STUDIU

Ionela Băluță, Delia Stănică (Bobîrsc), Daniela Tarnovschi
București, octombrie 2026

Hărțuirea sexuală la locul de muncă

România



Friedrich Ebert Stiftung

Romania Office

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung Romania
Str. Emanoil Porumbaru 21, Apartment 3
RO-011421 București, Sector 1
România

Responsabil: Jacques Paparo
Friedrich-Ebert-Stiftung România
Tel.: +40 21 211 09 82
romania.fes.de

Coordonatoare proiect: Tudorina Mihai, FES România
Editare și corectură: Ioana Miruna Voiculescu
Design-ul coperții: Bestias
Grafică: Florin Vedeanu

Comenzi și contact
office.romania@fes.de

Utilizarea comercială a materialelor publicate de Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) nu este permisă fără acordul scris al FES. Opiniile exprimate în această publicație nu reflectă neapărat punctele de vedere ale Friedrich-Ebert-Stiftung sau ale organizației pentru care lucrează autorii.

Fundația Friedrich Ebert România este titularul drepturilor de autor asupra acestei publicații.
© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., 2026.

Mai multe publicații ale Friedrich-Ebert-Stiftung Romania pot fi găsite aici:
https://romania.fes.de/ro/publicatii.html

Friedrich Ebert Stiftung

Ionela Băluță, Delia Stănică (Bobîrsc), Daniela Tarnovschi
București, octombrie 2026

Hărțuirea sexuală la locul de muncă

România

Romania Office

Cuprins

Introducere 4

Metodologie 5

Componenta cantitativă 5

Componenta calitativă 5

Repere conceptuale și juridice 6

Date și analize existente 8

Hărțuirea sexuală în lumea muncii:
percepții, experiențe, reacții, mecanisme de prevenție și combatere 11

1. Frecvența hărțuirii sexuale la locul de muncă 11

2. Recunoașterea diverselor forme de hărțuire sexuală 15

3. Autorii actelor de hărțuire sexuală și caracteristicile victimelor 17

4. Consecințele hărțuirii sexuale 19

5. Reacția victimelor la actele de hărțuire sexuală 20

6. Percepția victimelor față de felul
în care au fost rezolvate situațiile 22

7. Percepții și informare despre existența unor mecanisme de protecție
împotriva hărțuirii sexuale la locul de muncă 23

Ce ar trebui făcut? Care este rolul sindicatelor? 26
1. Informare și conștientizare 26
2. Proceduri mai clare, structuri de sprijin 27
3. Formarea personalului și educarea populației 27
4. Responsabilitate instituțională, mecanisme clare de monitorizare și evaluare 28
5. Percepția privind rolul sindicatelor 29
Concluzii și recomandări 31
Anexa 1. Chestionarul 35
Anexa 2. Ghid de focus-grup/interviu semi-structurat 41
Ghid de focus-grup 43
Anexa 3. Profilul participantelor și participanților la focus-grupuri 45
Anexa 4. Detalii metodologice suplimentare 46

Introducere

Hărțuirea sexuală la locul de muncă este un tip de violență care se manifestă în principal împotriva femeilor și are efecte atât asupra vieții profesionale a persoanei, cât și asupra sănătății fizice și psihice, dar și a vieții sale personale.

În general insuficient studiată, reglementată și raportată, hărțuirea sexuală la locul de muncă este un fenomen foarte răspândit, conform unor cercetări recente. Astfel, ancheta despre violențele împotriva femeilor realizată de EIGE, FRA și Eurostat arată că, la nivelul Uniunii Europene, 31% dintre femeile care muncesc au avut experiențe de hărțuire sexuală. În rândul femeilor tinere (18-29 ani), procentul crește la 42%. Pentru România, procentul este de 32,5% (FRA, EIGE, Eurostat 2024). Doar o mică parte din faptele de hărțuire ajung să fie reclamate oficial. Procentele reduse de raportare și autodeclarare nu înseamnă însă o incidență scăzută a fenomenului. Acestea pot indica o cunoaștere insuficientă a definiției și a formelor de hărțuire sexuală, precum și reticența de a recunoaște și de a raporta aceste experiențe, fie din cauza stereotipurilor de gen și a fenomenului de învinovățire a victimei, fie din cauza neîncrederii în răspunsul instituțional.

Această cercetare se înscrie în proiectul de cercetare regional „Sexual harassment and violence in the workplace", finanțat de Fundația Friedrich Ebert. Sunt disponibile rapoartele pentru șase țări în care proiectul a fost deja derulat (Bulgaria, Croația, Republica Cehă, Grecia, Slovacia și Ungaria), precum și un raport comparativ. Cercetarea axată pe România are trei părți: o parte de cercetare documentară, pe baza căreia sunt elaborate secțiunile privind cadrul juridic și contextul/datele existente; o parte de cercetare cantitativă, care a preluat și adaptat chestionarul folosit în celelalte țări din regiune unde s-a realizat studiul, pentru comparabilitatea datelor; o parte de cercetare calitativă, bazată pe interviuri semi-structurate și focus-grupuri (detalii în secțiunea metodologică).

În cadrul cercetării, am folosit definiția hărțuirii sexuale la locul de muncă din Directiva 2004/113/CE: „situația în care survine 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 ofensator" (articolul 2(d)).

Acest studiu reprezintă a doua cercetare din România privind fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă, prima fiind realizată în 2007 de către Centrul Parteneriat pentru Egalitate. Alte studii anterioare au abordat problema în cadrul unor cercetări mai generale despre hărțuire și violență la locul de muncă, alături de alte forme de hărțuire, precum cea morală. Hărțuirea sexuală constituie o formă specifică de hărțuire la locul de muncă, insuficient tratată de cadrul legal și instituțional actual și, implicit, în mare parte ignorată de politicile publice și de normele de comportament organizațional din lumea muncii[1]. Faptul că hărțuirea sexuală la locul de muncă nu este în atenția publică nu înseamnă că problema nu există sau că nu este gravă. Așa cum rezultă și din datele colectate în prezenta cercetare, fenomenul este prezent în relațiile de muncă din România, în diverse grade de gravitate: uneori aproape imperceptibil și normalizat (de exemplu, sub forma aluziilor cu tentă sexuală sau a glumelor deplasate), alteori în forme deosebit de severe, cu consecințe traumatice asupra sănătății psihice și fizice a victimelor și chiar asupra carierei lor profesionale.

Obiectivul principal al cercetării este de a aduce pe agenda publică problema hărțuirii sexuale la locul de muncă și de a contribui la elaborarea unor politici publice de prevenție și de sancționare a acestei forme de hărțuire. În acest sens, studiul cuprinde mai multe elemente: analiza cadrului legislativ și identificarea lipsurilor sau obstacolelor care împiedică o mai bună prevenire și sancționare a hărțuirii sexuale la locul de muncă; investigarea experiențelor și atitudinilor legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă, dar și a gradului de cunoaștere și de conștientizare a diverselor forme de hărțuire sexuală; formularea unor rezultate și sugestii de acțiune pentru a îmbunătăți politicile publice existente, dar și pentru a încuraja sindicatele să acționeze pentru siguranța și protecția tuturor persoanelor care muncesc.

[1] Convenția OIM nr. 190 din 21 iunie 2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii a înlocuit "locul de muncă" cu "lumea muncii", pentru a include toate spațiile frecventate de lucrătoare și lucrători, inclusiv locurile frecventate pentru pauza de masă sau călătoriile, formările profesionale, evenimentele de socializare.

Metodologie

Colectarea datelor s-a făcut printr-o combinație de metode cantitative și calitative, în încercarea de a obține informații cât mai aprofundate. Mai jos prezentăm pe scurt cele două componente. Detaliile tehnice (instrumentul de cercetare, construcția eșantionului, criteriile de includere și excludere, profilul respondentelor și respondenților pe sectoare de activitate, dificultățile și limitele cercetării) sunt prezentate în Anexa 4.

Componenta cantitativă

Ancheta prin chestionar a pornit de la instrumentul comun al proiectului regional Friedrich-Ebert-Stiftung-CELSI, aplicat și în celelalte țări participante. Versiunea românească (Anexa 1) păstrează structura și logica de filtrare a chestionarului original pentru a asigura comparabilitatea datelor, dar a fost adaptată la contextul românesc și completată cu șase întrebări noi. Acestea privesc, în principal, climatul organizațional, barierele de raportare și experiența de martor și au fost adresate tuturor respondentelor și respondenților, nu doar celor care declară o experiență de hărțuire.

Chestionarul a fost diseminat în perioada iunie-septembrie 2026, în primul rând prin intermediul sindicatelor partenere ale Fundației Friedrich Ebert România, dar și prin canale online. Analiza se bazează pe 1.002 chestionare completate de persoane cu vârsta de cel puțin 18 ani, care locuiesc în România și desfășoară o activitate remunerată.

Eșantionul este unul de conveniență (neprobabilistic). Este predominant feminin (circa 74%), are în medie vârsta de circa 47 de ani și include o pondere foarte mare a membrelor/membrilor de sindicat (circa 85%) și a persoanelor care lucrează în sectorul public. Prin urmare, rezultatele reflectă profilul respondentelor și respondenților din anchetă și nu pot fi extrapolate statistic la întreaga populație ocupată din România. Cu toate acestea, numărul mare de răspunsuri, coroborat cu datele calitative, oferă o imagine destul de completă asupra fenomenului hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Întrebările despre autorii hărțuirii, consecințe, reacții și sprijin au fost adresate doar celor 153 de persoane care au declarat explicit că au avut experiențe de hărțuire sexuală la actualul loc de muncă. Atunci când baza de calcul este mai mică de 100 de persoane, rezultatele sunt prezentate ca număr de cazuri, nu ca procente, și trebuie interpretate ca tendințe orientative.

Componenta calitativă

Componenta calitativă a constat în cinci focus-grupuri și 12 interviuri semi-structurate individuale, realizate online sau telefonic în perioada iulie-septembrie 2026. Patru focus-grupuri au fost formate din câte cinci-șase persoane angajate în diverse sectoare de activitate, cu vechime și poziții diferite (trei grupuri cu femei și unul cu bărbați). Al cincilea focus-grup a reunit experte și experți în analiza și gestionarea hărțuirii sexuale la locul de muncă: reprezentante și reprezentanți ai sindicatelor și patronatelor, ai ONG-urilor dedicate egalității de gen, cadre didactice universitare, avocate/avocați și psiholoage/psihologi. Interviurile au fost realizate predominant cu persoane cu experiență și expertiză în gestionarea și analiza hărțuirii sexuale la locul de muncă (11 din 12).

Discuțiile au urmat două ghiduri (Anexa 2), aplicate flexibil, în funcție de profilul participantelor și participanților. Toate discuțiile au fost înregistrate și transcrise, iar datele au fost anonimizate. În raport, citatele sunt identificate prin codul focus-grupului (FG1-FG5) sau al interviului (I1–I12); profilul participantelor și participanților este prezentat în Anexa 3. Principala limită a acestei componente este participarea redusă a instituțiilor publice: Inspecția Muncii și ministerele de profil, deși invitate, nu au participat.

Repere conceptuale și juridice

La nivel internațional există un cadru juridic care conține definiții și măsuri pentru prevenirea și sancționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Cea mai cuprinzătoare abordare o găsim în Convenția OIM nr. 190 din 21 iunie 2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Convenția a fost ratificată de România în 2024, iar procesul de armonizare a legislației naționale nu este încă finalizat. Articolul 1 definește violența și hărțuirea ca fiind:

a. (a) „o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări cu astfel de comportamente și practici, unice sau repetate, care au ca scop, au ca rezultat sau e probabil să aibă ca rezultat un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic";

b. (b) „violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau a genului lor sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen, inclusiv hărțuirea sexuală".

În raportul *Angajatori pentru respect* (2021), A.L.E.G. (Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen) a subliniat punctele importante pe care le introduce Convenția OIM 190 (p. 9), dintre care amintim, pe scurt:

→ extinderea definiției faptei de hărțuire, care nu mai este condiționată de repetitivitate și include considerente „subiective și obiective";

→ extinderea definiției lucrătorului la toate persoanele care muncesc, indiferent de statutul contractual, incluzând și stagiarii, persoanele în curs de formare, ucenicii, dar și persoanele care se află în căutarea unui loc de muncă;

→ extinderea definiției locului de muncă la lumea muncii, care include toate spațiile frecventate de lucrătoare și lucrători, inclusiv locurile frecventate pentru pauza de masă sau călătoriile, formările profesionale, evenimentele de socializare.

Ghidul elaborat la inițiativa Fundației Friedrich Ebert România privind *Rolul sindicatelor în implementarea Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM 206* (2026) subliniază de asemenea contribuția importantă și schimbările aduse de aceste două instrumente în domeniul prevenirii și eliminării violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Unul dintre aspectele evidențiate este „abordarea incluzivă, integrată și sensibilă la dimensiunea de gen" (p. 12). Atât Convenția OIM 190, cât și Recomandarea OIM 206 subliniază importanța încadrării violenței și hărțuirii (inclusiv cea sexuală în lumea muncii) drept o problemă de sănătate și de securitate în muncă, permițând astfel consolidarea caracterului preventiv, dat fiind că: „Aceste fenomene nu țin doar de relațiile dintre persoane, ci reprezintă riscuri profesionale, deoarece au efecte reale asupra sănătății fizice și mintale a tuturor lucrătorilor" (p. 13).

Un alt aspect important, dezvoltat în preambulul Convenției OIM nr. 190, introdus de Convenția de la Istanbul[2] din 2011 și prezent și în Directiva 2024/1385/UE, este sublinierea caracterului sistemic și structural al violențelor și hărțuirii sexuale împotriva femeilor. Aceste modificări sunt rezultatul a decenii întregi de producere de cunoaștere și de mobilizare feministă care au atras atenția că:

→ Violențele asupra femeilor (hărțuirea sexuală este o formă de violență) se înscriu într-un continuum al violențelor sexuale (Kelly 1987), care începe cu glumele sexiste și poate ajunge până la crimă; de asemenea, toate aceste acte nu sunt „individuale" sau singulare, ci se înscriu într-un context sociopolitic care normalizează violențele împotriva femeilor datorită reprezentărilor și rolurilor patriarhale de gen.

→ Violențele asupra femeilor trebuie abordate intersecțional (Crenshaw 1991), deoarece există o serie de factori (statutul economic, etnia, rasa, vârsta, orientarea sexuală, identitatea de gen) care definesc poziția unei persoane în societate și produc inegalități structurale intersecționale. De aici rezultă forme specifice și amplificate de discriminare și de violențe de gen pe piața muncii.

→ Prevenirea violențelor este extrem de importantă. Niciun cadru juridic nu ar trebui să se axeze exclusiv pe pedepse (care intervin după ce răul a fost deja produs). Astfel, educația pentru egalitate de gen, formarea persoanelor care au responsabilități în gestionarea și prevenirea violențelor de gen sunt instrumente esențiale, care trebuie reglementate și finanțate corespunzător.

La nivelul Uniunii Europene există mai multe prevederi care stabilesc principii clare privind dreptul la demnitate și siguranță al lucrătoarelor și al lucrătorilor și care pot constitui

[2] *Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice* (2011).

baza condamnării hărțuirii sexuale la locul de muncă. Cele mai importante definiții și reglementări sunt: *Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene,* Directiva 2004/113/CE, Directiva 2006/54/CE și Directiva 2024/1385/UE. Hărțuirea sexuală la locul de muncă nu este în general numită ca atare, dar este inclusă sau subînțeleasă, textul legii putând fi interpretat astfel. În plus, definiția hărțuirii sexuale apare în mai multe directive care reglementează lumea muncii. În majoritatea textelor existente, hărțuirea sexuală este asociată cu discriminarea (și combătută ca atare), nu cu violențele de gen. Astfel, Directiva 2004/113/CE consolidată definește hărțuirea sexuală în articolul 2(d) ca fiind „situația în care survine 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 ofensator." Așa cum precizează art. 4 (3), în logica acestei directive, hărțuirea sexuală este considerată discriminare pe bază de sex, de aceea este interzisă.

Convenția OIM nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii introduce în mod explicit calificarea hărțuirii sexuale ca formă de violență, operând o schimbare de perspectivă în intervenție, dar și de încadrare juridică: „violența și hărțuirea la locul de muncă sunt abordate prin intermediul politicilor naționale relevante, precum cele referitoare la siguranța și sănătatea în lumea muncii, egalitate și nediscriminare și migrație" (art. 11.a). Astfel, abordările anterioare, centrate în principal pe discriminare, sunt completate de nevoia de a recunoaște hărțuirea sexuală ca o formă de violență, impunând includerea ei și în politicile privind securitatea și sănătatea la locul de muncă.

Dat fiind că România a ratificat și Convenția de la Istanbul și Convenția OIM nr. 190 /2019, iar Directivele UE trebuie transpuse obligatoriu în legislația statelor membre, toate aceste prevederi sunt, așadar, în vigoare în România. În cazul Convenției OIM 190 și al Directivei 2024/1385/UE există întârzieri în transpunerea acestora în legislația națională. În ce privește Convenția OIM, A.L.E.G., alături de alte 36 de ONG-uri și sindicate, a trimis în februarie 2025 o scrisoare deschisă în care semnala că cele trei proiecte de lege care ar trebui să armonizeze legislația națională prezentau lacune și nu reflectau standardele OIM pe care România s-a angajat să le respecte prin ratificarea convenției (Scrisoare deschisă A.L.E.G. 2025). De asemenea, pentru multe din celelalte legi existente, fie nu există mecanisme clare de implementare, sancțiune și verificare, fie acestea nu sunt efectiv respectate/ implementate.

Atât în Constituția României (art. 1(3)), Codul muncii (art. 175(1)), cât și în legislația privind drepturile angajaților și securitatea în muncă există o serie de prevederi care stabilesc un cadru general și asigură protecția și securitatea angajaților împotriva oricăror situații care le-ar putea afecta sănătatea și integritatea fizică, psihică și morală. OG nr. 137/2000 definește hărțuirea și hărțuirea morală la art. 2, alin. 5^1 și 5^2. Astfel, articolul 2(5^1) stipulează:

> Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/ sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mintale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale sau acțiuni sau gesturi.
>
> Articolul 2(5^2) adaugă și: „orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru".
>
> Legea nr. 202/2002 preia definiția hărțuirii sexuale din directivele europene prezentate mai sus: „(d) 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".
>
> În fine, Noul Cod Penal definește hărțuirea sexuală ca „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" (art. 223(1)). Această definiție este mult mai restrictivă, deoarece introduce repetitivitatea drept condiție pentru recunoașterea hărțuirii sexuale.

Unul dintre aspectele problematice din legislația națională, așa cum reiese și din *Raportul Avocatului Poporului* (2023) și din propunerile de politici publice *Angajatori pentru respect* (2021), este menținerea unei ambiguități între hărțuire/ bullying, hărțuire morală și hărțuire sexuală: „lipsa unor prevederi unitare referitoare la hărțuirea și violența la locul de muncă (chiar se poate reține o supralegalizare în această materie, fără însă a avea o reglementare clară în ceea ce privește definiția, criteriile, autoritățile competente, atribuțiile acestora, procedura de constatare a faptelor de violență și hărțuire la locul de muncă etc.)" (Avocatul Poporului, 2023, p. 58).

De asemenea, pe baza datelor colectate de la Inspectoratele Teritoriale de Muncă (ITM), Avocatul Poporului subliniază și ambiguitatea responsabilității și a modalității de intervenție, care produce de multe ori lipsă de acțiune:

> [F]iind mai multe acte normative care tratează aspecte ce țin de discriminare, egalitate de șanse și hărțuire la locul de muncă, inspectorii de muncă au o problemă în a califica faptele de discriminare sau hărțuire: când sunt de competența lor și când nu; dacă ar trebui redirecționate sesizările prin care se reclamă hărțuirea morală la locul de muncă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării din moment ce potrivit dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor susmenționate. (Avocatul Poporului, 2023, p. 39)

Aceste probleme ar trebui să fie rezolvate, măcar parțial, prin H.G. nr. 970/2023 *Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă*. Metodologia conectează în mod clar hărțuirea pe criteriul de sex la abordarea integratoare de gen și subliniază nevoia de producere și colectare de date, punând accentul și pe prevenție, nu doar pe sancțiune. Deși se folosește expresia „hărțuire pe bază de sex" și nu hărțuire sexuală, exemplele și definițiile din cuprinsul Metodologiei și al Ghidului se referă și la hărțuirea sexuală. Pe lângă exemple și precizări foarte utile, Metodologia obligă angajatorul să asigure un cadru de informare a angajaților cu privire la hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, dar și să instituie proceduri clare pentru preluarea și soluționarea cazurilor. Astfel, este obligatoriu ca în fiecare dintre entitățile menționate în articolul 1 să existe o persoană responsabilă sau o comisie de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire (art. 6.2). În continuare, sunt detaliate responsabilitățile, componența, dar și procedurile acestei comisii. Este adevărat că folosirea termenului de „hărțuire pe criteriul de sex", în ciuda exemplelor care acoperă clar și hărțuirea sexuală, poate crea confuzie și poate lăsa loc de interpretare. Or, acestea pot constitui motive de a nu acționa sau de a pasa cazul de la o instituție la alta, cum subliniază și *Raportul Avocatului Poporului*.

Date și analize existente

În sfera academică există câteva articole (referitoare la spațiul românesc), majoritatea dintr-o perspectivă juridico-administrativă, care analizează în principal cadrul legislativ privind hărțuirea sexuală, fără alte date empirice. Alte analize[3] includ hărțuirea sexuală în categoria hărțuirii la locul de muncă, alături de bullying, hărțuire morală, mobbing. Unul dintre elementele care revin în aceste analize este încadrarea fenomenului: în legislația privind piața muncii, hărțuirea (inclusiv cea sexuală) este corelată cu discriminarea, nu cu violențele de gen și cu nevoia de a proteja sănătatea și securitatea lucrătoarelor și lucrătorilor, după cum recomandă, de exemplu, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă și cum stipulează Convenția OIM 190.

La nivel internațional, așa cum am menționat în introducere, există ancheta despre violențele împotriva femeilor realizată de EIGE, FRA și Eurostat, conform căreia în 31% dintre femeile care muncesc în UE s-au confruntat cu hărțuirea sexuală. Pentru România, procentul este de 32,5%.

La nivel național, există puține date despre hărțuirea sexuală la locul de muncă.

Primul și singurul raport bazat pe o anchetă, cu informații clare despre metodologia folosită (eșantion reprezentativ pentru zona urbană, orașe mici și mari), **Hărțuirea la locul de muncă**, a fost realizat în 2007 de **Centrul Parteneriat pentru Egalitate**. Din rezultatele acestei cercetări (de subliniat că de aproape 20 de ani nu s-a mai făcut nicio altă cercetare!) reținem:

- Hărțuirea sexuală este identificată cu comportamentele și gesturile mai grave. Variantele de răspuns care au fost alese de peste 70% dintre respondente și respondenți sunt: „încercarea de a avea relații sexuale cu forța, prin amenințări sau promisiunea unei recompense, întâlniri amoroase cu promisiunea angajării/promovării, sărut cu forța". Între 50 și 60% identifică drept hărțuire sexuală și atingerile nepotrivite, îmbrățișările fără permisiune, folosirea unui limbaj cu conotație sexuală, chiar dacă știe că deranjează. Doar 32% dintre răspunsuri asociază gesturile deocheate cu hărțuire sexuală, iar faptul că sunt privite în mod nepotrivit este considerat hărțuire sexuală de doar 17,4% (p. 2).

- Doar 12,3% au spus că au auzit de/ au experimentat un astfel de fenomen, cu procente ușor mai mari la persoanele tinere și la femei (pp. 5-6).

- Doar jumătate din persoanele care au răspuns la chestionar au spus că știu că există o lege care sancționează hărțuirea sexuală la locul de muncă.

- Circa una din patru persoane respondente au declarat că nu au făcut nimic, iar majoritatea ar alege ca primă formă de acțiune o discuție cu agresorul. 15% declară că persoana a trebuit să părăsească locul de muncă (p. 7).

- Preponderența învinovățirii victimei: „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 decât femeile, cred că victimele abuzează de acuzațiile de acest tip" (p. 9).

[3] De exemplu, Nestian, , Tiță & Aruștei (2015).

Un sondaj online realizat de platforma BestJobs în 2019 arată că 44% dintre respondente și respondenți spun că s-au confruntat cu hărțuire sexuală cel puțin o dată în carieră (Stroe 2019). Dintre aceștia, 86% sunt femei, iar patru din cinci nu au raportat incidentele colegilor sau superiorilor. Eșantionul sondajului nu este reprezentativ, iar întrebarea se referă la percepția hărțuirii pe parcursul întregii cariere.

Raportul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse (ANES) pe anul 2025 privind implementarea H.G. nr. 970/2023 *Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă* prezintă stadiul implementării metodologiei, pornind de la rapoartele instituțiilor din administrația publică centrală și locală, civile și militare[4]. Conform H.G. nr. 970/2023, toate instituțiile enumerate au obligația legală de a transmite ANES un raport anual. Pentru anul 2025, au fost primite „circa 300 de rapoarte", fără să se menționeze numărul total de instituții care trebuie să raporteze. Având în vedere că toate primăriile, școlile și instituțiile publice au această obligație, este evident că 300 reprezintă un număr destul de mic. Pe baza acestor date, dintre cele circa 300 de instituții, doar în 17% au fost înregistrate cazuri de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă. Din păcate, datele pentru 2025 sunt prezentate efectiv în câteva paragrafe; restul raportului reia practic principiile generale din legislație. Astfel, cele 300 de rapoarte primite nu sunt analizate în mod concret și sistematic; singura informație este că, în 17% dintre instituții, s-au înregistrat cazuri care „au fost soluționate cf. legilor". Nu se precizează nimic despre cazurile de hărțuire sexuală sau hărțuire morală sesizate, despre procedurile aplicate și soluțiile găsite. De asemenea, nu se dă nicio informație exactă despre măsurile luate în cadrul instituțiilor: în câte dintre ele s-au înființat comisiile pentru gestionarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală? Cum arată componența acestor comisii? În câte instituții au fost organizate acțiuni de informare și sensibilizare: ce fel de acțiuni, câte, cine le-a efectuat și câte persoane au participat? În lipsa acestor date concrete, raportul nu ne ajută prea mult să înțelegem stadiul implementării H.G. 970/2023 și care sunt dificultățile de pe teren.

Raportul Avocatului Poporului din 2023 privind hărțuirea și violența la locul de muncă menționează și hărțuirea sexuală, acolo unde este reglementată sau a apărut în datele colectate. Raportul analizează cazuistica Avocatului Poporului din perioada 2020-2023 (11 dosare). Pentru acest raport au fost solicitate date de la ANES, CNCD, Inspecția Muncii și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, COJES-uri și Curțile de Apel. MMS a răspuns că soluționarea cazurilor de hărțuire și violență la locul de muncă nu ține de competența sa și, conform legislației în vigoare, nu există „obligația ca o persoană să fie responsabilă cu monitorizarea situațiilor de la locul de muncă în ceea ce privește violența și hărțuirea, precum și consilierea victimelor" (pp. 25-26). Cel puțin trei puncte din analiza Avocatului Poporului merită menționate:

- Datele primite de la COJES-uri sunt parțiale și nestandardizate, iar raportul identifică o serie de dificultăți (pp. 31-32), care reprezintă puncte esențiale pentru îmbunătățirea legislației și a politicilor publice din domeniu. Dintre acestea, amintim: lipsa unor politici organizaționale care să descurajeze și să sancționeze hărțuirea; resurse umane insuficiente; resurse materiale reduse; lipsa formării personalului; lipsa informării angajaților; lipsa procedurilor privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă; lipsa unei rețele naționale de experți în egalitate de șanse.

- Datele colectate de ITM-uri reflectă aceeași varietate de informații și formate, reflectând absența unor proceduri standardizate de lucru și absența unei centralizări și sistematizări recurente a datelor. Dificultățile întâmpinate de inspectorii de muncă sunt numeroase și merg de la lipsa probelor și dificultatea de a obține mărturii, lipsa unor proceduri și a unor instrumente de lucru, până la „lipsa unor cursuri de formare/perfecționare a inspectorilor de muncă cu privire la specificul controalelor în domeniul egalității de șanse, discriminare și măsuri antihărțuire la locul de muncă" (pp. 38-39).

- Analiza practicii instanțelor de judecată arată abordarea superficială a cazurilor de hărțuire sexuală, culminând cu criticarea de către Avocatul Poporului a următoarei situații: „considerarea că hărțuirea trebuie să se desfășoare pe o perioadă de minim șase luni și să vizeze adoptarea cel puțin a unuia dintre comportamentele caracterizate ca acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei" (p. 61).

Și în cercetarea noastră, interviurile și focus-grupurile cu experte și experți au subliniat nevoia de a clarifica și de a consolida rolul ITM-urilor, pentru că apelul la instanță este mai greu accesibil și durează mai mult timp. De asemenea, a fost formulată recomandarea ca hărțuirea sexuală să fie introdusă explicit și în partea de sănătate și securitate în muncă. În focus-grupurile cu experte și experți, una dintre ideile recurente a fost legată de lipsa procedurilor: chiar dacă în cadrul legal există prevederi, faptul că în lumea muncii acestea nu se traduc în reguli și proceduri clare, cunoscute și accesibile tuturor, reprezintă un obstacol major, care duce la neraportarea hărțuirii sexuale. Alți factori care conduc la subraportare sunt: necunoașterea și nerecunoașterea unor forme de hărțuire sexuală, stigma, rușinea și neîncrederea în soluționarea plângerii. Așadar, cazurile puține din justiție sau din statistici (atunci când acestea există) nu înseamnă deloc că în România hărțuirea sexuală nu ar exista, ci că

4 Prin HG27/2025, care completează HG 970 / 2023, aplicabilitatea metodlogiei a fost extinsă la "instituțiile de învățământ superior, unitățile de învățământ preuniversitar, precum și companiile private".

acest fenomen este invizibilizat sau ignorat, ceea ce sporește vulnerabilitatea și nesiguranța victimelor.

În prima jumătate a anului 2026, **Inspecția Muncii** a realizat o *Campanie națională de promovare a negocierii colective și conștientizare și informare cu privire la hărțuirea la locul de muncă precum și promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați*. În textul de prezentare al acestei campanii, la punctul al doilea, se menționează că obiectivul este: „creșterea gradului de conștientizare și informare a angajatorilor, angajaților și altor părți interesate cu privire la hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă și promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform H.G. nr. 970/2023, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse, O.G. nr. 137/2000 privind nediscriminarea". Am solicitat în baza Legii 544 raportul acestei campanii, întrebând și dacă au fost colectate date de la angajați sau angajatori privind hărțuirea sexuală la locul de muncă. Răspunsul foarte scurt primit, de doar o pagină, enumeră:

- → modalitățile prin care a fost realizată campania de informare (în cadrul acțiunilor de control; postări de materiale pe site; postări cu materiale pe pagina de Facebook; mediatizare în mass-media; în cadrul ședințelor de Consiliu Consultativ Tripartit; în cadrul ședințelor Comisiilor de dialog social; în întâlniri realizate cu angajatorii);

- → către cine au fost diseminate informațiile (angajatori din sectorul privat și sectorul public; organizații sindicale; organizații patronale).

Răspunsul nu oferă practic nicio informație privind conținutul exact al materialelor și mai ales includerea explicită a hărțuirii pe bază de sex printre temele de informare. De asemenea, deși se enumeră o serie de mijloace și destinatari, nu există niciun indicator cuantificabil, care să permită evaluarea gradului de acoperire a campaniei. Și, de asemenea, se subînțelege că nu au fost colectate date privind hărțuirea la locul de muncă.

Tot în cadrul acestei cercetări, am solicitat Inspecției Muncii informații privind cadrul legal și procedurile pe care le aplică în prezent pentru gestionarea situațiilor de hărțuire sexuală la locul de muncă; care sunt responsabilitățile diverșilor actori implicați; care sunt dificultățile cu care se confruntă inspectorii; care este situația colectării datelor; cum colaborează cu celelalte instituții relevante; și care ar fi propunerile de îmbunătățire. *Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă* (H.G. nr. 970/2023) este considerată un reper important, care a îmbunătățit cadrul legislativ. Nu există nicio referire la Convenția OIM 190, ratificată în 2024, ceea ce se explică prin întârzierile în procesul de armonizare legislativă. Conform răspunsului Inspecției Muncii, activitatea inspectorilor de verificare și gestionare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă este îngreunată de obligația de a păstra confidențialitatea cu privire la orice reclamație, dar și de faptul că aceste sesizări presupun o activitate de investigație și cercetare care „nu intră în atribuțiile Inspecției Muncii". Se sugerează, deci, că aceste fapte ar trebui tratate (doar) în instanță. De asemenea, se afirmă că investigarea și sancționarea faptelor ar fi responsabilitatea CNCD. Dar una dintre expertele intervievate susține că CNCD-ul nu ar avea de fapt atribuții de investigare a hărțuirii sexuale la locul de muncă: „Hărțuirea sexuală fiind o infracțiune, nu intră în atribuțiile CNCD-ului... noi fiind autoritate care constată partea contravențională, nu ne putem pronunța cu privire la hărțuirea sexuală" (I6). Multe părți din răspuns se referă la hărțuirea morală, fără să menționeze și hărțuirea sexuală. Răspunsul la întrebarea privind colectarea datelor despre sesizările de hărțuire sexuală este ocolit, ceea ce sugerează că nu există o asemenea colectare. De fapt, Inspecția Muncii consideră că responsabilitatea de a colecta și a face statistici pe această temă i-ar aparține mai degrabă ANES, pentru că este „instituția care monitorizează datele statistice oficiale din România în ceea ce privește violența domestică și cazurile de discriminare de gen". Măsura sugerată pentru reducerea hărțuirii sexuale este „înăsprirea sancțiunilor pentru angajatorii care încearcă să mușamalizeze sesizările sau care aplică sancțiuni abuzive victimelor".

Acest răspuns confirmă observațiile formulate anterior: există o ambiguitate la nivelul definițiilor și reglementărilor legislative, amplificată de lipsa de cunoaștere și posibile reticențe ale actorilor implicați de a defini și a aborda hărțuirea sexuală la locul de muncă. Încadrarea juridică lasă loc de interpretare în ceea ce privește actorii care au responsabilitatea să intervină: faptul că hărțuirea sexuală este definită în Codul Penal reprezintă argumentul (sau pretextul?) principal pentru a conchide că aceste sesizări trebuie tratate în instanță. Rolul CNCD-ului lasă de asemenea loc de interpretare: este neclar care sunt elementele care permit încadrarea unei sesizări de hărțuire sexuală la locul de muncă drept discriminare și de ce unele plângeri de acest tip sunt considerate ca nefiind legate de discriminare, deci ar trebui trimise spre instanțele penale. De asemenea, colectarea datelor este insuficientă și necentralizată. Din păcate ne(re)cunoașterea unui fenomen duce indirect la tolerarea acestuia, precum și la formularea unor politici și instrumente de intervenție neadecvate. Singura sugestie de îmbunătățire făcută de Inspecția Muncii arată mai degrabă că se cunosc unele dintre obstacolele majore în gestionarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă: există angajatori care mușamalizează cazurile și chiar sancționează tot victimele. Dacă ar exista o colectare de date corectă, aceste situații ar deveni vizibile și ar permite formularea de răspunsuri adecvate.

Hărțuirea sexuală în lumea muncii: percepții, experiențe, reacții, mecanisme de prevenție și combatere

Prima secțiune a analizei rezultatelor cercetării explorează percepțiile și experiențele legate de hărțuirea sexuală în lumea muncii, consecințele acestor acte asupra victimelor, comportamentele și reacțiile cele mai frecvente, precum și gradul de informare și de cunoaștere a reglementărilor și instrumentelor destinate prevenției și combaterii hărțuirii sexuale. Pentru a asigura comparabilitatea cu cercetările derulate în celelalte șase țări din regiune, am pornit de la structura raportului care sintetizează rezultatele acestora (Holubová și Gotthardová 2025). Rezultatele anchetei pe baza chestionarului administrat sunt completate, pentru a le nuanța și a le aprofunda, cu analiza focus-grupurilor și interviurilor.

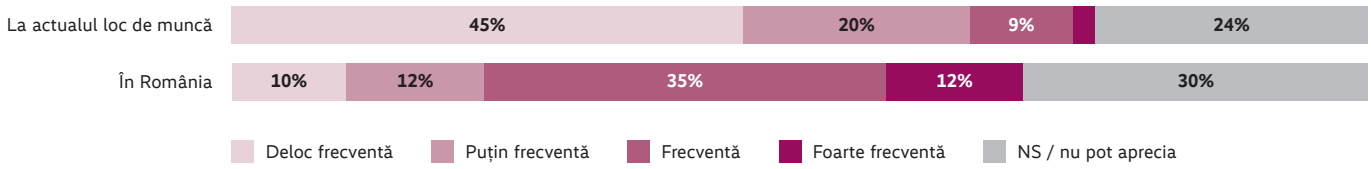
1. Frecvența hărțuirii sexuale la locul de muncă

Dacă analizăm cât de des cred respondentele și respondenții *că se întâmplă hărțuirea sexuală la locul de muncă, observăm un decalaj mare și aparent paradoxal între percepția frecvenței hărțuirii sexuale la propriul loc de muncă și percepția frecvenței fenomenului în general, pe piața muncii din România. Mai exact, 65% dintre* respondente și respondenți consideră că hărțuirea sexuală nu este deloc frecventă sau este puțin frecventă la actualul loc de muncă, în timp ce doar 22% apreciază că fenomenul este puțin frecvent sau absent pe piața muncii din România (Figura 1). Același decalaj a fost observat și în celelalte șase țări în care a fost desfășurată cercetarea.

Figura 1

Frecvența percepută a hărțuirii sexuale în România și la locul de muncă al respondentelor/respondenților

În opinia dumneavoastră, cât de frecventă este hărțuirea sexuală la actualul dumneavoastră loc de muncă? (N=985)
În opinia dumneavoastră, cât de frecventă este hărțuirea sexuală la locul de muncă în România? (N=981)



Chestionarul a inclus apoi o serie de întrebări despre formele concrete de hărțuire sexuală experimentate la actualul loc de muncă. Fiecare tip de comportament a fost descris explicit: glume cu tentă sexuală sau remarci indecente; priviri insistente sau nepotrivite; contact fizic nesolicitat; alte comportamente cu conotație sexuală; avansuri nepotrivite pe rețelele sociale; invitații insistente la întâlniri; propuneri nepotrivite de activități sexuale; e-mailuri sau mesaje cu conținut sexual explicit; șantaj prin amenințarea cu concedierea sau cu blocarea avansării; șantaj prin condiționarea obținerii locului de muncă.

Privite cumulativ, rezultatele arată un contrast semnificativ între percepție și experiență. Pe de o parte, 65% dintre respondente și respondenți consideră că hărțuirea sexuală este puțin sau deloc frecventă la locul lor de muncă (întrebarea 35). Pe de altă parte, 43% declară că au experimentat personal cel puțin unul dintre comportamentele enumerate anterior. Cele două procente provin din întrebări diferite și au baze diferite. Ele nu se referă neapărat la aceleași persoane, dar există în mod evident o suprapunere între cele două categorii. Contrastul se confirmă însă și la nivel individual. Dintre respondentele și respondenții care apreciază hărțuirea drept rară sau inexistentă la locul lor de muncă, 38% au experimentat ei înșiși cel puțin un comportament din listă. Chiar și dintre cei care o consideră „deloc frecventă", 23% relatează cel puțin o astfel de experiență. Prin urmare,

percepția climatului general și experiența personală nu se suprapun. Termenul generic de „hărțuire sexuală" pare asociat cu situații grave și rare. În schimb, comportamente precum glumele sau privirile insistente sunt recunoscute ca experiențe trăite, fără a fi neapărat încadrate la hărțuire. Reiese de aici o normalizare a unora dintre formele de hărțuire sexuală care, conform conceptului de continuum al violenței sexuale, fac parte din contextul sistemic care permite forme mai grave de hărțuire și violență sexuală. Stereotipurile și rolurile tradiționale de gen reprezintă factori structurali care explică normalizarea atitudinilor și comportamentelor sexiste.

Tabelul 1

Frecvența percepută a hărțuirii sexuale în România și la locul de muncă al respondentelor/respondenților

La actualul loc de muncă ați experimentat oricare dintre următoarele comportamente nedorite? Vă rugăm să indicați pentru fiecare comportament dacă nu l-ați experimentat niciodată sau dacă l-ați experimentat o dată ori de mai multe ori.

Comportament	Au experimentat	%	Dintre care de mai multe ori
Priviri insistente sau nepotrivite	382	29%	81%
Glume cu tentă sexuală/ remarci indecente	380	30%	80%
Contact fizic nesolicitat	162	13%	62%
Alte comportamente cu conotație sexuală	160	12%	69%
Avansuri nepotrivite pe rețelele sociale	158	12%	73%
Invitații insistente la întâlniri	156	12%	58%
Propuneri nepotrivite de activități sexuale	119	9%	70%
E-mailuri/ mesaje cu conținut sexual explicit	85	7%	64%
Expunere la imagini/ video cu conținut sexual	65	5%	74%
Șantaj: concediere/ blocarea avansării	34	3%	18 din 34
Șantaj: nu obțineți locul de muncă	33	3%	19 din 33

Bază: 1.297–1.302 răspunsuri, în funcție de item.

Distribuția răspunsurilor arată o ierarhie clară a formelor de hărțuire. Pe primul loc se află comportamentele verbale și nonverbale, de intensitate aparent mai redusă: privirile insistente și glumele sau remarcile cu tentă sexuală. Fiecare comportament a fost raportat de aproape trei din zece respondente și respondenți (30%). Urmează un al doilea palier, de aproximativ 12%, cu forme mai directe sau mai invazive. Aici intră contactul fizic nesolicitat (12,5%), avansurile pe rețelele sociale, invitațiile insistente la întâlniri și alte comportamente cu conotație sexuală. Propunerile explicite de activități sexuale sunt raportate de 9% dintre respondente și respondenți. Mesajele și imaginile cu conținut sexual explicit sunt raportate de 5-7%. Șantajul sexual este cea mai rară formă. Totuși, 33 de persoane (2,5%) declară că au fost condiționate, la angajare sau în carieră, de acceptarea unor avansuri sexuale. Există tentația de a interpreta aceste date într-o cheie pozitivă: formele cu adevărat „grave" ar fi (mai) reduse. Acest tip de interpretare ignoră însă teoriile și cercetările feministe, care subliniază că toate formele de hărțuire, violență și discriminare se înscriu într-un continuum, iar normalizarea oricărui tip de hărțuire reproduce sexismul sistemic și inegalitățile de gen. În plus, și formele „ușoare" de hărțuire provoacă disconfort psihologic, costuri emoționale care afectează relațiile de muncă, desfășurarea activităților profesionale, dar și viața personală.

Caracterul repetitiv. Comportamentele raportate nu sunt, în general, incidente izolate. Dintre persoanele care au experimentat cel puțin un comportament, aproximativ 80% au trăit experiența de mai multe ori. Pentru privirile insistente și glumele cu tentă sexuală, peste 80% dintre cele și cei afectați indică repetarea. Acest procent sugerează un mediu de lucru în care astfel de comportamente sunt recurente și, probabil, tolerate și ridică semne de întrebare cu privire la percepția generală privind existența hărțuirii sexuale și a climatului de la locul de muncă.

Diferențe de gen. Femeile raportează mai frecvent că s-au confruntat cu cel puțin un astfel de comportament: 46% față de 35% la bărbați. Diferența cea mai mare o regăsim la formele directe:

- → contact fizic nesolicitat: 15% la femei față de 5% la bărbați;
- → invitații insistente: 15% față de 3%;
- → propuneri de activități sexuale: 11% față de 3%.

Legătura cu autodeclararea. Diferența dintre confruntarea cu astfel de comportamente și recunoașterea lor ca hărțuire este semnificativă. Dintre persoanele care au experimentat cel puțin un comportament și au răspuns la întrebarea 20[5], doar aproximativ o treime declară că au fost hărțuite sexual. Celelalte două treimi nu încadrează experiența la hărțuire. Recunoașterea crește puternic odată cu numărul de astfel de comportamente cu care s-a confruntat persoana:

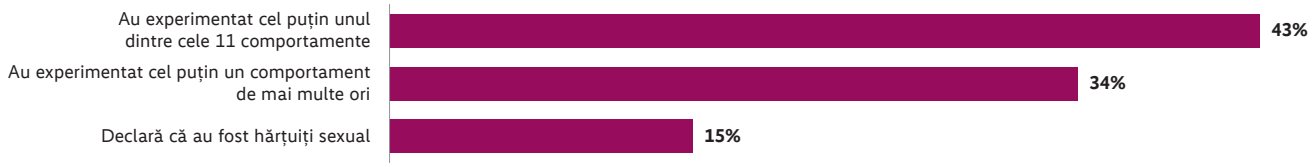
- dintre persoanele care au întâlnit un singur astfel de comportament, doar aproximativ două-trei din 100 declară că au fost hărțuite;
- dintre persoanele care au întâlnit două sau trei comportamente, aproximativ una din patru (22-23%);
- dintre persoanele care au întâlnit patru sau mai multe, aproximativ trei din patru.

Măsurarea prin comportamente concrete surprinde astfel o realitate de aproximativ trei ori mai extinsă decât autodeclararea directă. Când le-am/i-am întrebat despre comportamente concrete, cum ar fi priviri insistente, glume cu tentă sexuală, propuneri nepotrivite sau atingeri nedorite, 43% dintre respondente și respondenți au spus că s-au confruntat cu cel puțin un astfel de comportament la actualul loc de muncă. Când le-am/i-am întrebat direct dacă au fost hărțuite/hărțuiți sexual, doar 15% au răspuns „da". Diferența este mare: pentru fiecare persoană care spune „am fost hărțuită", aproape trei au experimentat comportamente care ar putea fi încadrate astfel.

Figura 2

Respondente și respondenți care au experimentat hărțuire sexuală la actualul loc de muncă (%)

„La actualul loc de muncă ați experimentat oricare dintre următoarele comportamente nedorite?" (N=1.002)
„Comportamentele nedorite menționate mai sus pot fi considerate forme de hărțuire sexuală. Vă rugăm să precizați dacă ați experimentat hărțuire sexuală la actualul loc de muncă". (N=1.002)



Aceste paradoxuri pot fi explicate prin mai mulți factori, care apar și în răspunsurile date în cadrul focus-grupurilor și al interviurilor (conform citatelor de mai jos):

- o cunoaștere insuficientă a formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă; aceasta conduce și la o conștientizare scăzută a frecvenței acestor comportamente;
- lipsa de informare, conștientizare și educație/formare privind hărțuirea sexuală, și în general violențele de gen; aceasta produce o recunoaștere scăzută a fenomenului și tratarea acestuia doar ca o chestiune de „bun simț" sau „diferențe culturale";
- o normalizare a unor forme de hărțuire sexuală datorită culturii sexiste-patriarhale dominante în societate, dar și în multe instituții și organizații.

„[D]epinde de la persoană la persoană, pentru că și niște chestii, conflicte de generații, că poate ceea ce pentru unii la vârsta de 50-40 plus e o glumă pentru unul tânăr de 22-23 e ceva care îl scandalizează. Și am întâlnit cazurile astea. Și trebuie să-ți dai seama de adresant". (Focus-grup 2)

„Și trebuie să știi cum tratezi, cu cine vorbești. Pentru că ceea ce pentru tine e o glumă nevinovată, pentru celălalt poate fi ceva... În primul rând e destul de dificil de tras limita, că sunt diferențe culturale de mai multe ori. Dacă lucrezi într-un mediu multicultural cu naționalități diferite, ceea ce pentru tine este o glumă că ești est-european, pentru neamțul de care vorbea colegul mai devreme s-ar putea să fie ceva care nu e glumă. El ia foarte ad literam. Sau pentru o femeie care este din China poate fi cu totul și totul altceva gluma ta, poate puțin picantă sau nesărată". *(Focus-grup 2)*

[5] Întrebarea 20: „Comportamentele nedorite menționate mai sus pot fi considerate forme de hărțuire sexuală. Vă rugăm să precizați dacă ați experimentat hărțuire sexuală la actualul loc de muncă."

„Eu nu știu exact dacă se aplică sau dacă ar intra la hărțuire [...] Un coleg mi-a adus la cunoștință lucrul ăsta că un alt domn profesor din școală se uită un pic mai insistent la anumite părți ale fetelor mai tinere din școală, ale profesoarelor. Iar după ce colegul într-adevăr mi-a adus la cunoștință asta, am observat și eu că într-adevăr se uită un pic mai mult dacă ai pantaloni mai mulați sau dacă vii într-o rochie. Insistă un pic cu privirea. Repet, nu știu dacă merge în direcția de hărțuire. Asta putem să o punem la hărțire nonverbală?" *(Focus-grup 3)*

„Eu am observat că de multe ori victimele se gândesc la hărțuire doar dacă sunt forme mult mai grave de tipul atingeri sau deja tentative de forme de agresiune sexuală, dar formele pe care le considerăm mai subtile de multe ori sunt ignorate. Și atunci această lipsă de sesizări vine și din faptul că de multe ori victimele sau oamenii în general în România nu înțeleg ce este hărțuirea și o minimizează foarte mult". (Focus-grup 5)

Cunoașterea limitată și confuziile legate de identificarea diverselor forme de hărțuire sexuală sunt subliniate și de către experta în legislația muncii, care le consideră unul din motivele subraportării:

„Încă nu se înțelege foarte corect (ce tipuri de comportamente sunt în general incluse în categoria hărțuirii sexuale). Tot ce înseamnă acte de hărțuire sexuală este mai clar înțeles, dar până la granița de glumă și de lucruri care, cum să zicem, fapte ale angajatorului sau ale altor lucrători față de alți salariați, nici nu se înțelege granița concretă dintre ceea ce este permis și ceea ce este interzis. Adică calificarea exactă a tuturor faptelor care intră deja în sfera de hărțuire, violență, indiferent dacă vorbim de [hărțuire] morală sau sexuală". *(Interviul 3)*

De asemenea, atât la nivel de percepție și de identificare, cât și la nivel de acțiune/intervenție persistă ignorarea dimensiunii structurale a hărțuirii, care e produsă de inegalitățile de gen și le reproduce la rândul ei: „(H.S) este văzută de multe ori ca o problemă punctuală care ține de persoane și mai puțin ca o problemă structurală care ține de inegalitatea de gen și de norme sociale care sunt adânc înrădăcinate și stereotipuri adânc înrădăcinate în mentalul colectiv privind statutul femeii și al bărbatului în societate" *(Interviul 4)*.

Martorii. Unul/una din cinci respondenți/respondente (20%) a fost martor/ă la comportamente nedorite îndreptate către alte persoane, iar ponderea nu diferă semnificativ între sectoare (21% în public, 18% în privat). Cel mai des, situația a fost tratată ca o glumă (61%) sau ignorată (49%), iar doar 8% dintre martori spun că situația a fost raportată conducerii sau departamentului de resurse umane. Diferența dintre sectoare apare la raportare: cinci din 139 de martori din sectorul public, față de 11 din 55 în privat. Diferența este semnificativă statistic, dar trebuie citită cu prudență, deoarece în sectorul privat sunt doar 55 de martori.

Tabelul 2

Martorii și raportarea situațiilor observate

Indicator	Public	Privat/nonprofit	Total
Au fost martori	21% (139 din 663)	18% (55 din 305)	20% (197 din 1.002)
Dintre martori: situația a fost raportată conducerii/HR	4% (5 din 139)	11 din 55	8% (16 din 197)
Dintre martori: situația a fost tratată ca o glumă	65%	29 din 55	61%
Dintre martori: comportamentul a fost ignorat	47%	29 din 55	49%

2. Recunoașterea diverselor forme de hărțuire sexuală

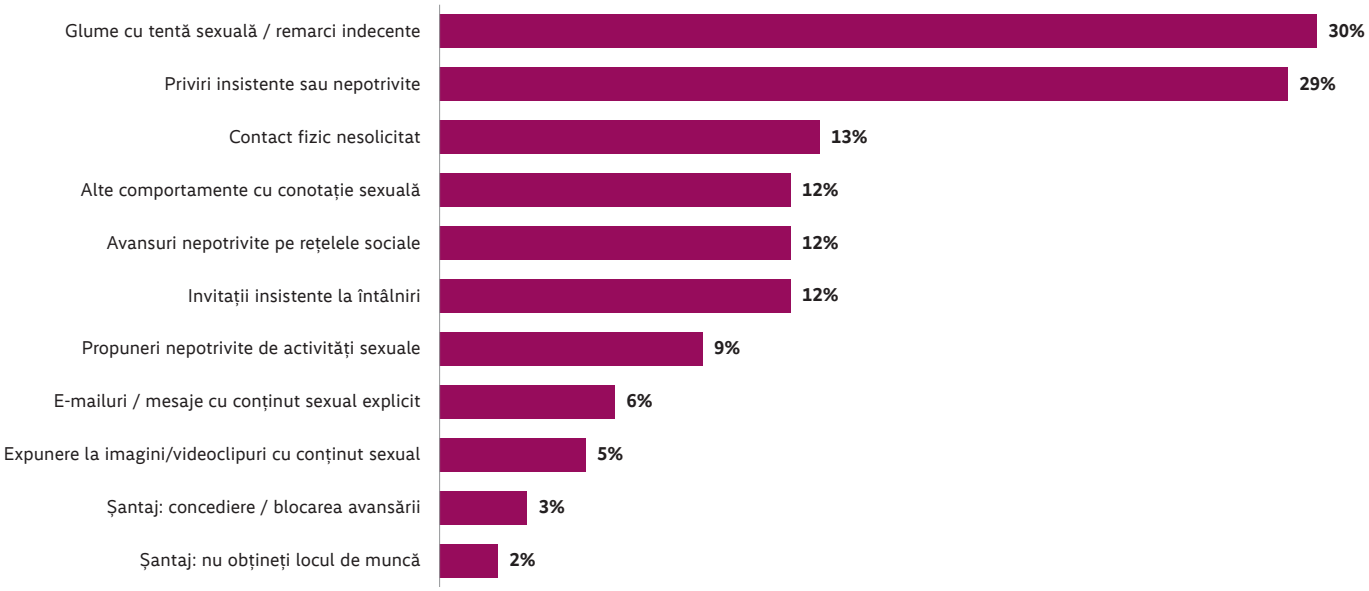
Cadrul juridic național și internațional identifică formele de hărțuire sexuală, dar nu toate sunt cunoscute de lucrătoare și lucrători și, de multe ori, nici de persoanele care ar trebui să implementeze legislația. Pentru a face o analiză a fenomenului, am inclus în chestionar o serie de 11 indicatori care acoperă forme verbale, nonverbale, fizice și online de hărțuire sexuală, de la glume cu tentă sexuală și priviri insistente până la contact fizic nesolicitat și șantaj legat de locul de muncă (Figura 3).

Glumele cu tentă sexuală/ remarcile indecente și privirile insistente și nepotrivite sunt menționate ca cele mai frecvente forme de hărțuire sexuală experimentate de respondente/respondenți: 30%, respectiv 29%. Comportamentele mai grave (de la contact fizic la șantaj) au o prevalență mai mică, doar 13% până la 2% dintre persoanele care au completat chestionarul declarând că au avut astfel de experiențe.

Figura 3

Forme de hărțuire sexuală experimentate la actualul loc de muncă (cel puțin o dată)

La actualul loc de muncă ați experimentat oricare dintre următoarele comportamente nedorite? (cel puțin o dată; N=1.002)

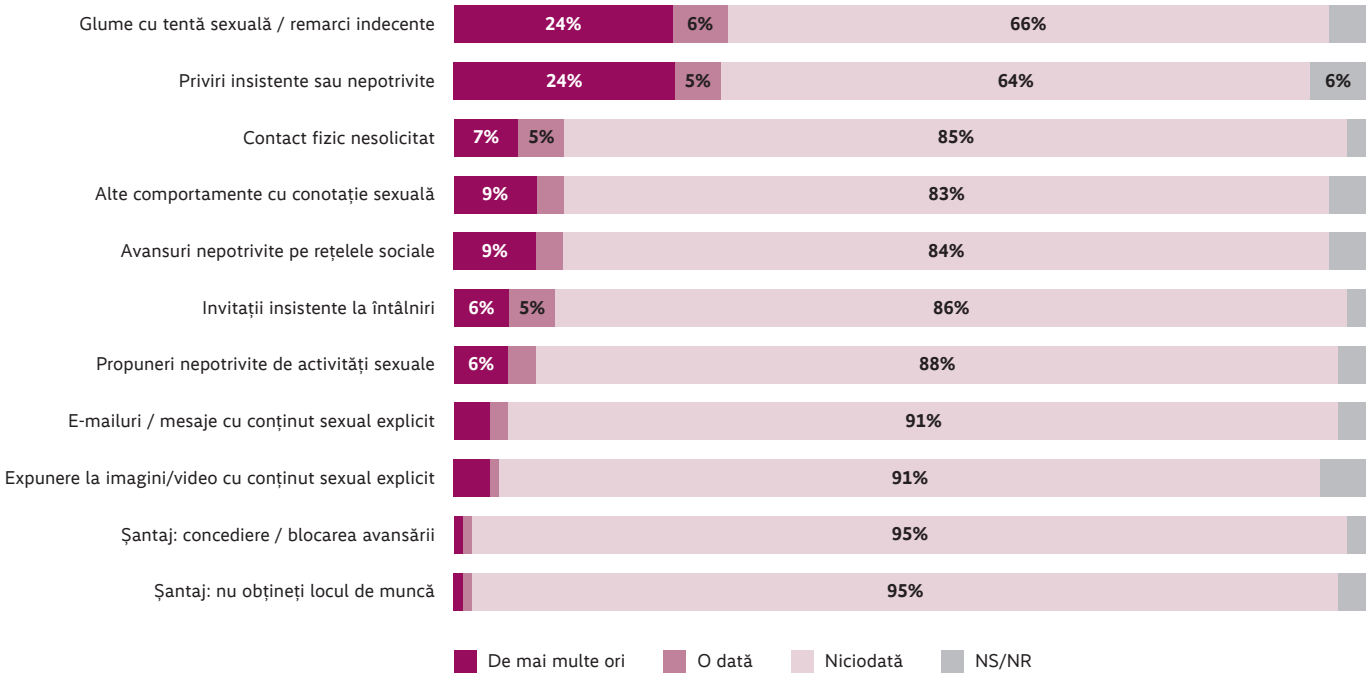


Remarcăm însă că, mai ales pentru primele două forme de hărțuire sexuală, procentele din România sunt mult mai mici decât în celelalte șase țări din regiune unde a fost administrat chestionarul: conform raportului sintetic, glumele și remarcile indecente au fost identificate de 50,4% dintre respondente/repondenți, iar privirile nepotrivite de către 58.8% (Holubová și Gotthardová 2025, p. 22). Ar fi necesară o analiză mai aprofundată, dat fiind că anchetele au folosit eșantioane de convenienţă. Procente similare apar și la întrebarea privind frecvența diverselor forme de hărțuire sexuală la locul de muncă.

Frecvența experiențelor de hărțuire sexuală la locul de muncă

Figura 4

La actualul loc de muncă ați experimentat oricare dintre următoarele comportamente nedorite? (N=1.002)



Discuțiile cu lucrătoare și lucrători din cadrul focus grupurilor confirmă rezultatele anchetei pe bază de chestionar. Glumele cu conotații sexuale, privirile insistente, nepotrivite apar cel mai des ca forme experimentate (direct sau indirect) de hărțuire sexuală. Așa cum am subliniat și mai sus, în discuții există adesea ezitări de a încadra aceste fapte la hărțuire sexuală, făcându-se adesea referire la reacția persoanei și la normele culturale. De exemplu, lipsa unei reacții verbale ferme – se consideră că femeile ar avea de fapt responsabilitatea să semnaleze din moment ce sunt deranjate – este interpretată ca o acceptare tacită. Nu sunt chestionate aproape deloc normele și stereotipurile sexiste și patriarhale, ceea ce poate duce la normalizarea și acceptabilitatea unor forme de hărțuire sexuală „mai puțin grave".

„Acum mi-am adus aminte o situație [...] a venit o colegă din fabrică, din concediu de la mare și colegul a întrebat-o: No, hai să vedem, mai ai nisip în chiloți?" *(Focus-grup 1)*

„La mine majoritatea salariaților sunt persoane cu studii medii sau mai puțin sub medii, cu opt clase, cu 10 clase. Și se întâmplă de multe ori sesizări din partea fetelor că colegii mai mult... Că nu a fost niciodată problema de șef de tură [...] Că o atins-o pe fund, că o strâns-o în brațe". *(Focus-grup 1)*

„La noi am avut o colegă care a primit un mesaj cu o tentă total nepotrivită de la unul din colegi. Respectiv a trimis o tipă în costum de baie care învârtea un spinner. Era o jucărie. A fost foarte nelalocul lui, nepotrivit, cu comentariul că așa și-ar dori să o vadă și pe ea". *(Focus-grup 1)*

„Mergeam în teren cu șeful la diferite șantiere și domnii care lucrau acolo îl întâmpinau și îi spuneau mereu «ce bine vă mențineți». Și a fost o chestie că «am mereu doar fete lângă mine, bune și tinere, care mă mențin». El mereu lua după el, pe rând, de la birou doar fete până în 25-28 de ani pentru semnarea contractelor. Și a fost așa, adică m-am simțit un pic, nu știu cum să spun, nu mi-a picat bine pentru mine personal să aud asta". *(Focus-grup 3)*

„Trebuie să recunosc că am făcut și eu glume care pot să aibă această conotație. Dar, de regulă, genul meu sunt glume finuțe care nu supără, zic eu. Cred că am auzit pe undeva că depinde foarte mult cum se reverberează în celălalt glumele tale. E posibil să nu-ți arate ce simte cu adevărat sau, mă rog, să nu cumva te admonesteze și tu să nu-ți dai seama. Dar cumva îți dai seama". *(Focus-grup 2)*

„Deci există, în afară de glumițe, priviri. Există contact corporal sau, nu știu, atingeri fără acord". *(Focus-grup 4)*

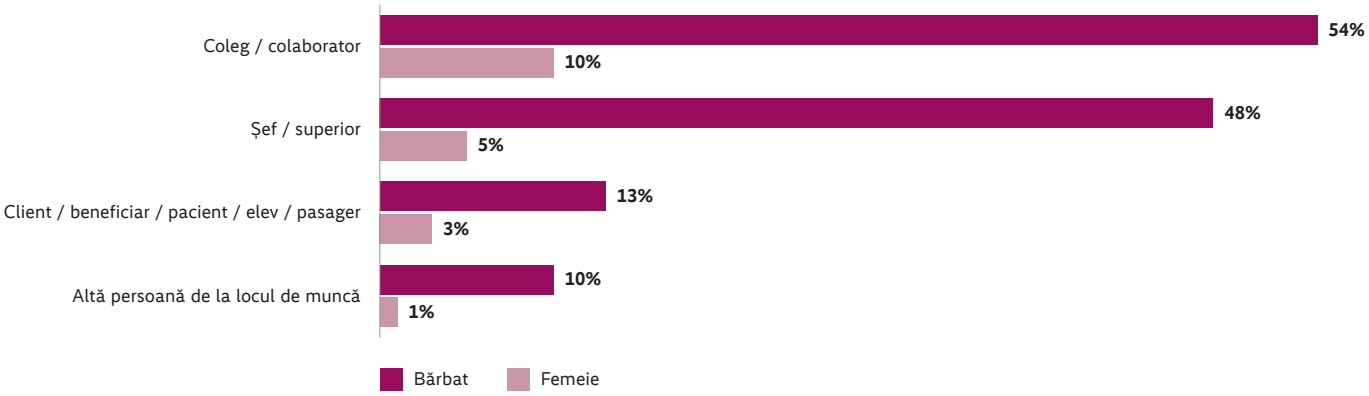
3. Autorii actelor de hărțuire sexuală și caracteristicile victimelor

Dintre cele 153 de persoane care declară că au avut experiențe de hărțuire sexuală la actualul loc de muncă, majoritatea covârșitoare indică drept autori bărbați. Cel mai des sunt menționați colegii sau colaboratorii (54%) și, aproape la fel de des, superiorii sau șefii (48%). Pe locul al treilea între autorii actelor de hărțuire sexuală, se situează persoanele cu care lucrătoarele și lucrătorii interacționează, fie că este vorba de clienți, beneficiari, pacienți, elevi sau pasageri. Aceste rezultate subliniază că riscul cel mai mare îl reprezintă de fapt persoanele cele mai apropiate, dar și că în definirea hărțuirii sexuale și în elaborarea instrumentelor de prevenție, intervenție și sancțiune este importantă raportarea la „lumea muncii", pentru a integra și persoanele cu care lucrătoarele și lucrătorii intră în contact, precum și toate spațiile de interacțiune. Față de ancheta derulată în celelalte șase țări din regiune, trebuie remarcat procentul considerabil mai mare al persoanelor care îi identifică pe superiorii/șefii lor ca autori ai actelor de hărțuire sexuală (48% în România față de media de 29% în celelalte țări).

Autorii hărțuirii sexuale, după sex și poziție

Figura 5

Gândindu-vă la toate incidentele de hărțuire sexuală menționate anterior, cine a fost autorul acestora? (Întrebare cu răspuns multiplu, N=153)

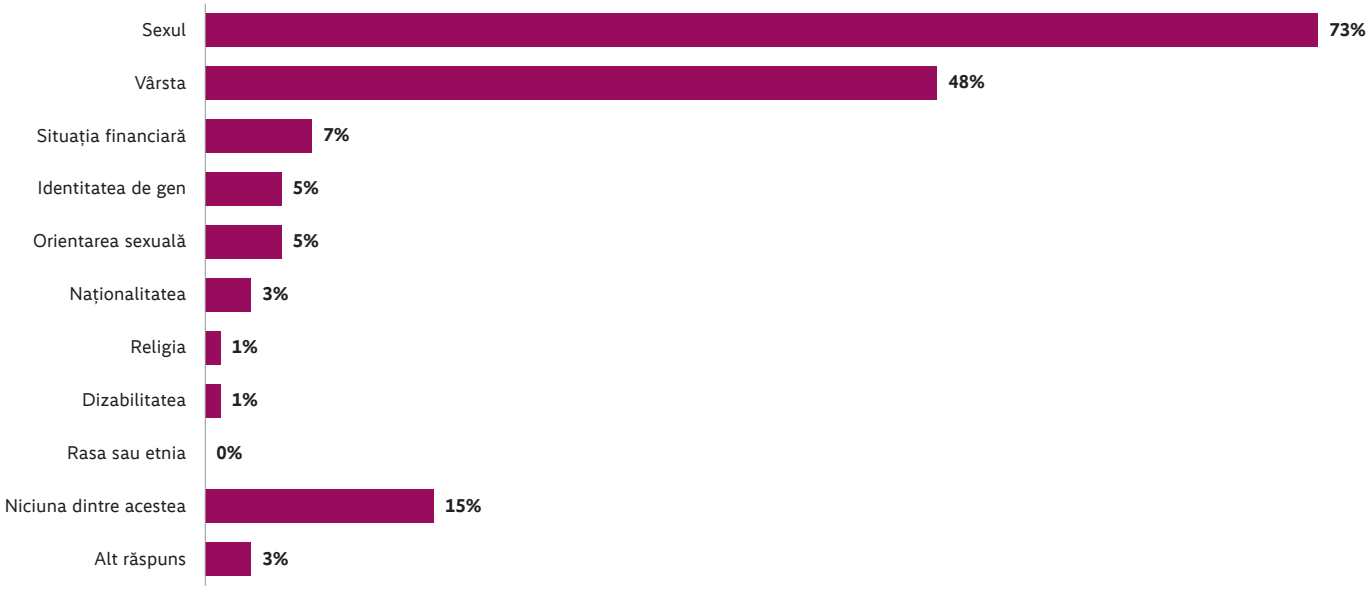


În ceea ce privește persoanele care sunt supuse actelor de hărțuire sexuală, se consideră că femeile sunt cele mai vulnerabile (73%), a doua caracteristică vulnerabilizantă fiind vârsta (48%). Femeile tinere sunt cel mai adesea mult mai expuse hărțuirii sexuale. Datele privind expunerea merg în aceeași direcție: femeile raportează mai des decât bărbații cel puțin un comportament nedorit (46% față de 35%), iar ponderea scade de la 59% la grupa de 20-34 de ani la 30% în cazul femeilor cu vârste între 55-72 de ani.

Caracteristici percepute ale victimelor

Figura 6

Gândindu-vă la toate incidentele de hărțuire sexuală pe care le-ați experimentat, considerați că acestea au fost motivate de oricare dintre următoarele caracteristici? (Întrebare cu răspuns multiplu, N=153)



Ambele procente sunt mai mari decât media relevată de cercetările din celelalte șase țări (unde sexul e factor decisiv în 58% din răspunsuri, iar vârsta în 34,6%). Luate împreună, aceste rezultate sugerează o cultură sexistă puternică, în care a fi femeie tânără te expune la un risc mare de hărțuire sexuală în lumea muncii din România.

Expunerea și autodeclararea ca victimă, pe grupuri

Tabelul 3

Grup	N	Cel puțin un comportament (întrebarea 19)	Se declară victimă (întrebarea 20)
Femei	704	46%	18%
Bărbați	253	35%	7%
20-34 ani	102	59%	31%
35-44 ani	250	52%	17%
45-54 ani	392	42%	15%
55-72 ani	234	30%	7%
Sector public	663	48%	17%
Sector privat/nonprofit	305	36%	12%
Necăsătorit/ă	204	59%	27%
Căsătorit/ă	631	39%	11%
Divorțat/ă, separat/ă, văduv/ă	132	42%	18%
Funcție de conducere	184	46%	22%
Funcție de execuție	818	43%	14%
Contact zilnic direct cu terții	456	42%	14%
Fără contact zilnic direct	546	45%	16%
Membru de sindicat	851	42%	14%
Nemembru	151	48%	24%

Totalurile diferă de 1.002 din cauza nonrăspunsurilor la variabilele de grup.

Diferențe semnificative statistic (test □²): pentru expunere – sex, vârstă, sector, stare civilă; pentru autodeclarare – sex, vârstă, stare civilă, poziție ierarhică, apartenență sindicală.

Pe lângă comparațiile simple, am folosit și analize statistice care iau în calcul simultan mai multe caracteristici ale respondentelor și respondenților (Tabelul 3). Acestea arată că dacă o anumită caracteristică – de exemplu, genul sau vârsta – are o legătură directă cu experiența hărțuirii, și-o menține chiar și atunci când celelalte caracteristici sunt ținute constante. Rezultatele detaliate sunt prezentate în Tabelul 3; în text le rezumăm pe cele mai importante.

Analizele confirmă că femeile declară mult mai des decât bărbații că au fost victimele a cel puțin unui comportament nedorit (46% față de 35%) și se declară de peste două ori mai des victime ale hărțuirii sexuale (18% față de 7%). Vârsta este factorul cu efectul cel mai puternic: ponderea celor care s-au confruntat cu cel puțin un comportament scade constant, de la 59% la 20-34 de ani la 30% la 55-72 de ani, iar autodeclararea ca victimă scade de la 31% la 7%. Ambele diferențe se mențin și atunci când toate caracteristicile sunt analizate împreună: femeile și persoanele sub 35 de ani au o probabilitate semnificativ mai mare de a raporta cel puțin un comportament nedorit, iar persoanele de 55 de ani și peste, o probabilitate semnificativ mai mică. Legăturile sunt și mai puternice în cazul autodeclarării ca victimă, în special pentru persoanele sub 35 de ani. Persoanele cu studii superioare și cele cu o vechime de peste 15 ani la actualul angajator afirmă, de asemenea, mai des că au fost victimele unor situații de hărțuire sexuală, însă aceste diferențe sunt mai modeste. Starea civilă este, de asemenea, un factor important: 27% dintre persoanele necăsătorite și 18% dintre cele divorțate, separate sau văduve se declară victime, față de 11% dintre cele căsătorite.

Acest ultim aspect este confirmat și de discuțiile din focus-grupuri, de unde reiese că nu doar femeile tinere, ci și femeile divorțate sunt identificate ca fiind mult mai vulnerabile.

> „De obicei, persoanele care sunt hărțuite, poate într-un procent mai mare, mi se pare a fi doamnele care sunt divorțate. Poate mai au și copii, la toți bărbații, li se pare așa că sunt disponibile sau poate că au o disponibilitate mai mare, când poate ele săracele sunt cu mult mai multe probleme decât celelalte. Și mai sunt persoanele foarte tinere, în jur de 20 de ani, toată lumea parcă se ia de ele". *(Focus-grup 1)*

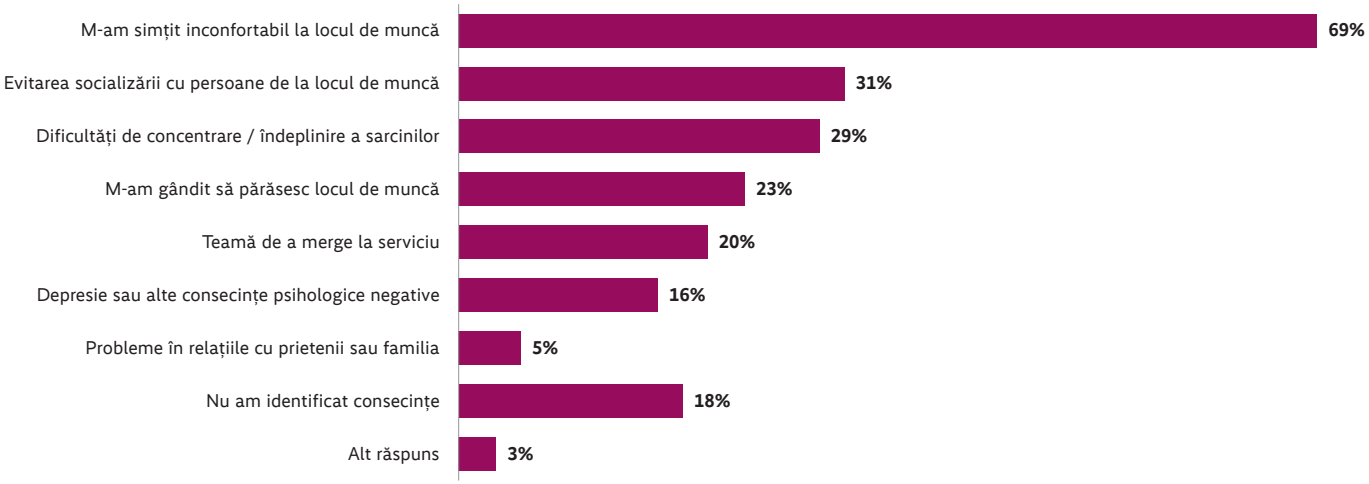
4. Consecințele hărțuirii sexuale

Toate cercetările și datele existente vorbesc despre consecințele multiple pe care le poate avea hărțuirea sexuală, de la discriminare și inechitate până la afectarea sănătății victimelor. Răspunsurile la chestionar arată că inducerea unui sentiment de disconfort este cea mai frecventă consecință identificată de respondente/respondenți (69%), urmată de tendința de izolare și evitare a interacțiunii cu alte persoane de la locul de muncă (31%). Reamintim că este vorba doar despre persoanele care au răspuns că au experimentat o formă de hărțuire sexuală la actualul loc de muncă (153 de persoane). Aproape o treime (29%) dintre persoane au simțit că le-au fost afectate și capacitatea de concentrare și cea de îndeplinire a sarcinilor, ceea ce poate duce la evaluări defavorabile și, în ultimă instanță, penalizarea victimei din cauza efectelor produse de hărțuirea la care a fost expusă. În fine, circa una din cinci persoane s-a gândit să părăsească locul de muncă respectiv și a început să se teamă să mai meargă la serviciu.

Consecințele psihosociale ale expunerii la hărțuire sexuală la locul de muncă

Figura 7

Ați identificat consecințe ale hărțuirii sexuale experimentate? (Întrebare cu răspuns multiplu, N=153)



Discuțiile din focus-grupuri întăresc rezultatele chestionarului. Femeile vorbesc în primul rând despre efectele psihologice și se declară foarte speriate. Tendința de izolare, de evitare a celorlalți este declanșată nu doar de sentimentul de teamă și insecuritate, ci, conform unei participante, și de un sentiment de vină, deși recunoaște că nu ar fi vina ei. Această reacție este însă legată de atitudinea societală față de hărțuirea sexuală și violențele de gen în general: învinovățirea victimei este un comportament foarte răspândit și adesea interiorizat de către femei.

„[P]rimul impact [...] aș intra într-o stare de alertă și frică, m-aș izola și cred că dacă aș fi eu, cred că aș pleca. De ce? Pentru că aș simți nevoie de izolare, să fug de locul ăla care mi-a creat sentimente... unde am fost vulnerabilă, unde mi-a fost frică". *(Focus-grup 4)*

„[N]u cred că aș fi productivă la locul de muncă și mai mult cred că m-aș închide destul de mult". *(Focus-grup 4)*

„Poate aș avea și un pic de sentiment de vinovăție, deși nu aș avea eu nicio vină. Și cu siguranță aș încerca să evit orice interacțiune cu persoana respectivă". *(Focus-grup 4)*

5. Reacția victimelor la actele de hărțuire sexuală

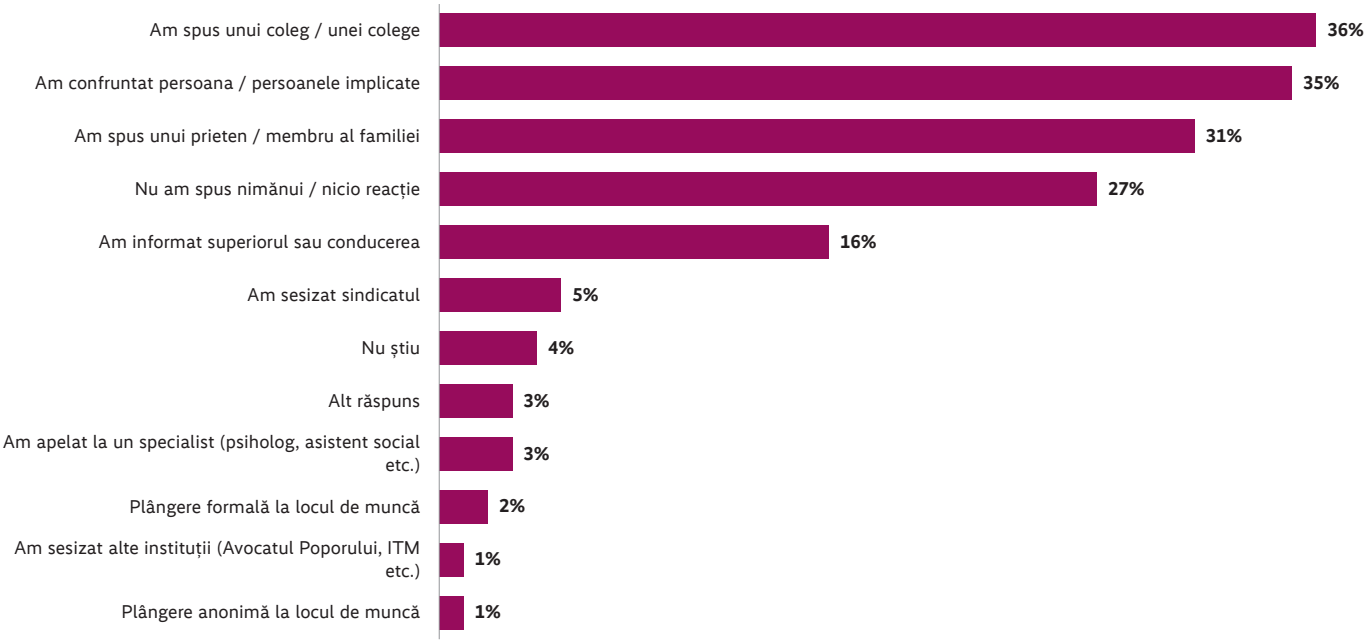
Felul în care victimele reacționează în urma unor acte de hărțuire sexuală este influențat de mai mulți factori: stereotipurile de gen ale societății; cultura organizațională de la locul de muncă; gradul de informare despre cadrul legal și mijloacele de acțiune; existența unor regulamente și instrumente clare și accesibile pentru semnalarea și rezolvarea acestor situații. Toți acești factori determină nu doar capacitatea victimelor de a recunoaște hărțuirea sexuală, ci influențează mult și încrederea acestora că vor găsi sprijinul adecvat.

Răspunsurile arată că, atunci când vorbesc, persoanele care sunt supuse hărțuirii sexuale o fac cu cineva de la locul de muncă (36%) sau cu cineva apropiat, din cercul de prieteni sau din familie (31%). Alte persoane au confruntat persoana implicată (35%), iar 27% nu au spus nimănui. Doar 16% dintre respondente și respondenți declară că au informat conducerea sau un superior, deci au încercat să acceseze o cale formală, legală, de rezolvare a situației. Doar 2% au depus o plângere formală la locul de muncă, 1% o plângere anonimă, iar 5% au sesizat sindicatul. Faptul că persoanele care sunt supuse hărțuirii sexuale fac mult mai puțin apel la sprijin și soluții instituționale sugerează o funcționare deficitară a acestor structuri instituționale și, implicit, o implementare și o respectare precară a cadrului legislativ. Să vorbești cu colegele și prietenele poate fi un ajutor psihologic important, dar rețelele informale de sprijin nu pot oferi protecție juridică, nu pot garanta siguranța și securitatea persoanei și nu ar trebui să țină locul structurilor instituționale impuse prin lege.

Figura 8

Reacțiile victimelor și demersurile făcute după hărțuire

Cum ați reacționat la hărțuirea sexuală? (Întrebare cu răspuns multiplu, N=153)

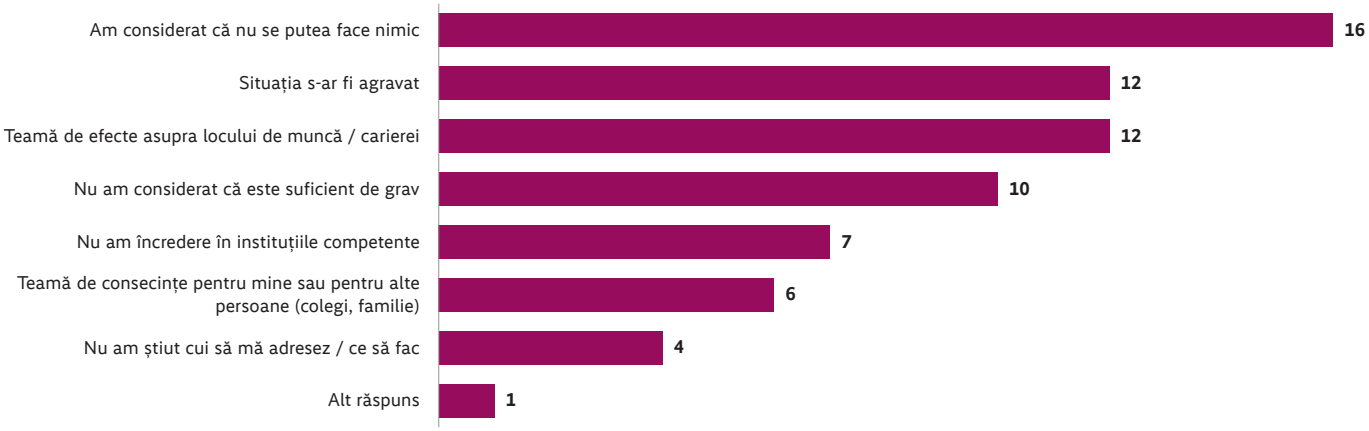


De ce avem aceste reacții? Analiza motivelor s-a realizat doar în cazul persoanelor care au declarat că nu au spus nimănui despre incident și nu au avut nicio altă reacție (34 dintre cele 153 de victime). Aceasta relevă un cumul de motive, surprinzând factorii multipli care influențează decizia de a nu raporta. Răspunsurile indică în primul rând o neîncredere puternică în posibilitatea de a obține sprijin: aproape jumătate dintre aceste persoane (16 din 34) au considerat că nu se putea face nimic, iar 7 declară că nu au încredere în instituțiile competente. La fel de îngrijorătoare este teama de consecințe: 12 persoane au considerat că situația s-ar fi agravat, tot 12 s-au temut de efecte negative asupra locului de muncă sau a carierei, iar șase de consecințe negative pentru ele înseși sau pentru alte persoane, precum colegi sau familie. Per ansamblu, mai mult de jumătate (18 din 34) au indicat cel puțin una dintre aceste temeri. Doar patru persoane spun că nu au știut cui să se adreseze sau ce să facă, ceea ce sugerează că problema nu este în principal lipsa informației. În schimb, 10 persoane au considerat că incidentul nu a fost suficient de grav, ceea ce poate indica o normalizare a comportamentelor de hărțuire sexuală la locul de muncă. Tabloul conturat sugerează un climat organizațional în care victimele nu doar că nu se așteaptă să găsească protecție și dreptate, ci se tem că o sesizare s-ar putea întoarce împotriva lor. Dat fiind numărul mic de răspunsuri, aceste rezultate trebuie interpretate cu precauție. Datele colectate prin focus-grupuri și interviuri le completează și le întăresc, sugerând o situație destul de răspândită, care ar trebui analizată mai în profunzime în cercetări viitoare.

Motivele pentru care victimele nu au reacționat după hărțuire

Figura 9

Dacă nu ați reacționat în niciun fel, care au fost motivele? (Întrebare cu răspuns multiplu, N=34, victimele care nu au spus nimănui și nu au avut nicio altă reacție; număr de persoane)



Mărturiile femeilor din focus-grupuri surprind foarte bine situația extrem de vulnerabilă în care se găsesc victimele și motivele care le împiedică să reacționeze, să facă sesizări, să ceară sprijin instituțional și sancționarea faptelor:

„De obicei unei victime îi ia mult timp, se gândește mult. Se gândește că poate a fost vina ei. Clar își găsește tot felul de scuze de la ce a pornit. Stă, verifică, răsverifică, vede dacă într-adevăr așa s-a întâmplat. Sunt persoane victime foarte supuse care continuă în același stil. Tocmai de frică să nu fie date afară, de frică să nu primească mai multe sarcini. De frică să nu fie băgate în comisia de disciplină. De frică în general. Să nu se audă, să nu spună același lucru. Timp în care agresorul clar își manifestă în continuare același comportament de dominare. Până când victima își dă seama că nu poate mult să o ducă așa. Și atunci ea reacționează. Prima dată spune unei colege, poate mai apropiate. După care acasă, și abia ulterior, dacă treaba chiar nu se schimbă, anunță mai departe. Și atunci, în momentul în care anunță directorul mare, o face cu rușine, cu stima de sine scăzută. Pentru că în toată perioada asta psihicul ei e undeva la pământ. Rare sunt, eu cel puțin lucrez și cu asta, acele cazuri în care ajung să anunțe organele de poliție. Să ajungă mai departe să ceară ordine de protecție, să facă toate celelalte demersuri. Din păcate, foarte puține femei fac acest lucru și recurg la măsurile astea”. *(Focus-grup 11).*

Toate acestea explică de ce, așa cum sesizează expertele și experții care au participat fie la focus-grupul 5 , fie la interviuri, foarte puține cazuri ajung în instanță.

Mai mult, unul dintre experții participanți la FG5 subliniază că de cele mai multe ori procedurile retraumatizează victimele, care preferă să părăsească locul de muncă; cu atât mai mult cu cât formele „ușoare" de hărțuire sexuală (atingeri, priviri, cuvinte) sunt nu doar normalizate, ci acceptate la nivel social și organizațional:

> „Venind în continuarea acestor situații în care se spune că nu au fost cazuri care au ajuns în instanță. Este evident că acest lucru se întâmplă pentru că cele mai multe dintre femeile care vorbesc despre... Majoritatea victimelor sunt femei care se confruntă cu situații de hărțuire sexuală, aleg pur și simplu să plece din locul respectiv. Pentru că tot procesul care ar presupune sesizare, anchete, tot felul de proceduri, e un proces foarte dureros pentru ele. Și cele mai multe preferă să iasă din mediul de lucru toxic și de cele mai multe ori nici nu spun de ce o fac. Și pe de altă parte, în continuare, la nivelul societății, formele de hărțuire sexuală de tipul atingeri nedorite sau priviri sau cuvinte sunt aproape asimilate cu fișa postului". *(Focus-grup 5)*

6. Percepția victimelor față de felul în care au fost rezolvate situațiile

Puține dintre victimele hărțuirii sexuale ajung să sesizeze situația unor persoane sau instituții responsabile, iar cele care o fac, de obicei, nu obțin niciun rezultat. Doar 28 dintre cele 153 de victime au răspuns la întrebarea despre ce s-a întâmplat după sesizare. De aceea, rezultatele sunt prezentate ca număr de cazuri și trebuie citite orientativ. În același timp, motivațiile evocate de aceste persoane pot reflecta factorii structurali care împiedică raportarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă.

Consecințele raportării cazurilor de hărțuire sexuală

Tabelul 4

Dacă ați informat persoane sau instituții responsabile despre hărțuirea sexuală experimentată, ce s-a întâmplat ulterior? (Întrebare cu răspuns multiplu, N = 28)

Ce s-a întâmplat	Nr. de cazuri
Nu s-a întâmplat nimic/ nu a fost luată nicio măsură	19
Hărțuirea a încetat	8
Reclamația a fost investigată	5
A fost organizată o instruire privind prevenirea hărțuirii	2
Au fost luate măsuri disciplinare	1
Eu (victima) am fost transferat(ă) în alt departament/ loc de muncă	1
Autorul a părăsit organizația	1
Autorul a fost transferat	0
Autorul a fost concediat	0

În 19 dintre cele 28 de cazuri nu s-a întâmplat nimic sau nu a fost luată nicio măsură. Hărțuirea a încetat în opt cazuri, iar reclamația a fost investigată doar în cinci. Măsurile împotriva autorului sunt aproape absente: într-un singur caz au fost luate măsuri disciplinare și în altul autorul a părăsit organizația; niciun răspuns nu menționează transferul sau concedierea autorului. În schimb, într-unul din cazuri victima a fost cea transferată. Chiar dacă numărul de cazuri este mic, tabloul este concludent: sesizarea duce rar la consecințe pentru autor, iar uneori costul este suportat de victimă.

Rezultatele privind plângerile formale merg în aceeași direcție. 124 dintre cele 152 de victime care au răspuns declară că nu au depus o plângere. Dintre celelalte, cele mai multe spun că plângerea nu a schimbat situația (12); doar două spun că a îmbunătățit-o, iar alte două că a agravat-o.

Rezultatele depunerii plângerilor formale sau anonime privind hărțuirea sexuală

Tabelul 5

Care a fost rezultatul depunerii unei plângeri formale sau anonime? (N = 152)

Rezultat	Nr. de cazuri
Nu am depus o plângere	124
Plângerea nu a schimbat situația	12
Plângerea a agravat situația	2
Plângerea a îmbunătățit situația	2
Nu știu	7
Alt rezultat/ fără conținut	5

Analizate împreună, aceste rezultate oferă o explicație îngrijorătoare în legătură cu numărul redus al victimelor care decid să facă o sesizare formală sau măcar să informeze conducerea/persoanele responsabile. Neîncrederea că „se poate face ceva", invocată cel mai des ca motiv al lipsei de reacție (16 din 34 de persoane care nu au reacționat în niciun fel), pare să aibă o bază reală în experiența celor care au sesizat: în majoritatea cazurilor, sesizarea nu a dus la nicio schimbare. Dacă adăugăm și faptul că în unul dintre cazuri victima a fost cea transferată, precum și faptul că mecanismul de învinovățire a victimei este larg răspândit, lipsa de sesizări este previzibilă. Subliniem că această situație ar trebui să tragă un semnal de alarmă privind nerespectarea cadrului legal în ceea ce privește prevenirea și gestionarea hărțuirii sexuale la locul de muncă.

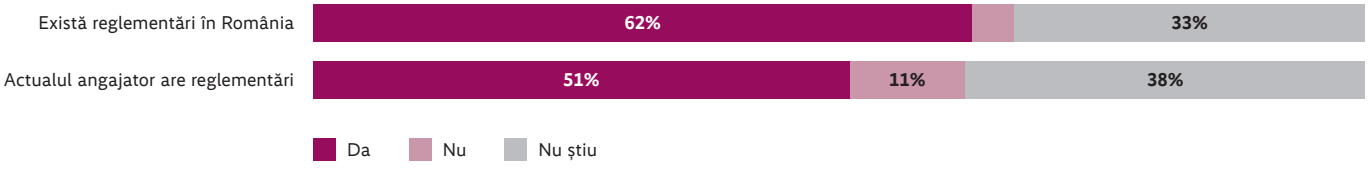
7. Percepții și informare despre existența unor mecanisme de protecție împotriva hărțuirii sexuale la locul de muncă

Jumătate dintre persoanele care au răspuns la chestionar (51%) consideră că actualul lor angajator a prevăzut reglementări pentru protecția împotriva hărțuirii sexuale la locul de muncă, iar 62% consideră că aceste reglementări există la nivel național. Este important să menționăm că circa una din trei persoane (33%) nu știe dacă există asemenea prevederi la nivel național și chiar mai multe (38%) nu știu să existe la locul lor de muncă.

Cunoașterea reglementărilor privind prevenirea, gestionarea și sancționarea hărțuirii sexuale

Figura 10

Există în România reglementări pentru prevenirea, gestionarea și sancționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă? (N=1.002)
Actualul dumneavoastră angajator are reglementări pentru prevenirea, gestionarea și sancționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă? (N=1.002)

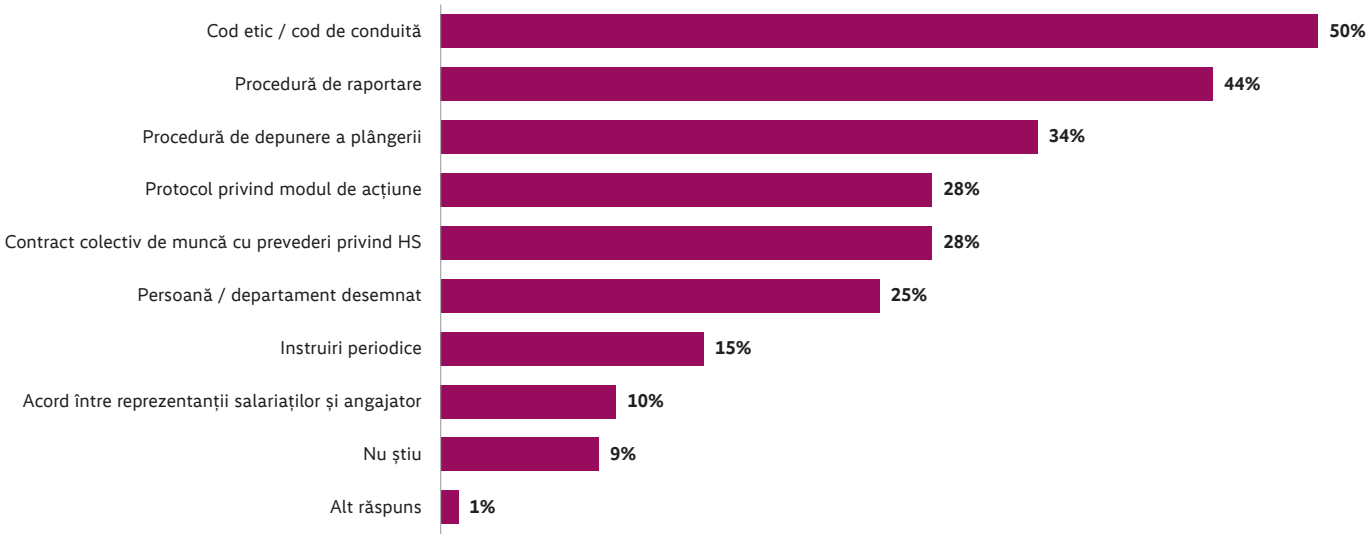


Dintre persoanele care spun că angajatorul lor a prevăzut reglementări privind hărțuirea sexuală (51% din total), cele mai multe menționează codul de etică sau de conduită (50%) și procedura de raportare (44%); urmează procedura de depunere a plângerii (34%), protocolul privind modul de acțiune (28%), contractul colectiv de muncă (28%) și persoana sau departamentul desemnat (25%). Mult mai puțini menționează instruirile periodice (15%) deși acestea ar trebui să fie un instrument esențial de informare a angajatelor și angajaților. Tipul reglementărilor pare să fie diferit între public și privat: în sectorul public sunt menționate mai des codurile etice sau de conduită (57% față de 39%), iar în privat protocoalele de acțiune (40% față de 22%) și instruirile periodice (23% față de 10%). Reamintim însă că în eșantion există un număr mult mai mic de răspunsuri venite din mediul privat (663 din sectorul public față de 283 din cel privat).

Figura 11

Tipuri de reglementări anti-hărțuire ale angajatorului cunoscute de respondenți

Actualul dumneavoastră angajator are reglementări pentru prevenirea, gestionarea și sancționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă? Dacă da, de ce tip? (Întrebare cu răspuns multiplu, N=511, respondenții care spun că angajatorul are reglementări)



Este important să subliniem că, deși există proceduri, persoanele care au declarat că s-au confruntat cu hărțuirea sexuală evaluează critic măsurile luate efectiv de angajatori. Aproximativ două treimi dintre victime consideră că angajatorul nu face suficient pentru prevenirea (65%) și monitorizarea (65%) hărțuirii sexuale, iar 61-62% spun același lucru despre informare și sancționare. Doar 14% consideră că angajatorul face suficient pentru sancționarea hărțuirii, iar aproape un sfert (24%) nu știu ce face angajatorul în această privință.

Tabelul 6

Percepția angajaților asupra măsurilor întreprinse de angajator pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale

Considerați că actualul dumneavoastră angajator face suficient pentru... (Întrebare cu răspuns multiplu, N = 153)

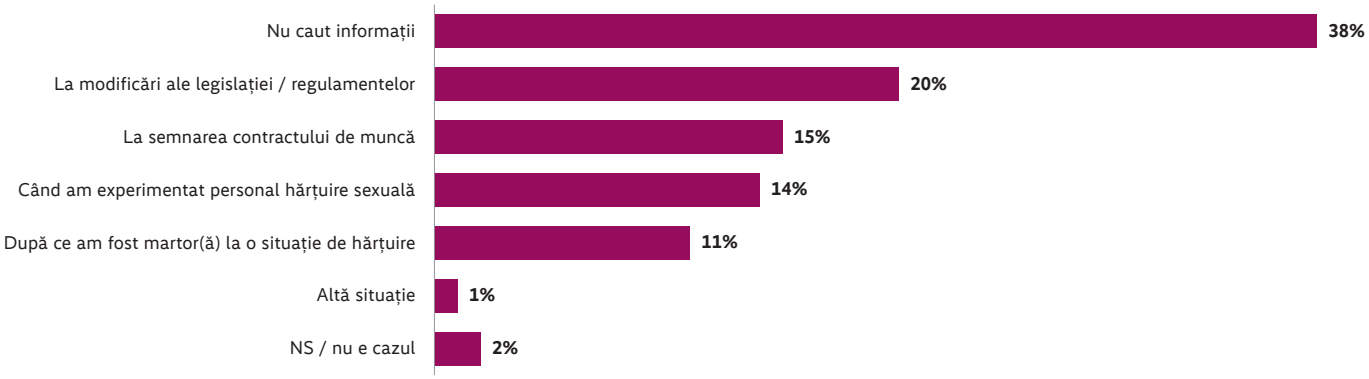
	Da	Nu	NS/NR
Informarea privind hărțuirea sexuală	24%	61%	16%
Prevenirea hărțuirii sexuale	21%	65%	14%
Monitorizarea situațiilor de hărțuire	17%	65%	18%
Sancționarea hărțuirii sexuale	14%	62%	24%

În fine, întrebarea legată de comportamentele de informare relevă o atitudine mai degrabă pasiv-indiferentă: 38% dintre persoane spun că nu caută informații despre reglementările anti-hărțuire. Doar una din cinci persoane încearcă să se informeze atunci când există modificări ale legislației/regulamentelor. Și mai puține (14%, respectiv 11%) caută informații în urma unei experiențe personale sau după ce a asistat la o situație de hărțuire.

Situațiile în care respondentele/respondenții caută informații despre reglementările anti-hărțuire

Figura 12

În ce situații căutați informații despre reglementările, procedurile și măsurile privind hărțuirea sexuală la locul de muncă? (N=1.002)



Discuțiile din focus-grupuri și interviuri sugerează că de fapt există niște proceduri/regulamente formale, cel mult afișate, dar care nu sunt aduse la cunoștința personalului și nu sunt folosite sau respectate.

„Acum câțiva ani s-a introdus în legislație Parcă la fiecare loc de muncă să existe o comisie din asta anti-hărțuire de toate felurile. Eu una nu am văzut-o nici măcar pe hârtie, dacă e activă". (Focus-grup 1)

„Se fac niște afișe, pentru hărțuirea la locul de muncă și atât". (Focus-grup 1)

„La noi avem un regulament de ordine interioară și sunt prevăzute și aspecte de genul... pe cine trebuie să anunți, care e ordinea și măsurile respective". (Focus-grup 1)

„Semnăm anual pentru ele și de fiecare dată se schimbă câte ceva și trebuie să citești acel regulament". (Focus-grup 1)

„[Ș]i la noi există un regulament intern care e afișat. Dar nu știu, sunt noi angajați și nu-l citesc. Dar există o rubrică acolo în caz de discriminare sau hărțuire sexuală. Să informeze angajatorul sau să le adreseze la Departamentul de Resurse Umane. Dar, cum au spus și fetele, nu am avut un caz care să fie scris. Deci v-am zis, sunt întâmplări de felul, dar nu a fost ceva declarat sau să ajungă să sesizeze poliția sau, nu știu, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării". (Focus-grup 1)

„[Î]n cazul meu în afară de contractul de muncă și fișa postului în care nu sunt scrise reguli, sunt scrise doar ce obligații ai, ce trebuie să faci la locul de muncă. N-am primit altceva adică regulile le-am învățat pe parcurs de la colegi mai mult, nu neapărat dintr-un document". (Focus-grup 3)

„Sunt cursuri de onboarding atunci când te angajezi și am văzut că vin niște e-mailuri și tot așa există noțiunea asta de avertizor de integritate și poți să trimiți în mod anonim o aplicație. Nu este e-mail, este o aplicație în care intri și în mod anonim poți să raportezi, urmând ar fi investigat de către Comisia de Integritate". (Focus-grup 2)

Ce ar trebui făcut? Care este rolul sindicatelor?

Ghidul privind rolul sindicatelor (Casian et al. 2026) identifică 10 puncte esențiale pentru un mediu de lucru fără violență și hărțuire, pornind de la Convenția OIM nr. 190 și de la Recomandarea OIM nr. 206 (p. 15). Unele dintre acestea se regăsesc deja în cadrul legislativ și în regulamentele în vigoare în România; celelalte ar trebui transpuse rapid, în urma ratificării Convenției 190. Datele colectate în cadrul acestei cercetări arată însă o implementare și o respectare deficitare ale prevederilor existente, care se datorează unui cumul de factori: neclaritatea unor definiții și atribuții (de exemplu, atribuțiile CNCD-ului sau ale inspectorilor de muncă); cunoașterea insuficientă a prevederilor legale existente, inclusiv la nivelul angajatorilor; lipsa pregătirii profesionale a persoanelor cu rol de intervenție în gestionarea cazurilor de hărțuire în lumea muncii (de exemplu, inspectorii de muncă); resurse umane insuficiente; finanțare insuficientă. Politicile privind hărțuirea sexuală la locul de muncă (incluse în politicile privind combaterea violenței și hărțuirii în lumea muncii) presupun, printre altele, responsabilitatea angajatorilor pentru implementarea prevederilor legale, dar și nevoia unei colaborări între angajatori și sindicate. La acestea se adaugă și implicarea activă a femeilor și a altor grupuri vulnerabile în elaborarea și revizuirea acestor politici (Casiane et al. 2026, p. 15).

În cadrul focus-grupurilor și al interviurilor am prevăzut o secțiune în care am încercat să vedem ce propuneri pentru combaterea hărțuirii sexuale în lumea muncii au interlocutoarele și interlocutorii noștri, pornind de la experiențele lor. Acestea pot fi puncte de plecare utile pentru formularea sau ajustarea politicilor privind prevenirea și gestionarea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Apoi, atât în interviuri și focus-grupuri, cât și în chestionar am inclus și o secțiune în care am explorat percepțiile privind rolul sindicatelor. În cele ce urmează, vom rezuma principalele rezultate obținute.

Nevoi, sugestii, soluții: ce ar trebui făcut pentru combaterea hărțuirii sexuale în lumea muncii

Una dintre ideile care a revenit în majoritatea discuțiilor este decalajul dintre lege/regulamente și practică. Există un cadru legal (mai mult sau mai puțin cunoscut), transpus în general în norme și regulamente, dar acestea rămân, de cele mai multe ori, pe hârtie.

> „La nivel formal există. Noi avem proceduri, avem regulamente, avem persoane responsabile. Adică la nivel formal totul este bifat. [...] Sunt două chestii atât de diferite, adică o lume paralelă, ca să spun așa. Efectiv, e o lume paralelă. Una este ce trăim în realitatea activității zilnice și alta este la nivel formal, când tu ești bine la toate auditurile și toată lumea e fericită". *(Interviul 2)*
>
> „Nu se implementează planurile, nu se angajează experții, și nu numai în universități, ci în toate instituțiile. Pentru că ele sunt acolo, pe hârtie, procedurile există, dar nu se aplică. Deci cumva cadrul ar fi, dar nu se aplică". *(Focus-grup 5)*

Reamintim că prevederile Convenției OIM 190 nu au fost încă transpuse în legislația națională. De asemenea, cadrul legislativ actual lasă loc pentru interpretări, ajungându-se la situația în care cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă sunt pasate de la Inspecția Muncii la CNCD și la instanțele judecătorești.

Am încercat să aflăm ce propuneri au interlocutoarele și interlocutorii noștri, pornind de la experiențele lor: fie ca lucrătoare și lucrători, fie ca experte și experți în domenii legate de analiza și gestionarea hărțuirii sexuale. Am regrupat aceste propuneri în patru categorii.

1. Informare și conștientizare

În toate discuțiile a apărut nevoia de informare: normele legislative, regulamentele și procedurile trebuie comunicate și explicate tuturor angajatelor și angajaților în mod periodic și în formate accesibile. Mai multe persoane au subliniat că nu este nici suficient, nici eficient să se elaboreze documente/ghiduri care apoi se transmit doar prin e-mail sau anexate altor documente, pentru care se solicită o semnătură ca dovadă că „au fost aduse la cunoștință". Se bifează doar obligația legală de a avea aceste regulamente, dar nu se face niciun efort pentru o informare și o conștientizare reale.

„Eu aș propune existența unei sesiuni de informare sau a unor cursuri pentru a se conștientiza de fapt despre acest fenomen, privind combaterea acestui fenomen". (Focus-grup 4)

„Eu cred că e nevoie de instruirea periodică a angajaților. Conducerea să nu normalizeze comentariile, glumele, prima dată să vină de la ei treaba asta". (Focus-grup 4)

„Cred că ar ajuta mai multe sesiuni de informare, adică, cu cât faci mai publică, să spun, treaba asta, chiar poate puțin mai insistent, cu atât poate ridici nivelul de conștientizare și, eventual, când apare o glumă de-asta într-un colectiv, să se trezească unul să zică, stai mă, puțin că nu e în regulă, oprește-te". (Focus-grup 2)

„Campanii ale diverselor instituții, ITM-ul, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, CNCD-ul, dar aceste instituții să facă profilactic ceva". (Focus-grup 1)

„Eu consider că informarea e cea mai importantă. Așa cum am discutat prin toate mijloacele pe care le-am discutat. Informarea e importantă și pentru hărțuitor, și pentru victimă. Să știe fiecare la ce riscuri se supun dacă sunt hărțuiți sau dacă e hărțuitor. Acolo unde persoanele se știu cu nivel emoțional mai scăzut: consiliere, terapie, dinainte de a apărea problemele". (Focus-grup 1)

O propunere interesantă este folosirea unor metode diversificate de conștientizare, precum teatrul forum:

„Da, cred că e importantă partea asta de conștientizare. Fac o paranteză. Noi în activitatea de tineret, la un moment dat, colaboram, sau în orice caz există conceptul de «teatru forum», e inventat de un brazilian, care, pe scurt, cum se întâmplă... Se face o piesă, să spunem, de discriminare sau o situație de acest gen în care există un opresor și un opresat și se pune în scenă o anumită situație." (Focus-grup 2)

2. Proceduri mai clare, structuri de sprijin

În toate discuțiile s-a vorbit și despre faptul că informațiile transmise angajatelor și angajaților trebuie să fie simple și accesibile. Ar trebui să fie foarte clar ce poate face o persoană care se află într-o situație de hărțuire sexuală, cui se adresează, unde trimite sesizarea, care sunt pașii următori. Este subliniată și nevoia de a ști/a simți că ești ascultat(ă) și luat(ă) în serios.

„Eu consider că ar fi necesară structurarea unui regulament care să fie adus periodic la cunoștința angajaților și chiar înființarea unei comisii de disciplină la care victima ar putea apela". (Focus-grup 4)

„Să fie confidențialitate în cazul persoanelor care vor să se simtă în siguranță făcând asta. Și să existe o procedură mai clară de raportare, fiecare să știe exact unde și cui ar trebui să-i poată sesizea situația". (Focus-grup 4)

„[Să existe] un departament [...] care să se ocupe de situațiile acestea realist și prin care chiar să simtă persoana atacată, să zic așa, hărțuită, că primește compasiune și că este înțeleasă. Deci [...] un canal unde să putem trimite sesizările acestea și pe care să-l cunoaștem. O adresă de mail oficială, un chat separat undeva, ceva oficial de care să avem cunoștință. Nu să căutăm contractul de muncă sau să căutăm anumite entități, unde am putea să dăm de ele sau dacă sunt persoane pe care le cunoaștem". (Focus-grup 4)

De asemenea, mai multe persoane au sugerat o linie telefonică, unde victimele hărțuirii sexuale pot suna și pot pune întrebări legate de situația cu care se confruntă: dacă se încadrează ca hărțuire sexuală, ce să facă în continuare.

„Să existe, nu știu, un telefon ca Telverde, [...] să poți suna, să-ți explici situația și să afli sau să ți se confirme că, da, [...] e un caz tipic de hărțuire sexuală. Pentru că multe dintre femei, mulți dintre oameni nu știu să facă diferența aia, cât e glumă, cât e hărțuire. De unde începe, practic, a fi hărțuit în adevăratul sens al cuvântului. Și atunci, la acel număr de telefon să poți vorbi cu cineva, să afli ce poți să faci în acest caz". (Focus-grup 1)

3. Formarea personalului și educarea populației

Cauzele structurale ale hărțuirii sexuale, dar și asigurarea unor intervenții adaptate și eficiente, depind foarte mult de conștientizarea și eliminarea stereotipurilor tradiționale de gen și a culturii sexiste. Atât în focus-grup, cât și în interviuri, expertele și experții au subliniat nevoia de formare a personalului care este însărcinat cu gestionarea cazurilor de hărțuire în lumea muncii.

„[M]i se pare importantă partea de pregătire a persoanelor specializate care intră în contact cu victimele. Se vorbea mai devreme de faptul că poate persoana de la HR nu are studiile necesare sau pregătirea necesară. Asta, din punctul meu de vedere, este responsabilitatea instituției să se asigure că persoanele care ar trebui să gestioneze cazurile sunt pregătite în sensul ăsta, și aici vorbim de o pregătire constantă, de la training-uri până la tot felul de mecanisme prin care instituțiile se pot asigura că toate persoanele care intră în contact cu victimele știu să gestioneze în așa fel încât să nu blameze victima, încât să nu o revictimizeze, să nu o re-traumatizeze și așa mai departe". (Focus-grup 5)

„[T]rebuie investit în formarea celor care ajung să administreze, să gestioneze plângerile de hărțuire. Iar asta trebuie să aibă loc la nivelul angajatorului, deci persoana, sau comitetul, echipa care are de a face cu astfel de plângeri trebuie să fie formată astfel încât să știe cum să gestioneze plângerile în mod corect și să crească gradul acesta de încredere pe care lucrătorii trebuie să-l aibă, până la inspectorii de muncă, să știe cum să administreze probele, cum să facă aceste investigații, cum să se uite la situațiile acestea, plângerile acestea, și din punct de vedere sociologic să vadă care sunt dinamicile de putere acolo. Iar același lucru este valabil inclusiv pentru magistrați și judecători și procurori, atunci când vorbim de hărțuire sexuală ca faptă penală, astfel încât să poată să administreze cazurile acestea în mod corect și să nu mai ajungem să ne minunăm ce verdicte sunt date în anumite situații datorită faptului în care e interpretată legea sau, de fapt, o situație de hărțuire sexuală. Iar lucrul acesta nu se întâmplă de la sine". (inteviul 4)

Pe termen mediu și lung, pentru a obține o schimbare structurală a normelor și a stereotipurilor sociale, astfel încât să ajungem la reducerea și, în mod ideal, eliminarea hărțuirii sexuale în lumea muncii, este nevoie de o intervenție structurală, începând cu domeniul educației, așa cum subliniază foarte bine o expertă care lucrează pe aceste teme de ani de zile:

„Și apoi, pe partea de educație, cât mai timpurie, pe partea de relații sănătoase, de respect față de ceilalți, de egalitate de gen. E foarte importantă componenta aceasta de egalitate de gen și care trebuie să se regăsească din ce în ce mai mult în curiculumul școlar, fiindcă copiii care sunt crescuți în spiritul egalității de gen vor deveni lucrători și lucrătoare care vor avea valori și care vor reduce în timp trend-ul acesta, rata aceasta de hărțuire sexuală." *(Interviul 4)*

În focus-grupul cu experte și experți s-a vorbit și despre experții în egalitatea de șanse, care ar trebui să fie prezenți în instituțiile cu peste 50 de angajați (există o recomandare în Legea 202/2002 republicată). Există persoane care au această formare, iar angajarea lor ar reprezenta un pas important în implementarea eficientă a cadrului legislativ:

„[E]xistă experți în egalitate de șanse care au această capacitate în România și care pot avea un rol dublu la angajatori: să-și facă și rolul lor de expert în egalitate de șanse și să intervină în astfel de situații". *(Focus-grup 5)*

4. Responsabilitate instituțională, mecanisme clare de monitorizare și evaluare

Tot din discuțiile cu expertele și experții a reieșit și nevoia unei delimitări clare a responsabilităților instituționale, precum și nevoia de a asigura mecanisme eficiente de monitorizare și control. Trebuie evitată situația în care responsabilitatea este împărțită în mod vag între mai multe instituții: s-a evocat confuzia între rolul și responsabilitatea pe care le au angajatorul și ITM-urile, dar și între rolul și prerogativele ANES, CNCD și ale instanțelor de judecată. Discuțiile au subliniat nevoia de a formula explicit cine verifică implementarea și aplicarea cadrului legal și care sunt sancțiunile. Din experiența practică reiese că este nevoie de o definire foarte clară a rolului ITM-urilor.

„[A]r trebui ITM-ul să poată să fie acea instituție care [...] să intervină în momentul [...] în care angajatorul nu face, pune batista pe țambal, nu ascultă victima. În rapoartele de investigație apar chestiuni care sunt etichete la adresa victimei: că se îmbrăca cumva, că se comporta cumva. În sensul ăsta mă gândesc că ar putea să intervină ITM-ul, pentru că nu cred că ITM-ul ar putea avea vreodată capacitatea să intre în fiecare caz de hărțuire sexuală de la nivelul tuturor angajatorilor din România. Este o utopie. Dar cumva să se asigure că există un cadru de protecție și de combatere corectă a cazurilor la nivelul angajatorului. În sensul ăsta mă gândeam că ar trebui să fie modificată legislația privind atribuțiile ITM-ul, completată cu acea parte de a interveni la nivel de sănătate și securitate legislativă prin norme care acoperă și hărțuirile sexuale." (Focus-grup 5)

Aceste observații au ridicat și problema încadrării hărțuirii sexuale: mai multe persoane au vorbit despre necesitatea ca hărțuirea sexuală să fie inclusă în domeniul securității și sănătății în muncă:

> „Trebuie să facem acest pas în care eliminarea hărțuirii să fie văzută ca o responsabilitate în a crea un loc de muncă sănătos și sigur și să intre în toate mecanismele acestea pe SSM, unde și sindicatele au un loc. Un cuvânt de spus mult mai greu și important au sindicatele, care sunt cel mai aproape de nevoile și problemele pe care le au lucrătorii, [și ele ar trebui] să fie implicate în consolidarea acestor mecanisme de prevenire și de combatere și a hărțuirii și de implementare a acestor măsuri. Deci asta este o măsură care este foarte importantă." (intrviul 4)

5. Percepția privind rolul sindicatelor

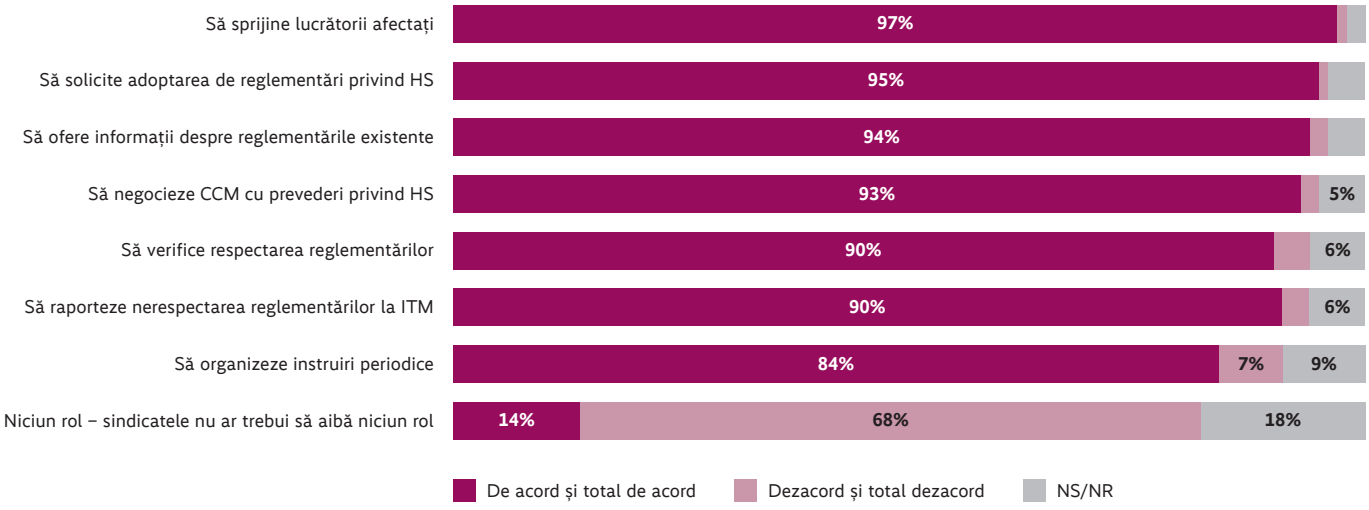
Prevederile Convenției OIM 190 și ale Recomandării OIM 206 subliniază, în mai multe rânduri, rolul pe care ar trebui să îl aibă sindicatele. Ghidul privind rolul sindicatelor publicat de Fundația Friedrich Ebert România formulează explicit acest rol: „Sindicatul nu este o autoritate de anchetă și nu poate înlocui rolul angajatorului sau al instituțiilor competente, însă poate juca un rol decisiv în informarea lucrătorului, clarificarea opțiunilor disponibile și susținerea acestuia în demersurile ulterioare" (p. 23). Ghidul detaliază felul în care sindicatele pot și ar trebui să intervină și oferă recomandări foarte utile pentru o intervenție adecvată, precum și practicile de evitat (pp. 23-25).

Răspunsurile la chestionar arată că majoritatea persoanelor care au răspuns la anchetă consideră că sindicatele reprezintă un actor foarte important în prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale. Astfel, peste 90% dintre respondente și respondenți sunt de acord că sindicatele ar trebui: să solicite adoptarea de reglementări privind hărțuirea sexuală; să negocieze prevederi privind hărțuirea sexuală în contractul colectiv de muncă; să ofere informații despre reglementările existente; să verifice respectarea reglementărilor; să raporteze la ITM nerespectarea reglementărilor și să sprijine persoanele afectate. 84% consideră că sindicatele ar trebui să organizeze instruiri periodice. Aceste date sugerează două interpretări posibile. În primul rând, poate fi o explicație a recunoașterii rolului sindicatelor faptul că o bună parte dintre persoanele care au participat la anchetă sunt membre și membri de sindicat (datorită canalelor de administrare a chestionarului). În al doilea rând, aceste date sugerează și nevoia lucrătoarelor și lucrătorilor de a avea o structură care să le reprezinte interesele și care să le ofere sprijin și protecție în raporturile de muncă.

Rolul sindicatelor în abordarea hărțuirii sexuale la locul de muncă

Figura 13

Ce rol ar trebui să aibă sindicatele în prevenirea, gestionarea și sancționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă? (N=992)



În interviurile și focus-grupurile cu lucrătoare și lucrători discuția despre sindicate a fost marginală, dinamica intervențiilor ducându-se mai mult spre propuneri și sugestii și mai puțin pe rolul sindicatelor. Acesta este un minus al anchetei calitative, care nu permite o aprofundare suficientă a datelor culese prin chestionar. Cele câteva persoane care recunosc că sindicatele ar trebui să joace un rol important, formulează în același timp și rezerve privind situațiile reale:

„Sindicatul are foarte multe chestii pe care ar putea să le facă. Dacă, și aici e un dacă mare, s-ar respecta anumite principii [...] și în sindicat, atunci când membrii își aleg un lider de sindicat. Și din punctul meu de vedere, cred că un lider de sindicat ar trebui să nu facă parte din organizația respectivă în primul rând. Adică atâta timp cât eu lucrez acolo și sunt și lider de sindicat [...] cumva te lupți cu morile de vânt. Pentru că tu, pe de o parte, te lupți cu ei până la un anumit punct și pe de altă parte ei încearcă să lupte cu tine pe partea profesională [...]. Cursuri de perfecționare sau, mă rog, cursuri în sensul ăsta, instruiri periodice. Nu știu, cam asta cred că ar putea să facă sindicatul în primul rând, să vorbească cu oamenii, nu să stea într-un birou și să aibă nevoie de ei la patru ani. Să fie grupuri de comunicare deschise, chiar și cum zicea colegul, să fie și aplicații anonime în care să poți să sesizezi, în care să poți să susții ceea ce vrei să faci și atunci cu adevărat [să arate] că se luptă pentru angajat. Că altfel, da, sindicate putem avea multe, dar nu ne asumăm." *(Focus-grup 2)*

„Nu poți să te plângi la sindicat de ceva, de un abuz al conducerii. Că sindicatul pactizează cu conducerea. Nu te poți plânge de nimic." *(Focus grup 1)*

O membră de sindicat, cel mai probabil și cu o poziție de conducere, subliniază eforturile făcute de sindicate în ultimii ani:

„Aș putea spune că în ultimii ani s-au dus campanii de informare și de educare a lucrătorilor. Au fost o serie de inițiative ale BNS-ului care au cascadat în jos spre federații, spre sindicatele de bază. Probabil ne-a ajutat puțin și legislația, schimbările legislative din ultimii ani. Pentru că o mare parte din angajatori s-au pliat pe legislație și au apărut proceduri interne mai clare, informări în cadrul instruirilor, și acum aș putea spune că poate mai mulți lucrători știu ce pași trebuie să urmeze. De ce nu apar atât de multe cazuri în instanță, apropo de ce a zis primul domn? Pentru că poate că o parte se mediază la nivel de sindicat. Adică cine are curajul să își expună problema, cel puțin în societățile acestea cu mai mulți lucrători. Dar întâi se plâng la sindicat și atunci ei sunt consiliați, sunt îndrumați". *(Focus-grup 5)*

Experta pe legislația muncii subliniază de asemenea rolul sindicatelor, deși pare sceptică în privința exercitării reale a acestuia:

„Rolul sindicatelor este să apere interesele și drepturile salariaților. Deci ele sunt primele care trebuie să se ocupe de treaba asta. Salariatul supărat, care se consideră victimă, trebuie să aibă încredere că acolo găsește primul sprijin. Este primul la care eu aș putea să merg și să contest o anumită activitate, faptă sau conduită din partea unui alt coleg sau din partea angajatorului. Ceea ce, prin activitatea de astăzi a multor sindicate, nu reflectă lucrul ăsta. Se ocupă de altceva, salarii mai mari și poate concedieri și cam atât. Este redusă și activitatea lor. Acum înțeleg rolul lor destul de important și în combaterea hărțuirii și violenței". *(Interviul 3)*

Concluzii și recomandări

Cercetarea noastră a deschis multe perspective și invită, în primul rând, la o reflecție serioasă asupra factorilor care favorizează existența hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și asupra (re)formulării unor măsuri și instrumente care să răspundă nevoilor lucrătoarelor și lucrătorilor. Rezumăm mai jos principalele rezultate:

→ **Percepția unei frecvențe ridicate a fenomenului**: 47% dintre persoanele care au completat chestionarul consideră că hărțuirea sexuală este frecventă sau foarte frecventă pe piața muncii din România. Experiențele directe sunt și ele numeroase: 43% dintre respondente și respondenți s-au confruntat la actualul loc de muncă cu cel puțin unul din cele 11 comportamente nedorite, iar 15% declară explicit că au fost hărțuite/hărțuiți sexual. Discrepanțele la nivel de percepții între locul de muncă și piața muncii în general, dar și între climatul perceput la locul de muncă și experimentarea directă a unor forme de hărțuire sexuală la locul de muncă sugerează o cunoaștere și conștientizare limitată a fenomenului.

→ **Normalizarea formelor „ușoare" de hărțuire sexuală la locul de muncă**, precum glumele cu tentă sexuală, remarcile nepotrivite, privirile insistente sau nepotrivite. Aceste forme sunt cele mai răspândite și ar trebui tratate cu multă seriozitate, deoarece contribuie la perpetuarea culturii organizaționale sexiste și creează contextul structural favorabil pentru alte forme de hărțuire sexuală și violențe de gen. Atât din răspunsurile la chestionar, cât și din discuțiile din focus-grupuri și interviuri reiese o ezitare când vine vorba de a le considera hărțuire sexuală. Evocarea „diferențelor culturale", a „nivelului de educație" sau chiar a diferențelor între generații sugerează o interiorizare a stereotipurilor de gen, care favorizează acceptarea unor forme de hărțuire sexuală la locul de muncă.

→ **Femeile sunt principalele victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă**. 73% dintre persoanele care declară că au fost hărțuite consideră că incidentele au fost motivate de sexul lor. Pe lângă sex, vârsta și starea civilă sunt factori care amplifică riscul de hărțuire sexuală: femeile tinere (sub 35 de ani), femeile necăsătorite și femeile divorțate sunt percepute ca fiind și mai vulnerabile.

→ **Hărțuirea sexuală la locul de muncă afectează sănătatea și siguranța femeilor.** Cea mai frecventă consecință menționată de cele 153 de persoane care declară că au fost hărțuite este disconfortul la locul de muncă (69%), urmată de evitarea socializării cu colegii (31%) și de dificultățile de concentrare și de îndeplinire a sarcinilor (29%). Aproape un sfert s-au gândit să părăsească locul de muncă (23%), 20% au început să se teamă să meargă la serviciu, iar 16% menționează depresie sau alte consecințe psihologice negative. Discuțiile din focus-grupuri adaugă teama și rușinea de a vorbi despre hărțuire, alimentate de atitudinea larg răspândită de învinovățire a victimei.

→ **Foarte puține persoane apelează la sprijin instituțional în caz de hărțuire sexuală**. Din cele 153 de persoane care au declarat că au experimentat hărțuirea sexuală la actualul loc de muncă, doar 2% au depus plângere formală, 1% au depus plângere anonimă și 1% au sesizat alte instituții. 16% au informat conducerea și 5% au făcut apel la sindicate. Mult mai des victimele hărțuirii sexuale vorbesc cu colegele sau în familie. Rețelele informale de sprijin sunt importante mai ales emoțional și psihologic, dar nu pot oferi protecție juridică și nici ajutor de specialitate.

→ **Răspunsul instituțional este absent sau nedrept**. Persoanele care au depus sesizare declară că de cele mai multe ori sesizările au rămas fără răspuns, ba chiar, într-o situație, tot victima a fost cea care a fost transferată. În focus-grupuri și interviuri apare des ideea că tot femeile sunt învinovățite, și de aceea consideră că nu are rost să reclame faptele de hărțuire sexuală.

→ **Reglementările legale și procedurile instituționale sunt insuficient cunoscute și considerate ineficiente**. Peste jumătate dintre respondente și respondenți spun că știu de existența unor asemenea reglementări. Dar mai departe, atât din chestionar, cât și din focus-grupuri și interviuri reiese implementarea defectuoasă a procedurilor și senzația generală că sunt politici pe hârtie, ca să fie bifate obligațiile legale.

→ **Rolul sindicatelor este important, dar sunt formulate mai multe critici.** Majoritatea respondentelor și respondenților recunosc importanța sindicatelor în elaborarea și implementarea unor măsuri de prevenție și protecție împotriva hărțuirii sexuale la locul de muncă. Cu toate acestea, o parte dintre răspunsuri vorbesc despre formalismul acțiunii sindicale pe această temă. Câteva mărturii din interviuri și focus-grupuri evocă riscul ca sindicatele să pactizeze cu conducerea, sau faptul că sindicatele nu sunt suficient de prezente („stau mai mult în birou").

Încheiem cu câteva recomandări pentru îmbunătățirea politicilor de prevenire și gestionare a situațiilor de hărțuire sexuală la locul de muncă. Le-am grupat în funcție de actorii responsabili. Ele pornesc atât de la rezultatele anchetei, cât și de la cele patru categorii de propuneri formulate de participantele și participanții la focus-grupuri și interviuri: informare și conștientizare; proceduri clare și structuri de sprijin; formarea personalului și educație; responsabilitate instituțională și monitorizare.

Parlament și guvern

- Transpunerea cu celeritate a prevederilor Convenției OIM nr. 190 în legislația națională, cu respectarea sugestiilor făcute de ONG-urile și sindicatele care au făcut parte din grupul de lucru pentru ratificarea Convenției (vezi Scrisoarea deschisă inițiată de A.L.E.G. în 2025).

- Încadrarea hărțuirii sexuale în domeniul securității și sănătății în muncă și delimitarea clară a responsabilităților Inspecției Muncii, ANES, CNCD și ale instanțelor de judecată.

- Protecția explicită împotriva represaliilor în cazul persoanelor care sesizează hărțuirea sexuală, dar și al martorilor, inclusiv interdicția mutării sau a altor măsuri defavorabile luate împotriva victimei în urma sesizării.

- Finanțarea corespunzătoare a instituțiilor însărcinate cu prevenirea, gestionarea, monitorizarea și rezolvarea situațiilor de hărțuire sexuală la locul de muncă.

- Impunerea unor norme clare privind expertiza inițială și formarea continuă a personalului care are responsabilități în prevenirea, gestionarea, monitorizarea și rezolvarea situațiilor de hărțuire sexuală la locul de muncă.

Inspecția Muncii și ITM-urile, ANES și CNCD

- Definirea clară a procedurilor de monitorizare a respectării și implementării efective a cadrului legal și de sancționare în caz contrar.

- Standardizarea activității și a raportărilor ITM-urilor și ale comisiilor pentru gestionarea cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

- Colectarea sistematică și centralizarea datelor privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, separat de cele privind violența domestică și violența de gen, și publicarea acestora.

- Înființarea unei linii telefonice gratuite și confidențiale, la care victimele și martorii să poată afla dacă o situație reprezintă hărțuire sexuală și ce pot face.

- Campanii publice de informare și conștientizare, inclusiv despre formele „ușoare” de hărțuire sexuală, normalizate în multe colective.

Angajatori

- Adoptarea unor proceduri foarte clare de raportare și soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă.

- Canale de sesizare confidențiale, simple și cunoscute de toți angajații (o adresă de e-mail dedicată, o aplicație, o persoană sau o comisie desemnată), cu pași și termene de soluționare clare.

- Informarea regulată și adaptată a lucrătoarelor și lucrătorilor, care să traducă pe înțelesul acestora prevederile legale și de reglementare, dincolo de semnarea formală a regulamentelor.

- Formarea continuă a tuturor persoanelor cu responsabilități în gestionarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă și angajarea unor experți în egalitatea de șanse.

- Accesul victimelor la asistență juridică și psihologică, direct sau prin parteneriate cu servicii și ONG-uri specializate.

- Dezvoltarea acțiunilor și instrumentelor de prevenție, cu accent pe schimbarea culturii organizaționale.

- Consultări regulate cu femeile și celelalte grupuri vulnerabile pentru a adapta măsurile și instrumentele de sprijin și intervenție la nevoile acestora.

Sindicate

- Negocierea în contractele colective de muncă a unor clauze privind prevenirea și gestionarea hărțuirii sexuale (procedura de sesizare, confidențialitatea, protecția împotriva represaliilor).

- Desemnarea și formarea în organizațiile sindicale a unor persoane de contact care să informeze, să consilieze și să însoțească victimele în procedura de sesizare.

- Monitorizarea modului în care angajatorii aplică regulamentele privind hărțuirea sexuală și sesizarea ITM în caz de nerespectare.

- Includerea hărțuirii sexuale în programele de instruire sindicală și în comunicarea directă cu membrele și nu doar la nivelul conducerii sindicatului.

Educație

- Educație pentru egalitate de gen, educație despre violență de gen și relații bazate pe respect în școli și universități.

Referințe

ANES (2025). *Raport privind implementarea H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă*.

Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen (2021). *Angajatori pentru respect. Fără hărțuire în lumea muncii. Recomandări pentru politici publice*.

Avocatul Poporului (2023), *Raport special privind hărțuirea și violența la locul de muncă*.

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX-:12012P/TXT&from=EN.

Casian, Cristina, Bianca Drotleff și Georgiana Epure (2026). Eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii. Rolul sindicatelor în implementarea Convenției OIM nr. 190 și a Recomandării OIM 206, Fundația Friedrich Ebert.

Comunicarea Comisiei către Consiliu şi Parlamentul European prin care se transmite acordul cadru european privind hărțuirea şi violența la locul de muncă, COM/2007/0686 final (2007). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52007DC0686.

Convenția Consiliului Europei privind prevenirea şi combaterea violenței împotriva femeilor şi a violenței domestice, Istanbul (2011). https://rm.coe.int/168046253e

Convenția OIM nr. 190, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Crenshaw, Kimberlé (1991). „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color", *Stanford Law Review*, 43(6): 1.241-99.

Directiva 1385/2024/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice.

Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).

Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, consolidată.

FRA, EIGE, Eurostat (2024). *EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Centrul Parteneriat pentru Egalitate (2007). *Hărțuirea sexuală la locul de muncă. Raport de cercetare*.

Holubová, Barbora și Kristína Gotthardová, (2025). *Report on Workplace Sexual Harassment in Bulgaria, Croatia, Czechia, Greece, Hungary and Slovakia*, Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Kelly, Liz (1987). *The Continuum of Sexual Violence. In: Hanmer, J., Maynard, M. (eds) Women, Violence and Social Control. Explorations in Sociology.* Palgrave Macmillan, Londra. https://doi.org/10.1007/978-1-349-18592-4_4

Legea nr. 202/2002 *privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbați*, republicată.

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 *privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare*.

Metodologia privind prevenirea şi combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărțuirii morale la locul de muncă, 12 octombrie 2023.

Nestian, Șt. A., S. M. Tiță și C. C. Aruștei (2015). Workplace harassment: a context analysis for the Romanian managers, *Analele Ştiințifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza" din Iași. Ştiințe economice*, 62: 73-83.

A.L.E.G. Scrisoare deschisă privind îmbunătățirea proiectelor de lege pentru prevenirea și combaterea hărțuirii în lumea muncii, 12 februarie 2025, https://aleg-romania.eu/scrisoare-deschisa-hartuirii-in-lumea-muncii/

Stroe, A. (2019). „Sondaj BestJobs: Peste patru din zece angajați români s-au simțit hărțuiți sexual la locul de muncă". *Business Magazin*, 20 februarie 2019.

Lista de abrevieri

A.L.E.G. – Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen

ANES – Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

BNS – Blocul Național Sindical

CCM – contract colectiv de muncă

CELSI – Central European Labour Studies Institute

CNCD – Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

COJES – Comisiile județene/a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

EIGE – European Institute for Gender Equality

EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work

FG1–FG5 – codurile focus-grupurilor (Anexa 3)

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights

H.G. – Hotărâre a Guvernului

HR – resurse umane (Human Resources)

HS – hărțuire sexuală

I1–I12 – codurile interviurilor (Anexa 3)

ITM – Inspectoratul Teritorial de Muncă

MMS – Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

NS/NR – nu știu/ nu răspund

OG – Ordonanța Guvernului

OIM – Organizația Internațională a Muncii

ONG – organizație neguvernamentală

OR – raport de șanse (*odds ratio*)

SSM – securitate și sănătate în muncă

UE – Uniunea Europeană

Anexa 1. Chestionarul

I. DATE SOCIODEMOGRAFICE

Mai întâi, am dori să vă adresăm câteva întrebări despre dumneavoastră.

1. Aveți peste 18 ani?
a) Da b) Nu
(filtru către finalul chestionarului)

2. În prezent desfășurați o activitate remunerată?
a) Da b) Nu
(filtru către finalul chestionarului)

3. În present locuiți în România.
a) Da b) Nu
(filtru către finalul chestionarului)

4. Care este vârsta dumneavoastră?
---------- Ani împliniți

5. Care este cel mai înalt nivel de educație absolvit?
a) Fără şcoală
b) Şcoala primară (1- 4 clase)
c) Gimnaziu (5 - 8 clase)
d) Şcoala profesională / ucenici sau complementar
e) Treapta I de liceu (9 - 10 clase)
f) Liceu (9 – 12 clase)
g) Şcoală post-liceală sau tehnică de maiştri
h) Învățământ universitar de scurtă durată / colegiu
i) Învățământ universitar de lungă durată
j) Studii postuniversitare

6. Care este sexul dumneavoastră?
a) Feminin b) Masculin c) Prefer să nu răspund d) NS/NR

7. Care este starea dumneavoastră civilă actuală?
a) Necăsătorit/ă
b) Căsătorit/ă
c) Divorțat/ă
d) Văduv/ă
e) Separat (despărțit nelegal)
f) Trăiesc cu cineva fără a fi căsătorit/ă (coabitare)
g) Nu am fost niciodată căsătorit(ă)/ Într-o uniune liberă/Coabitare

7a. Care este venitul dumneavoastră net lunar?
a) Sub 2.000 lei
b) 2.001-4.000 lei
c) 4.001-6.000 lei
d) Peste 6.000 lei
e) Prefer să nu răspund

8. Vă regăsiți în oricare dintre următoarele situații? Vă rugăm să selectați toate variantele care vi se aplică.
Răspunsuri: **Da / Nu / Prefer să nu răspund / NS/NR**
a) Am o dizabilitate
b) Fac parte dintr-o minoritate națională (ex. maghiară, romă, etc.)
d) Am statut de migrant
e) Fac parte dintr-o minoritate privind orientarea sexuală (atracția față de alte persoane, ex. homosexual, bisexual)
f) Fac parte dintr-o minoritate privind identitatea de gen (cum vă percepeți propriul gen, ex. transgender, non-binar)
g) Mă confrunt cu dificultăți financiare

II. CARACTERISTICILE ANGAJATORULUI

9. În ce tip de organizație lucrați în prezent?
a) Sector public (administrație publică, serviciu public sau companie publică/de stat) b) Sector privat c) Sector non-profit d) Alt tip de organizație

10. În ce sector de activitate lucrați în prezent?
a) Agricultură, silvicultură și pescuit b) Industria extractivă c) Industria prelucrătoare d) Producția și furnizarea de energie electrică, gaze, abur și aer condiționat e) Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor și activități de decontaminare f) Construcții g) Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor h) Transport și depozitare i) Hoteluri și restaurante / Activități de cazare și alimentație publică j) Informații și comunicații k) Intermedieri financiare și asigurări l) Tranzacții imobiliare m) Activități profesionale, științifice și tehnice n) Activități de servicii administrative și activități de servicii suport o) Administrație publică p) Învățământ r) Sănătate și asistență socială s) Activități de spectacole, culturale și recreative ș) Alte activități de servicii

11. Ce tip de contract aveți la actualul loc de muncă?
a) Contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată b) Contract individual de muncă pe perioadă determinată c) Contract individual de muncă cu timp parțial d) Nu sunt angajat(ă) – sunt lucrător independent / PFA – filtru 12a e) Lucrez prin agenție de muncă temporară filtru 12a f) Muncă sezonieră filtru 12a g) Contract de practică / stagiatură filtru 12a h) Alt tip de contract (specificați): _____filtru 12a
12. Câți angajați are actualul dumneavoastră angajator?
a) Mai puțin de 5 b) 6-15 c) 16-50 d) 51-200 e) Peste 200 f) Nu știu
12a. Dacă lucrați pe cont propriu sau dețineți o afacere, câte persoane aveți angajate?
a) Nu am angajați b) 1-5 c) 6-15 d) 16-50 e) 51-200 f) Peste 200 g) Nu doresc să răspund

13. Cum este structura angajaților la actualul dumneavoastră loc de muncă?
a) Majoritatea angajaților sunt femei b) Majoritatea angajaților sunt bărbați c) Există un număr aproximativ egal de femei și bărbați d) Nu știu / nu pot aprecia

14. De câți ani lucrați la actualul loc de muncă?
a) Până la un an b) 1-5 ani c) 6-15 ani d) Peste 15 ani

15. Există sindicat sau reprezentanți ai angajaților la actualul dumneavoastră loc de muncă?
a) Da b) Nu c) Nu știu

16. Sunteți membru al unui sindicat sau al unei forme de reprezentare a angajaților?
a) Da b) Nu

17. Ce poziție ocupați în ierarhia de management a angajatorului dumneavoastră?
a) Funcție de conducere de nivel înalt b) Funcție de conducere de nivel mediu sau inferiorc) Fără atribuții de conducere/ funcție de execuție

18. Vă rugăm să indicați tipul de contact pe care îl aveți cu clienți / beneficiari / pacienți în activitatea dumneavoastră.
a) Lucrez fără contact cu clienți / beneficiari / pacienți b) Lucrez cu contact ocazional cu clienți / beneficiari / pacienți (direct sau indirect) c) Lucrez zilnic cu clienți / beneficiari / pacienți prin e-mail, telefon etc. d) Lucrez zilnic în contact direct, față în față, cu clienți / beneficiari / pacienți

III. EXPERIENȚE PRIVIND COMPORTAMENTELE INADECVATE

Următoarele întrebări se referă la actualul dumneavoastră loc de muncă. Unele persoane pot fi confruntate la locul de muncă cu comportamente nedorite cu conotație sexuală, venite din partea unor colegi, superiori, clienți, pacienți sau alte persoane, care le pot face să se simtă ofensate, umilite sau intimidate.

19. La actualul loc de muncă ați experimentat oricare dintre următoarele comportamente nedorite?
Vă rugăm să indicați pentru fiecare comportament dacă nu l-ați experimentat niciodată sau dacă l-ați experimentat o dată ori de mai multe ori.

	Niciodată	O dată	De mai multe ori	NS/NR
a) Priviri insistente sau nepotrivite care v-au făcut să vă simțiți inconfortabil	1	2	3	9
b) Expunerea la imagini sau videoclipuri cu conținut sexual explicit care v-au făcut să vă simțiți ofensat(ă), umilit(ă) sau intimidat(ă)				
c) Glume cu tentă sexuală sau remarci indecente despre corpul sau viața dumneavoastră privată				
d) Invitații insistente de a ieși la întâlnire, care v-au făcut să vă simțiți ofensat(ă), umilit(ă) sau intimidat(ă)				
e) Propuneri nepotrivite privind activități sexuale				
f) Contact fizic nesolicitat, de exemplu apropiere excesivă, atingerea anumitor părți ale corpului, săruturi / îmbrățișări sau alte gesturi pe care nu le-ați dorit				
g) Avansuri nepotrivite pe rețelele de socializare				
h) E-mailuri sau mesaje text cu conținut sexual explicit, nepotrivite				
i) Cineva v-a șantajat spunând că nu veți obține locul de muncă dacă refuzați propuneri sau avansuri sexuale				
j) Cineva v-a șantajat amenințându-vă cu concedierea sau blocarea avansării în carieră dacă refuzați propuneri sau avansuri sexuale				
k) Alte comportamente similare la locul de muncă (cu conotație sexuală), nemenționate mai sus, care v-au făcut să vă simțiți ofensat(ă), umilit(ă) sau intimidat(ă). Specificați:				

20. Comportamentele nedorite menționate mai sus pot fi considerate forme de hărțuire sexuală. Vă rugăm să precizați dacă ați experimentat hărțuire sexuală la actualul loc de muncă.
a) Da b) Nu
(filtru către secțiunea privind conștientizarea)

21. Gândindu-vă la toate incidentele de hărțuire sexuală menționate anterior, cine a fost autorul acestora?

Vă rugăm să selectați toate variantele care se aplică.
a) Coleg / colaborator bărbat b) Colegă / colaboratoare femeie c) Șef / superior bărbat d) Șefă / superioară femeie e) Client / beneficiar / pacient / elev / student / pasager bărbat f) Clientă / beneficiară / pacientă / elevă / studentă / pasageră femeie g) Prefer să nu răspund h) Alt bărbat de la locul de muncă. Specificați: ..... i) Altă femeie de la locul de muncă. Specificați: .....

22. Gândindu-vă la toate incidentele de hărțuire sexuală pe care le-ați experimentat, considerați că acestea au fost motivate de oricare dintre următoarele caracteristici?
Vă rugăm să selectați toate variantele relevante.
a) Vârsta dumneavoastră b) Sexul dumneavoastră c) Naționalitatea dumneavoastrăd) Orientarea dumneavoastră sexuală e) Identitatea dumneavoastră de gen f) Rasa sau etnia dumneavoastră g) Religia dumneavoastră h) Dizabilitatea dumneavoastră i) Situația financiară j) Niciuna dintre acestea k) Alt motiv (specificați): .....

23. Erați membru de sindicat în momentul în care au avut loc incidentele de hărțuire sexuală?
a) Dab) Nuc) NS/Nu îmi amintesc
d) Nu e cazul/nu există sindicat

IV. CONSECINȚELE ȘI REACȚIILE LA HĂRȚUIREA SEXUALĂ

24. Ați identificat consecințe ale hărțuirii sexuale experimentate?
Vă rugăm să selectați toate variantele care se aplică.
a) M-am simțit inconfortabil la locul de muncă b) Dificultăți de concentrare sau de îndeplinire a sarcinilor c) Evitarea

socializării cu persoane de la locul de muncă d) Teamă de a merge la serviciue) M-am gândit să părăsesc locul de muncă f) Depresie sau alte consecințe psihologice negative g) Probleme în relațiile cu prietenii sau familia h) Nu am identificat consecințe i) Alte consecințe (specificați): .....

25. Cum ați reacționat la hărțuirea sexuală?
Vă rugăm să selectați toate variantele care se aplică.
a) Nu am spus nimănui / nu am avut nicio reacție b) Am spus unui coleg / unei colege c) Am confruntat persoana / persoanele implicate d) Am informat superiorul sau conducerea e) Am depus o plângere formală către o structură responsabilă de la locul de muncă f) Am depus o plângere anonimă către o structură responsabilă de la locul de muncă g) Am spus unui prieten / unui membru al familiei h) Am apelat la un specialist, de exemplu psiholog sau asistent social i) Am sesizat sindicatul j) Am sesizat alte instituții competente, de exemplu Avocatul Poporului, Inspectoratul Teritorial de Muncă k) Nu știu l) Alt răspuns (specificați): .....

26. Dacă nu ați reacționat în niciun fel, care au fost motivele?
Vă rugăm să selectați toate variantele care se aplică.
a) Am considerat că nu se putea face nimic b) Situația s-ar fi agravat c) Mi-a fost teamă că ar putea afecta negativ locul meu de muncă, poziția sau perspectivele mele de carieră d) Mi-a fost teamă că ar putea avea consecințe negative pentru mine personal sau pentru alte persoane, precum colegi sau familie e) Nu am încredere în instituțiile competente f) Nu am considerat că este ceva suficient de grav g) Nu am știut cui să mă adresez, unde sau ce să fac h) Alt motiv. Specificați:
.....

V. SATISFACȚIA PRIVIND REZULTATUL PROCEDURILOR LA NIVELUL ANGAJATORULUI

27. Dacă ați informat persoane sau instituții responsabile despre hărțuirea sexuală experimentată, ce s-a întâmplat ulterior?
Vă rugăm să selectați toate variantele care se aplică.
a) Nu s-a întâmplat nimic / nu a fost luată nicio măsură b) Reclamația a fost investigată c) Hărțuirea a încetat d) Au fost luate măsuri disciplinare e) A fost organizată o instruire privind prevenirea hărțuirii f) Persoana / persoanele implicate au fost transferate într-un alt departament / alt loc de muncă g) Eu am fost transferat(ă) într-un alt departament / alt loc de muncă h) Persoana / persoanele implicate au părăsit organizația i) Persoana / persoanele implicate au fost concediate j) Alt rezultat (specificați): .....

28. Care a fost rezultatul depunerii unei plângeri formale sau anonime?
Alegeți o singură variantă.
a) Nu am depus o plângere b) Plângerea a agravat situația c) Plângerea nu a schimbat situația d) Plângerea a îmbunătățit situațiae) Nu știu f) Alt rezultat (specificați): .....

29. Considerați că actualul dumneavoastră angajator face suficient pentru:
Răspunsuri: **Da / Nu / NS/NR**
a) Informarea privind hărțuirea sexuală la locul de muncă b) Prevenirea hărțuirii sexuale c) Monitorizarea situațiilor de hărțuire sexuală d) Sancționarea hărțuirii sexuale e) Alt aspect (specificați): .....

30. Ce informații și sprijin ați aprecia după experiența unei situații de hărțuire sexuală?
Selectați maximum trei variante.
a) Informații despre cum trebuie procedat în caz de hărțuire sexuală, oferite de persoane / instituții responsabile b) Ajutor practic c) Sprijin profesional (juridic) pentru raportarea violenței și/sau hărțuirii d) Sprijin moral / o persoană cu care să pot vorbi confidențiale) Asistență medicală f) Sprijin financiar g) Sprijin profesional pentru înțelegerea drepturilor mele h) Protecție împotriva altor situații de hărțuire sexuală și represalii k) consiliere psihologică i) Niciuna dintre variantele de mai sus j) Alt tip de sprijin (specificați): .....

Cultura organizațională și mecanismele de raportare
Se aplică tuturor

30.A. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații referitoare la mediul de lucru de la actualul dumneavoastră loc de muncă?
Total de acord / Mai degrabă de acord / Mai degrabă în dezacord / Total în dezacord / NS/NR
a) La actualul meu loc de muncă, angajații sunt tratați cu respect, indiferent de gen sau poziție.

b) Mă simt în siguranță să raportez comportamente cu conotație sexuală nedorită, fără teama unor consecințe negative.
c) Conducerea tratează cu seriozitate sesizările privind hărțuirea sexuală sau alte comportamente cu conotație sexuală nedorită.
d) Angajații sunt informați cu privire la ce înseamnă hărțuirea sexuală și la modalitățile prin care pot raporta astfel de situații.
e) La locul meu de muncă există reguli sau proceduri clare privind prevenirea și raportarea hărțuirii sexuale.
f) Persoanele care raportează comportamente nepotrivite sunt protejate împotriva represaliilor.

30.B. Care credeți că sunt principalele motive pentru care hărțuirea sexuală nu este raportată la locul de muncă?
Selectați maximum trei variante.
a) Teama de consecințe negative (concediere, represalii, izolare de colegi)
b) Lipsa încrederii că plângerea va fi luată în serios sau va duce la ceva concret
c) Nerecunoașterea comportamentului ca hărțuire („nu a fost ceva grav", „a fost o glumă")
d) Necunoașterea procedurilor sau a cui trebuie să te adresezi
e) Rușinea sau stigmatizarea asociată cu declararea publică a victimizării
f) Lipsa unui mecanism de raportare confidențial sau anonim la locul de muncă
g) Teama că persoana reclamată are o poziție de putere sau influență în organizație
h) Percepția că astfel de comportamente sunt „normale" sau tolerate la locul de muncă
i) Alt motiv (specificați): .....

30.C. La actualul dumneavoastră loc de muncă, ați fost martor(ă) la situații de comportament cu conotație sexuală nedorită îndreptate către alte persoane?
a) Da, frecvent filtru 30D
b) Da, ocazional filtru 30D
c) Nu
d) Nu știu / prefer să nu răspund

30.D. În situațiile observate, cum au reacționat de obicei colegii sau conducerea?
Selectați toate variantele aplicabile.
a) Comportamentul a fost ignorat
b) Situația a fost tratată ca o glumă
c) Persoana afectată a fost susținută de colegi
d) Situația a fost raportată conducerii/HR
e) Conducerea a intervenit
f) Nu știu ce s-a întâmplat ulterior
g) Altă situație: _____

VI. NIVELUL DE INFORMARE ȘI ATITUDINILE FAȚĂ DE MECANISMELE EXISTENTE DE PROTECȚIE

Toți respondenții

31. Există în România reglementări pentru prevenirea, gestionarea și sancționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă?
a) Dab) Nuc) Nu știu

32. Actualul dumneavoastră angajator are reglementări pentru prevenirea, gestionarea și sancționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă?
1. da (mergi la 32.a.)
2. nu (mergi la 33)

32.a. Dacă da, de ce tip?
Vă rugăm să selectați toate variantele aplicabile.

a) Protocol privind modul de acțiune în caz de hărțuire sexuală b) Procedură pentru raportarea hărțuirii sexuale c) Procedură pentru depunerea unei plângeri d) Persoană / departament desemnat pentru raportare sau sprijin e) Contract colectiv de muncă ce include prevederi privind hărțuirea sexuală f) Acord între reprezentanții salariaților și angajator g) Cod etic / cod de conduită h) Instruiri periodice privind hărțuirea sexualăi) Nu știuj) Altceva (specificați): .....

33. În ce situații căutați informații despre reglementările, procedurile și măsurile privind hărțuirea sexuală la locul de muncă?
Alegeți o singură variantă care vi se potrivește cel mai bine.
a) Nu caut informații privind reglementările sau măsurile referitoare la hărțuirea sexuală b) La semnarea contractului de muncă c) Când am experimentat personal hărțuire sexuală la locul de muncă d) După ce am fost martor(ă) la o situație de hărțuire sexuală la locul de muncă e) Dacă apar modificări ale legislației sau ale regulamentelor angajatorului privind aceste aspecte f) Dacă nu sunt sigur(ă) care sunt drepturile mele în cazul hărțuirii sexuale g) Altă situație (specificați):
.....

34. Ce rol ar trebui să aibă sindicatele în prevenirea, gestionarea și sancționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă?
Vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord sau în dezacord cu fiecare dintre afirmațiile de mai jos.
Răspunsuri: Total de acord / De acord / În dezacord / Total în dezacord / NS/NR
a) Sindicatele ar trebui să solicite adoptarea de reglementări privind hărțuirea sexuală la locul de muncă b) Sindicatele ar trebui să negocieze și să încheie contracte colective de muncă ce includ prevederi privind hărțuirea sexuală c) Sindicatele ar trebui să ofere informații despre reglementările existente d) Sindicatele ar trebui să verifice respectarea reglementărilor e) Sindicatele ar trebui să raporteze nerespectarea reglementărilor către Inspectoratul Teritorial de Muncă f) Sindicatele ar trebui să sprijine lucrătorii afectați g) Sindicatele ar trebui să organizeze instruiri periodice h) Niciunul dintre aceste roluri; sindicatele nu ar trebui să aibă niciun rol

35. În opinia dumneavoastră, cât de frecventă este hărțuirea sexuală la actualul dumneavoastră loc de muncă?
a) Deloc frecventă b) Puțin frecventă c) Frecventă d) Foarte frecventă e) Nu știu / nu pot aprecia

36. În opinia dumneavoastră, cât de frecventă este hărțuirea sexuală la locul de muncă în România?
a) Deloc frecventă b) Puțin frecventă c) Frecventă d) Foarte frecventă e) Nu știu / nu pot aprecia

Dacă doriți să ne povestiți mai multe despre experiența dumneavoastră privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, în condiții de confidențialitate, vă rugăm să lăsați mai jos adresa dumneavoastră de e-mail și vă vom contacta:
(Aceasta este o întrebare de recrutare, prin care respondentului i se oferă posibilitatea de a fi contactat pentru un interviu sau focus-grup.)
.....
Vă mulțumim pentru participarea la cercetare!

Modificări ale versiunii românești față de chestionarul original

Tabelul 7

Tip modificare	Întrebare	Descriere
Întrebare nouă	7a	Venitul net lunar (sub 2.000 lei; 2.001-4.000; 4.001-6.000; peste 6.000 lei; prefer să nu răspund) – necesară pentru testarea ipotezei privind veniturile mai reduse
Întrebare nouă	12a	Numărul de persoane angajate de lucrătorii independenți / proprietarii de afaceri (în original, inclus în întrebarea 12)
Întrebare nouă	30.A	Acordul cu 6 afirmații despre mediul de lucru: respect indiferent de gen sau poziție, siguranța raportării, seriozitatea conducerii, informarea angajaților, reguli clare, protecția împotriva represaliilor
Întrebare nouă	30.B	Principalele motive pentru care hărțuirea nu este raportată (maximum 3 din 9 variante)
Întrebare nouă	30.C	Experiența de martor la comportamente cu conotație sexuală nedorită îndreptate spre alte persoane
Întrebare nouă	30.D	Reacția colegilor sau a conducerii în situațiile observate (filtru din 30.C)
Restructurare	Q3	Rezidența în România (Da/Nu, cu filtru), în locul listei de țări participante
Restructurare	Q4	Vârsta în ani împliniți (răspuns deschis), în locul a 4 intervale; recodificată ulterior în grupe de vârstă
Restructurare	Q5	10 niveluri de educație adaptate sistemului românesc, în locul a 4 niveluri
Restructurare	Q32 / 32.a	Filtru Da/Nu privind existența reglementărilor la angajator, urmat de tipul acestora
Restructurare	Q31, Q36	„În țara dumneavoastră" a devenit „în România"
Variante noi	Q7, Q8, Q17, Q23, Q30	Q7: separat(ă), coabitare; Q8: minoritatea rasială/etnică comasată cu minoritatea națională, cu exemple; Q17: funcție de execuție; Q23: nu e cazul / nu există sindicat; Q30: consiliere psihologică
Reordonare	Recrutare	Întrebarea de recrutare pentru interviu sau focus-grup a fost mutată la finalul chestionarului

Anexa 2. Ghid de focus-grup/interviu semi-structurat

Părți interesate: instituții publice, sindicate, ONG-uri, experți
Regulile de bază ale discuției (prezentate participanților):
→ Acesta este un spațiu sigur: vă rugăm să tratați tot ce se discută ca strict confidențial.
→ Exprimați-vă liber: dezacordul este binevenit, atâta timp cât este exprimat respectuos.
→ Nu există răspunsuri corecte sau greșite.
→ Nimeni nu este obligat să răspundă la o întrebare cu care nu se simte confortabil.

Întrebare de deschidere (tur de masă)

Vă rugăm să vă prezentați pe scurt: cum vă numiți (prenume sau pseudonim), în ce domeniu lucrați și de cât timp sunteți activ/ă în câmpul muncii?

Care este specificul activității instituției pe care o reprezentați și ce loc ocupă hărțuirea în lumea muncii în cadrul activităților dumneavoastre curente?

Cunoaștere și percepții

Cum este definită și înțeleasă hărțuirea sexuală în practica instituțională/domeniul în care activați? Există o definiție formală sau mai degrabă una informală?
Ce tipuri de comportamente sunt, în general, incluse în categoria hărțuirii sexuale în practica instituțională?
În ce măsură sunt considerate hărțuire:
→ glumele cu tentă sexuală sau sexiste;
→ comentariile sau aluziile cu conținut sexual;
→ complimentele cu tentă sexuală;
→ atingerile fără acord?

În ce situații astfel de comportamente sunt considerate o problemă și când sunt, uneori, trecute cu vederea sau minimizate?
Ce rol joacă conducerea (managerii, șefii) în modul în care sunt prevenite sau gestionate cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă? Puteți da exemple din experiența dumneavoastră?
Există situații în care astfel de comportamente sunt „știute de toată lumea", dar nu sunt discutate sau raportate?
Cum influențează acest lucru modul în care sunt gestionate?
Ce fac, de obicei, colegii sau martorii atunci când observă o situație de hărțuire sexuală la locul de muncă? Intervin, raportează sau evită implicarea? De ce credeți că se întâmplă asta?

Grupuri vulnerabile și factori de risc

Din experiența dumneavoastră, în ce tipuri de locuri de muncă sau sectoare apare mai des hărțuirea sexuală? Ce anume din aceste contexte face ca fenomenul să apară mai frecvent?
Ce tipuri de angajați credeți că sunt mai expuși la riscul de hărțuire sexuală la locul de muncă? De ce?
Ce lucruri cresc riscul sau vulnerabilitatea unei persoane (de exemplu: vârsta, genul, nivelul de studii, statutul economic, etnia (romă), orientarea sexuală, funcția, tipul contractului sau alte condiții de muncă)?
Cum influențează relațiile de putere (de exemplu, între șefi și angajați) apariția și gestionarea acestor situații?
Credeți că modul în care sunt văzute femeile și bărbații în societate influențează cine este mai expus la astfel de situații la locul de muncă? În ce fel?
Există în organizațiile pe care le cunoașteți măsuri adaptate pentru angajații mai vulnerabili la hărțuire sexuală? Cum arată acestea în practică?
Există contexte de muncă (sectoare sau tipuri de activități) în care riscul este mai mare? Care sunt acestea și de ce?

Mecanisme de prevenție și protecție

Ce măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă există în organizațiile pe care le cunoașteți (de exemplu: reguli interne, coduri de conduită, traininguri)?
Din experiența dumneavoastră, cât de bine funcționează în practică aceste măsuri de prevenire?
Care sunt cele mai frecvente probleme sau lipsuri în aplicarea acestor măsuri în realitate?
În practică, cine este considerat responsabil atunci când apare un caz de hărțuire sexuală la locul de muncă și cât de clar sunt definite aceste responsabilități?
Ce rol are departamentul de resurse umane (HR) în prevenirea și gestionarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă? Cât de activ este acest rol în practică?
Ce se întâmplă, de regulă, cu persoana acuzată într-un astfel de caz? Există consecințe clare și aplicate constant?
Ați observat diferențe între instituții de stat și firme private în felul în care sunt tratate astfel de situații? Care sunt aceste diferențe?
Ați întâlnit exemple de bune practici în prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă? Ce anume a funcționat bine?

Raportare și răspuns instituțional

Din experiența sau observațiile dumneavoastră, cum decurge, pas cu pas, un caz de hărțuire sexuală de la momentul sesizării până la soluționare?
Cât durează, în general, până se finalizează o astfel de situație și ce se întâmplă cu persoana afectată în acest timp?
Ce dificultăți sau obstacole apar atunci când cineva vrea să facă o sesizare privind hărțuirea sexuală la locul de muncă?
Cum apreciați modul în care sunt investigate și rezolvate cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă?
În ce măsură credeți că aceste situații sunt raportate mai puțin decât se întâmplă în realitate? Care sunt motivele principale?
Ce s-ar putea îmbunătăți pentru a monitoriza mai bine acest fenomen (de exemplu: sisteme de raportare, standarde de colectare a datelor)?
Cine ar trebui să fie responsabil la nivel național pentru strângerea și centralizarea datelor despre hărțuirea sexuală la locul de muncă?

Roluri instituționale și colaborare

Cum evaluați cooperarea dintre instituțiile publice, sindicate și ONG-uri în prevenirea și gestionarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă?
Unde apar, în practică, blocaje sau suprapuneri de responsabilități între aceste instituții atunci când se gestionează cazuri de hărțuire sexuală la locul de muncă?
Ce forme de colaborare între instituții (publice, sindicate, ONG-uri) ar trebui întărite pentru a preveni și răspunde mai bine la cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă?

Evaluarea cadrului legislativ și de politici publice

Cât de potrivite vi se par legile actuale pentru prevenirea și sancționarea hărțuirii sexuale la locul de muncă?
Unde credeți că lipsesc lucruri sau unde legile nu sunt suficient de clare?
În practică, cât de bine sunt aplicate aceste legi?
În ce măsură instituțiile care gestionează astfel de cazuri au oameni, bani și pregătirea necesară pentru a le rezolva eficient?
Ce schimbări ați considera necesare pentru ca lucrurile să funcționeze mai bine?

Recomandări și măsuri

Ce măsuri credeți că ar avea efect rapid pentru reducerea hărțuirii sexuale la locul de muncă?
Ce schimbări mai mari, pe termen lung, ar trebui făcute pentru a preveni mai bine aceste situații?
Dacă ar fi să alegeți 3 măsuri urgente, care ar fi cele mai importante?
Ce tipuri de sprijin ar fi cele mai utile pentru persoanele afectate (de exemplu: posibilitatea de a raporta anonim, consiliere, ajutor juridic)?
Cine ar trebui să facă ce în acest domeniu (statul, angajatorii, sindicatele, ONG-urile)?
Mai este ceva important legat de acest subiect pe care nu l-am discutat?

Ghid de focus-grup

Angajați/angajate: experiențe directe și indirecte cu hărțuirea sexuală la locul de muncă

Regulile de bază ale discuției (prezentate participanților):
→ Acesta este un spațiu sigur — vă rog să tratați tot ce se discută ca strict confidențial.
→ Exprimați-vă liber — dezacordul este binevenit, atâta timp cât este exprimat respectuos.
→ Nu există răspunsuri corecte sau greșite.
→ Nimeni nu este obligat să răspundă la o întrebare cu care nu se simte confortabil.

Întrebare de deschidere (tur de masă)

Vă rugăm să vă prezentați pe scurt: cum vă numiți (prenume sau pseudonim), în ce domeniu lucrați și de cât timp sunteți activ/ă în câmpul muncii.

Context organizațional

Cum ați descrie locul în care lucrați? Este mai strict, cu reguli clare, sau mai relaxat?
Există reguli despre cum trebuie să se poarte oamenii la muncă? Dacă da, cum sunt ele cunoscute de angajați?
Dacă cineva se poartă urât sau nepotrivit, ce se întâmplă de obicei? Cine intervine?

Cunoaștere și percepții

Ce înțelegeți prin hărțuire sexuală la locul de muncă?
Ce comportamente cu tentă sexuală vi se par nepotrivite la locul de muncă? Puteți da exemple?
Ați întâlnit sau auzit despre situații de hărțuire sexuală prin mijloace digitale la locul de muncă (de exemplu e-mailuri, mesaje pe WhatsApp sau alte platforme de lucru)? Cum sunt acestea tratate?
Unde credeți că se trage linia între o glumă și un comportament care devine o problemă?
Cum sunt văzute la locul de muncă comentariile despre corp sau viața personală?
Cum sunt privite atingerile fără acord între colegi?
Există situații la muncă în care unele comportamente sunt mai greu de recunoscut ca fiind nepotrivite? Cum arată acestea?
Există comportamente care sunt acceptate sau luate în glumă deși pot deranja? Puteți da exemple?
Ce face ca anumite comportamente să fie considerate „normale" într-o echipă?
Ați întâlnit situații în care cineva a primit promisiuni (de exemplu, de promovare) sau amenințări legate de locul de muncă în schimbul unor favoruri? Cum au arătat aceste situații?
Ați întâlnit situații în care cineva se simțea inconfortabil la muncă, chiar dacă nu i s-a cerut nimic direct?
Ce fel de lucruri fac ca anumite comportamente nepotrivite să fie considerate „normale" într-o echipă de lucru?
Ați fost martori sau ați auzit despre astfel de situații?
Cum reacționează, de obicei, colegii când se întâmplă astfel de lucruri?
Dacă o persoană apropiată dumneavoastră ar trece printr-o astfel de situație la muncă, ce i-ați recomanda să facă?

Identificarea grupurilor vulnerabile

Cine credeți că este mai expus la astfel de situații la locul de muncă? De ce?
În ce tipuri de locuri de muncă credeți că apar mai des astfel de situații?
Ce face ca unii angajați să fie mai vulnerabili decât alții? (de exemplu: vârsta, genul, nivelul de studii/ categoria economică, etnia (romă), starea civilă, orientarea sexuală, funcția, tipul de contract)?
Cum influențează relația dintre șef și angajat aceste situații?
Credeți că felul în care sunt văzute femeile și bărbații în societate influențează cine este mai expus la astfel de situații la muncă? Cum se întâmplă acest lucru?

Reacții și bariere

Cum credeți că reacționează, de obicei, persoanele care trec prin astfel de situații la locul de muncă? Puteți da exemple?
Ce le oprește pe aceste persoane să spună sau să raporteze ce li se întâmplă?
Ce le-ar putea ajuta sau încuraja să vorbească sau să facă o plângere?
Ce riscuri cred oamenii că există dacă spun ce li s-a întâmplat (de exemplu, la locul de muncă)?
Cum influențează frica de consecințe la muncă (de exemplu, pierderea jobului sau probleme cu șefii) decizia de a raporta?

Ce emoții credeți că simte o persoană aflată într-o astfel de situație (la muncă)?
Puteți da exemple de situații în care persoane afectate au fost tratate diferit după ce au raportat un astfel de caz?
Ce efecte au astfel de situații asupra persoanei care le trăiește la locul de muncă?
Cum se schimbă relațiile dintre colegi atunci când apar astfel de situații?
Cum influențează aceste situații modul în care funcționează echipa sau locul de muncă în general?

Cunoașterea mecanismelor de protecție

Ce știți despre regulile sau procedurile de la locul de muncă privind hărțuirea sexuală? Cum pot fi raportate astfel de situații?
Cât de ușor sau greu vi se pare să înțelegeți și să folosiți aceste reguli sau proceduri? De ce?
Din ce ați observat sau auzit, cum sunt gestionate în practică plângerile sau sesizările legate de astfel de situații la locul de muncă?
Cine investighează, de regulă, cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă (de exemplu, HR, comisii interne, management, instituții externe)?
Ce vă face să aveți încredere sau să nu aveți încredere că o plângere ar fi rezolvată corect?
Ce credeți că se întâmplă după ce cineva face o plângere la locul de muncă? Puteți descrie?
Ce rol are departamentul de resurse umane (HR) în prevenirea și gestionarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă? Puteți da exemple din practică?
De unde pot afla angajații informații despre drepturile lor la locul de muncă (de exemplu, reguli interne, colegi, sindicat, internet)?

Rolul sindicatelor și al mecanismelor instituționale

Ce rol au sindicatele în prevenirea și rezolvarea situațiilor de hărțuire sexuală la locul de muncă? Puteți da exemple?
Cât de multă încredere aveți că angajatorul sau alte instituții rezolvă corect astfel de situații? De ce?
Ce ar putea face mai bine aceste instituții pentru a sprijini persoanele care trec prin astfel de situații?
Ce măsuri credeți că ajută cel mai mult la prevenirea acestor situații la locul de muncă (de exemplu: reguli clare, cursuri de formare, sancțiuni)?

Recomandări și măsuri

Ce schimbări credeți că ar reduce cel mai mult hărțuirea sexuală la locul de muncă?
Ce ar trebui să facă angajatorii în mod concret (de exemplu: reguli clare, cursuri de formare, posibilitatea de a raporta anonim, sancțiuni)?
Ce măsuri credeți că ar avea efect rapid pentru a diminua aceste situații la locul de muncă? Mai este ceva important legat de acest subiect pe care nu l-am discutat?

Anexa 3. Profilul participantelor și participanților la focus-grupuri

Nr. FG	Data	Durata	Nr. participanți	Profil realizat
FG 1	29.07.2026	1h 25 min	5	Femei 36+ (44-51 ani), angajate, studii medii și superioare, mediu urban; administrație publică, învățământ, industrie alimentară, comerț
FG 2	30.07.2026	1h 20 min	6	Bărbați 18+ ani, poziții ierarhice diferite; IT, administrație publică, producție, imobiliare
FG 3	07.08.2026	1h	5	Femei 20-35 ani, studii superioare, mediu urban; Horeca, învățământ, agenție publică, sănătate, confederație sindicală
FG 4	12.08.2026	50 min	6	Femei 20-35 ani, oraș mic/ rural (Iași, Prahova, Ilfov, Mehedinți); vânzări, învățământ, sănătate, sector bancar, cameră de comerț
FG 5	28.08.2026	1h 30 min	11	Experți și părți interesate (9 femei, 2 bărbați): reprezentanți sindicali (BNS, sindicat din retail), patronat, ONG-uri pentru egalitate de gen, cadre universitare, avocați, psiholog

Profilul participantelor și participanților la interviurile semi-structurate

Tabelul 8

Cod interviu	Categorie din plan	Nr.	Data	Durata (min.)	Profil respondent/ă
I5	Lucrătoare/lucrători din sectoare diverse	1	24.07	35	Angajată, administrație publică
I1	Reprezentanți ai organizațiilor sindicale	2	09.07	45	Reprezentantă sindicală, organizație sindicală din sectorul public
I2			10.07	40	Reprezentantă sindicală, organizație sindicală din administrația publică
I6	Reprezentanți ai instituțiilor publice	2	10.07	20	Reprezentantă a unei instituții publice naționale
I10			10.09	50	Reprezentantă a unei instituții publice naționale
I8	Specialist HR/ politici organizaționale	1	18.08	35	Specialistă HR, companie privată
I4	ONG activ în egalitate de gen	2	21.07	25	Reprezentantă a unui ONG pentru egalitate de gen
I7			19.08	45	Reprezentantă a unui ONG pentru egalitate de gen
I9	Psiholog/ consilier pentru victime	2	20.08	45	Psiholoagă cu experiență în sprijinirea victimelor
I11			11.09	40	Psiholoagă cu experiență în sprijinirea victimelor
I3	Jurist/ expert în legislația muncii	1	17.07	60	Expertă în legislația muncii
I12	Expert academic	1	14.09	35	Cadru didactic universitar
Total		**12**			

Notă: Pentru a nu permite identificarea respondenților/respondentelor, instituțiile și organizațiile sunt descrise generic. Echipa de cercetare păstrează separat corespondența dintre coduri și identitatea respondenților/respondentelor.

Anexa 4. Detalii metodologice suplimentare

Componenta cantitativă

Întrebările despre experiențe, consecințe și proceduri sunt adresate doar persoanelor care declară că au trăit o situație de hărțuire sexuală (filtrul de la Q20), iar celelalte secțiuni, tuturor respondentelor și respondenților. Chestionarul a fost tradus în limba română și adaptat cultural și lingvistic la contextul românesc (categoriile de educație, tipurile de contract, instituțiile competente, terminologia juridică). Instrumentul a fost pretestat prin cinci interviuri cognitive care au urmărit: comprehensibilitatea itemilor; identificarea ambiguităților; relevanța contextuală; ajustarea formulărilor sensibile.

Ancheta a folosit eșantionarea neprobabilistică, de conveniență. Participantele și participanții au fost recrutați prin canalele disponibile, fără selecție aleatorie și fără cote de reprezentativitate. Criteriile de includere au fost vârsta de minimum 18 ani, rezidența în România și desfășurarea unei activități remunerate la momentul completării. În consecință, rezultatele nu pot fi extrapolate statistic la întreaga populație ocupată, deși numărul mare de răspunsuri combinat cu partea calitativă a cercetării sugerează că obținem o imagine destul de cuprinzătoare.

Chestionarul a fost diseminat cu ajutorul partenerilor Fundației Friedrich Ebert România, în primul rând prin intermediul sindicatelor. Au fost folosite și canale de comunicare online. Colectarea datelor s-a desfășurat în perioada iunie-septembrie 2026. În total, au fost obținute 1.002 de chestionare complete și 855 de chestionare incomplete, care au fost excluse din analiză. Pentru fiecare indicator, numărul de cazuri valide poate fi mai mic din cauza nonrăspunsurilor la itemi, a opțiunilor „Nu știu/NR” sau „Prefer să nu răspund”. Datele nu au fost ponderate, deoarece pentru un eșantion de conveniență nu există un cadru de referință față de care să se calculeze ponderi; distribuțiile prezentate sunt, așadar, cele ale respondentelor și respondenților.

Eșantionul analizat este predominant feminin (aproximativ 74%), are o vârstă medie de circa 47 de ani și include o pondere ridicată a persoanelor cu vechime profesională mare și a membrelor/membrilor de sindicat sau reprezentantelor/reprezentanților angajaților (aproximativ 85%). Acest profil este compatibil cu recrutarea prin rețele sindicale și canale asociate, dar nu permite estimarea prevalenței în populația ocupată din România.

Respondentele și respondenții din sectorul public și cei din sectorul privat/nonprofit sunt apropiați ca vârstă medie și distribuție pe sexe, dar diferă ca educație, venit, apartenență sindicală și vechime. Cei din sectorul public au mai des studii superioare, venituri mai mari, vechime mai mare și sunt mai des membre/membri de sindicat (Tabelul A4.1). Din acest motiv, atunci când apare o diferență între public și privat, nu se poate presupune automat că sectorul este explicația.

Profilul respondentelor și respondenților, pe sectoare de activitate

Caracteristică	Sector public	Sector privat/nonprofit	Notă
Femei	74%	73%	% din răspunsurile valide
Vârsta medie (ani)	47,4	46,6	medie, nu procent
Studii superioare	79%	47%	% din răspunsurile valide
Venit net peste 6.000 lei	51%	23%	% dintre cei care au declarat venitul
Membru sindicat/ reprezentare	90%	75%	%
Vechime peste 15 ani	54%	26%	%
Funcție de conducere	17%	21%	nivel înalt + mediu/inferior

Distribuția pe domenii de activitate este, de asemenea, dezechilibrată: cele mai multe răspunsuri provin din „Alte activități de servicii" (26%), sănătate și asistență socială (20%) și administrație publică (16%). Prin urmare, diferența public-privat se suprapune parțial cu diferențele dintre domeniile de activitate.

Dificultăți și limite:

- **Rata ridicată de abandon.** Aproape jumătate dintre chestionarele începute (856 din 1.857, 46,1%) nu au fost finalizate. Din cele 1.857 de chestionare începute, 1.002 (54%) au fost incluse în analiză, iar 855 (46%) au fost excluse, fie pentru că erau incomplete, fie pentru că respondentele și respondenții nu îndeplineau criteriile de eligibilitate.
- **Acoperirea inegală a populației ocupate:** ponderea foarte mare a membrelor și membrilor de sindicat (circa 85%) și a sectorului public. În condițiile de diseminare precizate anterior, a fost mai greu să ajungem la lucrătoarele și lucrătorii nesindicalizați, cei din sectorul privat, cei cu contracte precare sau temporare și cei fără acces facil la internet.
- **Analizele despre victime** s-au realizat pe un număr redus de cazuri în sectorul privat, deci diferențele dintre sectoare sunt orientative.
- Întrebările despre autori, consecințe, reacții și sprijin (întrebările 21-30) au fost adresate doar celor 153 de persoane care s-au autodeclarat victime, iar întrebarea despre reacția colegilor sau a conducerii (întrebarea 30D) doar celor care au declarat că au fost martori. Valorile lipsă la aceste întrebări sunt structurale (întrebări neadresate prin filtru), nu nonrăspunsuri, iar procentele sunt calculate pe aceste baze.
- **Autoselecția**: persoanele mai sensibilizate la tema hărțuirii sau care au trăit astfel de situații pot fi mai dispuse să completeze chestionarul.

Componenta calitativă

Focus-grupurile s-au desfășurat în iulie-august 2026, iar interviurile în iulie-septembrie 2026. Pentru focus-grupuri s-a folosit platforma Zoom, iar interviurile au fost realizate online sau telefonic. Primele au durat între 50 de minute și o oră și jumătate, iar celelalte între 20 și 60 de minute. Datele calitative au fost culese de către două socioloage cu peste 20 de ani de experiență în moderare și analiza datelor. Interviurile au fost înregistrate audio, iar focus-grupurile, audio-video, iar apoi au fost transcrise.

Participantelor și participanților li s-au comunicat caracterul voluntar al participării, dreptul de a nu răspunde și regulile de confidențialitate. În prelucrare și în raport, toate datele au fost anonimizate.

Dificultăți și limite:

- Reticența de a participa la interviuri și focus-grupuri: prezența redusă a instituțiilor publice și absența Inspecției Muncii; amânări și reprogramări; constituirea eșantionului prin recomandări, ceea ce poate duce la suprareprezentarea unor perspective și absența altora.
- Imposibilitatea de a găsi persoane care să acopere toate criteriile de variație intersecțională prevăzute (etnia romă, comunitatea LGBTQ, lucrători informali, mediul rural, unele sectoare de activitate – industria textilă, curățenie, construcții).

Despre autoare

Ionela Băluță este profesoară universitară la Facultatea de Științe Politice a Universității din București. Are un doctorat în sociologie la École des Hautes Études en Sciences Sociales (Paris, 2005) și abilitare în științe politice (2017). Principalele sale domenii de expertiză sunt reprezentarea politică a femeilor, campaniile anti-gen, violența de gen, politicile egalității de gen, istoria feminismului, igienismul și construcția genului în secolul al XIX-lea. Este directoarea Centrului pentru Politicile Egalității de Șanse și coordonatoarea Masterului profesional Politicile egalității de șanse în context românesc și european (Facultatea de Științe Politice, Universitatea din București).

Delia Stănică (Bobîrsc) este sociologă și doctorandă în cadrul Facultății de Sociologie și Asistență Socială, Universitatea din București. Are peste 20 de ani de experiență în cercetare sociologică, cu expertiză în proiectarea și coordonarea studiilor cantitative și calitative, dezvoltarea instrumentelor de cercetare, analiza statistică și interpretarea datelor. A coordonat și participat la peste 100 de proiecte de cercetare, abordând teme precum tineretul, educația, inegalitățile sociale, migrația, violența de gen și incluziunea socială. Este autoare și coautoare de studii și rapoarte de cercetare, cu experiență în formularea de recomandări pentru politici publice.

Daniela Tarnovschi este sociologă, doctor în sociologie și consultantă în cercetare socială, cu peste 20 de ani de experiență în proiecte naționale și internaționale. Domeniile sale de interes includ politicile publice, protecția socială, incluziunea romilor, drepturile copilului, educația și sănătatea. Are experiență în proiectarea și realizarea cercetărilor cantitative și calitative, evaluarea programelor și formularea de recomandări pentru politici publice. A colaborat în proiecte de cercetare și consultanță cu Banca Mondială, UNICEF, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și London School of Economics Enterprise.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă

Hărțuirea sexuală la locul de muncă este un fenomen foarte răspândit, în ciuda faptului că de cele mai multe ori nu ajunge să fie reclamată oficial. Procentele reduse de raportare și de autodeclarare pot indica nu numai o cunoaștere insuficientă a definiției și a formelor de hărțuire sexuală, ci și o reticență de a recunoaște și a raporta aceste experiențe, fie din cauza stereotipurilor de gen și a fenomenului de învinovățire a victimei, fie din cauza neîncrederii în răspunsul instituțional.

Studiul face parte dintr-o inițiativă regională de cercetare a fenomenului derulată de Fundația Friedrich Ebert în alte șase țări din regiune: Bulgaria, Croația, Cehia, Grecia, Slovacia și Ungaria.

Cercetarea din România analizează percepțiile și experiențele legate de hărțuirea sexuală în lumea muncii, consecințele asupra victimelor, comportamentele și reacțiile cele mai frecvente, precum și gradul de cunoaștere a reglementărilor și a pârghiilor destinate prevenției și combaterii hărțuirii sexuale.

Studiul prezintă, de asemenea, o serie de propuneri formulate de lucrătoarele și lucrătorii și de expertele și experții consultați pentru a îmbunătăți răspunsul în cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă, dar și pentru a întări rolul pe care sindicatele, ca organizații de reprezentare, îl au în protejarea împotriva comportamentelor de hărțuire și în asigurarea sancționării corespunzătoare a agresorilor.

Nu în ultimul rând, studiul cuprinde o serie de recomandări adresate autorităților publice, angajatorilor și sindicatelor pentru îmbunătățirea atât a măsurilor de prevenire, cât și a intervenției în cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă.

Friedrich Ebert Stiftung