poartă o parte din vină pentru ce i s-a întâmplat, de multe ori având tendința să exagereze dimensiunile problemei, pe care de altfel ar fi putut-o evita dacă ar fi descurajat categoric agresorul. Bărbații, într-o măsură mai mare comparativ cu femeile, cred că victimele abuzează de acuzațiile de acest tip.

În baza rezultatelor acestui studiu, CPE va realiza, în perioada martie-septembrie 2007, o campanie națională de conștientizare a populației privind efectele negative ale hărțuirii sexuale și modalitățile legale de combatere a fenomenului.

Studiul și campania sunt realizate în cadrul proiectului "Spune NU hărțuirii sexuale", implementat de Centrul Parteneriat pentru Egalitate - CPE, în parteneriat cu Fundația Concept. Proiectul este finanțat de Uniunea Europeană, prin Programul Societate Civilă Componenta 3 - Democrație, drepturile omului, statul de drept și independența justiției cu 74.170 EURO și de CPE și Fundația Concept din fonduri primite de la Fundația pentru o Societate Deschisă cu 11.730 EURO.

În ultimii ani au fost realizate mai multe studii privind discriminarea, hărțuirea și hărțuirea sexuală a persoanelor. În perioada februarie - aprilie 2003 The Gallup Organization Romania a organizat focus grupuri. Multe dintre participante au admis faptul că nu-și cunosc drepturile. Se constată existența unei așteptări latente de promovare a drepturilor femeilor pe piața muncii de către o terță persoană sau instituție. Drepturile prevăzute de lege suferă de o aplicare deficitară; situația este agravată de lipsa unui organism în care "se poate avea încredere" care să supravegheze respectarea acestor drepturi. Rareori o persoană căreia i-a fost încălcat un drept va iniția o acțiune prin care

să solicite angajatorului remedierea prejudiciului rezultat din încălcarea dreptului. Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legii.

Se observă faptul că respondentele evită în mod constant folosirea termenului de hărțuire sexuală. Atunci când se invocă astfel de comportamente se discută în termeni de "probleme de șantaj", "avansuri", "favoruri sexuale", "insulte" sau se menționează acel "altceva" pe care angajatorul îl poate cere unei femei la angajare. Opinia dominantă în legătură cu acest subiect este aceea că femeile tinere și necăsătorite reprezintă categoria cea mai expusă riscului de hărțuire sexuală.

Reacția unui bărbat la problematica hărțuirii sexuale a fost următoarea *„Dar când femeile vin cu decolteuri... și fuste scurte, și etc... asta nu mai e hărțuire sexuală? Bărbații sunt hărțuiți de astfel de femei”*.

Faptul că uneori hărțuirea sexuală este greu de sesizat se datorează și unui mare procent de comunicare non-verbală implicată în procesul hărțuirii. Pentru că din momentul demarării hărțuirii se pune întrebarea: cât din declanșarea procesului se datorează agresorului și cât victimei agresiunii? Prin comportamentul său non-verbal, adică gesturi, îmbrăcăminte, privire, ton al vocii, cât contribuie victima la declanșarea hărțuirii? Pe de altă parte, în ce măsură agresorul este chiar un agresor, cât de incriminatoriu este un gest poate inofensiv?

Până la urmă, problema hărțuirii sexuale pare să devină o problemă de percepție și de receptare a unor semnale, mai mult sau mai puțin subtile. Pentru că limbajul non-verbal, care înseamnă mimică, gestică, intonație și intensitate a vocii, poziție a corpului, distanță zonală, aspect exterior, este foarte important în hărțuirea sexuală. De exemplu, la locul de muncă, modul cuiva de a se îmbrăca poate atrage privirea sau interesul celorlalți. Un decolteu mai îndrăzneț, o fustă la modă sau un amănunt investit în general cu semnificație sexuală (de exemplu, o culoare a rujului foarte aprinsă) poate provoca hărțuirea sexuală.

Pe de altă parte, toate acestea trebuie judecate într-un anumit context, în sensul că, în moda zilelor noastre, a-ți expune talia sau piciorul și-a pierdut din semnificație, pentru că nu mai este neapărat un demers sexual, ci doar o conformare la o tendință vestimentară. Moda a transformat în banal ceea ce mai deunăzi era neobișnuit sau incitant. Aceeași fustă scurtă poate fi văzută pe stradă, la teatru, într-un restaurant sau la locul de muncă și totuși posesiunea fustei scurte a fost hărțuită doar la muncă...

Un alt aspect important este distanța zonală a unei persoane, adică distanța dintre două persoane care stau una lângă alta. Aceasta distanță este variabilă, în funcție de zona despre care discutăm: zona publică, zona socială, zona personală și zona intimă.

Studiile au arătat că pentru zona corporală intimă distanța este între 15 și 46 de cm (iată o variație destul de mare de la persoană la persoană). Intrarea unor persoane străine în această zonă este sesizată ca deranjantă. În zona intimă se poate pătrunde numai cu acordul persoanei; intrarea neașteptată sau cu forța în această zonă a unei persoane de sex opus poate fi percepută ca agresivitate sau ca hărțuire sexuală.

O primă măsură pe care trebuie să o ia cineva în momentul în care se simte hărțuit(ă) este să semnaleze acest lucru, să-l facă public. Aceasta când situația este suficient de clară.

Trebuie urmărite și alte "semne" de posibilă hărțuire, cum ar fi priviri spre anumite zone ale corpului, un anumit gest de atingere, folosirea unor cuvinte cu încărcătură erotică, umezirea repetată a buzelor. Aceasta este comunicare non-verbală subtilă, pe baza căreia se poate incrimina cu greu.

Ar mai fi de adăugat faptul că există persoane foarte reținute în ceea ce privește gesturile de apropiere și persoane deschise, tandre, care practică astfel de gesturi atât cu cunoscuți, cât și cu necunoscuți (îmbrățișări, atingeri pe braț etc.). Un bun autocontrol și o adecvare la situație ar fi în măsură să elimine orice fel de neplăceri.

În societate s-a perpetuat din timpuri îndepărtate faptul că femeia este importantă prin senzualitatea ei, în timp ce bărbatul este "bărbat" prin abilitatea lui de a domina

femeile. De asemenea, se așteaptă de la femei să se aranjeze, să se parfumeze, să se îmbrace frumos, să fie „feminine”. Se consideră că dacă fusta e prea scurtă invită la hărțuire iar dacă e prea lungă e de mănăstire. Și atunci întrebarea este: are dreptul cineva să stabilească lungimea fusteii pentru persoana care o poartă sau aceasta are dreptul să poarte, pur și simplu, fusta care îi place cu lungimea care îi place?! De ce trebuie să fie vinovată posesoarea fusteii de problema de comportament a colegului de muncă?

Cei mai mulți agresori nu încearcă să-și justifice comportamentul în nici un fel pentru ca li se pare suficient de normal. În cazul în care sunt întrebați, ei declară că intențiile lor privesc glumele și amuzamentul și că nu produc nici un rău persoanelor hărțuite.

Abuzul sexual este înfăptuit *de cele mai multe ori* de bărbați împotriva femeilor. Există trei tipuri de agresori:

- **Predatorul** - obține plăcere sexuală în momentul în care umilește femeile; hartuiește femeile cu plăcere pentru a vedea cum i se răspunde; victimele care nu rezistă psihic situației pot deveni ținte pentru viol;
- **Dominatorul** - cel mai întâlnit tip de hărțuitor; el ajunge să devină un fan al comportamentelor agresive împotriva femeilor pentru ego-ul său masculin;
- **Teritorialul sau strategicul** - aceștia caută să obțină privilegii la locul de muncă prin hărțuirea sistematică a femeilor; (se pun într-o postură favorabilă agresând femeile, mai ales în slujbele preponderent adresate și destinate bărbaților).

Există mai multe modalități prin care se manifestă o hărțuire sexuală:

- ▣ **Privirea insistentă** - privirea "concentrată" ce focalizează sânii sau coapsele;
- ▣ **Remarcile sexuale** - situațiile și conversațiile banale se dovedesc a fi jenante și inconfortabile pentru femei în momentul în care bărbații introduc comentarii cu dublă conotație - glume nesărate, descrierea fanteziilor sexuale etc.
- ▣ **Comentarii sub formă de propuneri** - aluzii privind părți ale corpului feminin; apelativele folosite pentru femei - "draga mea", "iubire", "păpușă", "drăguțo", "pisi" etc.
- ▣ **Atingeri** - sub formă de ciupituri, îmbrățișări, palme "amicale", strângeri ușoare de diferite părți ale trupului, săruturi "prietenești", îmbrânceli, alunecări intenționate etc.
- ▣ **Avansuri sexuale** care se desfășoară în locuri ferite de prea multe priviri - în lift, pe coridoare, pe scări - mai ales după orele când majoritatea angajaților au plecat de la serviciu.
- ▣ **Hărțuire sexuală deschisă** - scoaterea femeilor în oraș, oferirea unor recompense precum un program flexibil la locul de muncă, diferite avansări, vacanțe, comentarii elogioase în fața celorlalți colegi în schimbul obținerii unor favoruri sexuale;
- ▣ **Violul** - violența sexuală de toate tipurile.

Mulți se întreabă unde se situează diferența între agresiune sexuală și flirt. Ghidează-te după următorul tabel:

Hărțuire sexuală	Flirt
te simți rău	te simți bine
de o singură parte	reciprocitate
te simți neatrăgătoare	te simți atrăgătoare
este degradant	este flatant
te simți lipsită de putere	situația este sub control
atingeri nedorite	atingeri dorite

illegalitate	legalitate
invadare, închidere	deschidere, consimțământ
solicitare nedorită	complimentare
tristețe/mânie	fericire
încredere în sine negativă	încredere în sine pozitivă

Nu căuta să găsești scuze pentru "atacator"; nu-l scuza și nu te comporta de parcă nu s-ar fi întâmplat nimic. O asemenea atitudine permite agresorului să-și hărțuiască victima ori de câte ori vrea. Asigura-te că cei din jurul tău află ce ți se întâmplă. Tăcerea îi protejează pe agresori; acțiunile lor devin vizibile cât timp știi cui să-i vorbești.

Nu ezita să-ți susții punctul de vedere. Spune adevărul (fără amenințări, insulte, obscenități sau alte injurii la adresa hărțuitoarei/hărțuitorului). Fii serios/serioasă, direct/directă și ripostează ferm de la primul atac.

Ai dreptul să soliciți încetarea hărțuirii.

Comportamentul lui reprezintă o problemă, nu este vina ta.

Utilizează limbajul non-verbal pentru a-ți exprima punctul de vedere în fața agresorului: stabilește contactul vizual, adoptă o ținută dreaptă - cap drept, fruntea sus, umerii aliniați, mimica fermă. Nu zâmbi. Postura timidă și nemotivată a corpului tău va influența negativ mesajul în fața agresorului.

Termină interacționarea cu agresorul printr-un mesaj puternic: "M-ai auzit. Încetează să mă mai hărțuiești"

Strângerea informațiilor legate de hărțuire constituie o dovadă importantă în momentul în care faci plângere către un superior sau dacă te adresezi unui for însărcinat cu rezolvarea unor asemenea cazuri.

- Fotografiază sau păstrează copiile oricărui material ofensiv de la locul de muncă;
- Tine un jurnal în care ar fi bine să detaliezi informațiile și contextul hărțuirii sexuale.
- Notează data, conversația, frecvența liniilor ofensive.
- Povestește altor persoane ce ți se întâmplă - atât prietenilor intimi, cât și colegilor de birou, dacă poți face acest lucru.

În cadrul unui seminar de training, coordonat de expertul Liviu Raducan, au fost prezentate câteva aspecte ale hărțuirii sexuale în business. Problema apare din cauza unor deficiențe de caracter, de educație ori de autocontrol, din cauza programului supraîncărcat/ prelungit, a unor probleme de management. Alte cauze pot fi climatul organizațional instabil, organizarea și controlul intern slabe, politica de resurse umane deficitară, etica nedezvoltată din organizație.

Impactul asupra companiei variază: creează o stare de spirit negativă, atacă profund valorile etice, slăbește actul managerial, generează abuzuri, afectează resursele umane iar realizările sunt anulate de faptele neetice.

Efectele directe sunt: compromiterea unor manageri, procese civile, scandaluri, pierderea unor oameni valoroși, familii destrămate, reputații distruse, climat organizațional grav afectat. De aceea trebuie să adoptăm o politică clară împotriva hărțuirii sexuale: „Trebuie educați angajații cu privire la formele diferite de hărțuire sexuală și ceea ce pot provoca ele. Trebuie să aveți o procedură organizată pentru tratarea rapidă și eficientă a plângerilor de acest gen și trebuie să vă asigurați că toți o cunosc”.

În plus, se recomandă de asemenea, să se urmărească „nu doar politica privind combaterea hărțuirii sexuale, dar și procedura disciplinară”. „Cea mai bună politică din lume va fi inutilă dacă managementul lasă salariații să vadă că nu ia în serios aceste probleme, sau și mai rău, dacă managementul este o parte a problemei”.

O hotărâre a Curții Supreme americane, din iunie 1998, stipulează că un angajator poate fi considerat răspunzător de cazurile de hărțuire sexuală din companie, chiar dacă el nu a avut nici cea mai mică idee despre acestea. Angajatul îi poate cere atunci angajatorului daune în valoare de 50 000 de dolari (aproximativ 38 400 de euro).

Curtea Supremă a Statelor Unite ale Americii le-a lăsat o porțiță de scăpare angajatorilor: ei vor fi considerați de bună-credință de către un judecător, în cazul în care iau măsuri care să le demonstreze "intenția rezonabilă de prevenire a comportamentelor de hărțuire sexuală sau în cazul în care le corectează în mod prompt".

Aproximativ una din două companii americane interzice în mod oficial relațiile amoroase dintre angajați și superiorii ierarhici, în vreme ce 14% dintre companii declară că "descurajează" orice relație de dragoste la birou, fără să afișeze, totuși, vreo politică oficială în acest domeniu.

Câteva companii străine au fost subiectul unor procese de discriminare în SUA. În 1998, Mitsubishi Motors a fost de acord să plătească 34 de milioane de dolari pentru încheierea unui proces de hărțuire sexuală intentat de către Comisia Americană pentru Șanse Egale de Angajare (EEOC). Aceasta a fost cea mai mare sumă plătită într-un proces de acest gen. EEOC susține că mai mult de 300 de femei au fost agresate sexual la fabrica din Illinois.

De asemenea, în 1998, o unitate a companiei farmaceutice suedeze Astra a trebuit să plătească 9,9 mil. dolari pentru 80 de femei într-un proces intentat de EEOC împotriva directorilor filialei.

În cele două cazuri, Mitsubishi și Astra, femeile au susținut că s-au plâns ani de zile fără a fi luate în considerare de către conducătorii companiei.

În Japonia, o lege antidiscriminare le cere angajatorilor să prevină hărțuirea sexuală. Dar hărțuirea sexuală încă nu comportă același grad de gravitate și prioritate ca în SUA. De exemplu, spre deosebire de companiile americane, puține companii japoneze țin programe specifice de training pe tema hărțuirii.

Ruptura dintre cultura japoneză și cea americană se continuă dincolo de legea practicilor în afaceri. Directorii japonezi, spre exemplu, pot să supere angajatele americane cerându-le să servească ceai invitaților, o practică obișnuită în Japonia.

Curând după ce un director francez s-a mutat în SUA pe o funcție de conducere în domeniul vânzării, patru femei s-au plâns față de comportamentul și comentariile acestuia. Ele s-au plâns și de faptul că a refuzat să invite colegile care ocupau posturi de manager la jocurile de golf în compania clienților. Investigatorii companiei au concluzionat că, într-adevăr, comportamentul directorului a violat standardele americane. Compania i-a dat un avertisment disciplinar și i-a impus să participe la un training personalizat pe tema legilor americane antidiscriminare și a comportamentului acceptabil de la birou. Legea franceză antidiscriminare nu este atât de specifică precum legea americană.

Într-un alt caz, un director olandez transferat în SUA, la filiala locală a unui fond speculativ, a fost acuzat de unul dintre managerii de portofoliu al fondului, de avansuri sexuale și remarci asupra altor clienți femei. Compania i-a luat îndatoririle manageriale și i-a cerut să participe la ședințe de training.

În Marina Militară a S.U.A. au fost stabilite anumite comportamente acceptabile și inacceptabile. Astfel, există o Zona **verde** care cuprinde comportamentul acceptabil cum ar fi: consilierea; complimente de natura nesexuală; atingerea cotului; exprimarea unor preocupări. Urmează Zona **galbenă** care implică un comportament ce ar putea fi considerat hărțuire sexuală, - precum limbajul obscen; fluierături; comentarii de natură sugestivă; scrisori sau poezii nedorite -, dar care se poate controla. În final, mai este și Zona **roșie**, cea a comportamentului inacceptabil: fotografiile de natură sexuală explicită; atingerea persoanei; folosirea statutului pe care îl ocupă cineva sau recurgerea la amenințări pentru a obține gratificații sexuale; comentarii de natură sexuală. În funcție

de aceste zone diferă duritatea măsurilor care se pot lua împotriva persoanei vinovate. În SUA acest delict este pedepsit iar oamenii nu au prejudecăți în a-și apăra drepturile.

Studiile din ultimii ani au arătat că femeile care lucrează în medii tradițional dominant masculine - domeniu de construcții, politică, armată - sunt mai mult expuse în fața atacurilor malițioase.

Subiect dificil de abordat, mult discutat în aceasta eră a contradicțiilor, a libertăților individuale, locale și a feminismului, hărțuirea sexuală este un fenomen prezent în viața noastră. Sper că acest articol v-a ajutat să priviți altfel subiectul hărțuirii la locul de muncă și că vă va da curajul necesar pentru a acționa conform legii.

Alexe Ileana

BIBLIOGRAFIE:

- ✘ Hărțuirea sexuală la locul de muncă - Raport de cercetare - Centrul Parteneriat pentru Egalitate – CPE 2007
- ✘ <http://www.121.ro/articole/art2229-discriminarea-la-locul-de-munca.html>
- ✘ <http://www.hr-romania.ro/>
- ✘ <http://www.cariereonline.ro/>
- ✘ <http://www.topsanatate.ro/articol/agresiunea-sexuala>
- ✘ Rompres
- ✘ http://www.zf.ro/articol_84531/legea_impotriva_hartuirii_sexuale_din_sua_face_victime_printre_managerii_straini.html
- ✘ <http://www.expres.ro/article.php?artid=255907>
- ✘ <http://forum.barlad-online.ro/showthread.php?t=1223>
- ✘ <http://www.gardianul.ro/2006/09/01/externe>
- ✘ [c3/efectele_perverse_ale_hartuirii_sexuale_un_calc_i_al_lui_ahile_pentru_administrarea_afacerilor_dupa_aderare-s83676.html](http://www.gardianul.ro/2006/09/01/externe)
- ✘ Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 *** Republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare publicată în Monitorul Oficial nr. 99 din 8 februarie 2007
- ✘ Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 *** Republicată privind egalitatea de șanse între femei și bărbați