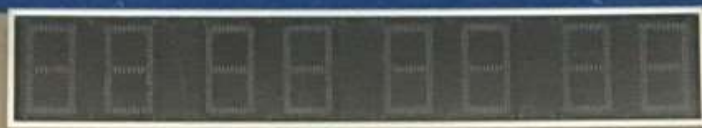




CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL



PUNCT DE VEDERE

**cu privire la ratificarea Convenției Organizației
Mondiale a Muncii nr. 190 pentru Eliminarea
Violenței și Hărțuirii din Lumea Muncii și
implementarea Recomandării OIM nr. 206**



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Consiliul Economic și Social, având în vedere prevederile art. 2 alin (3) și alin (4), precum și cele ale art. 9 din legea 248/2013, republicată, cu modificările și completările ulterioare, formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

cu privire la

ratificarea Convenției Organizației Mondiale a Muncii nr. 190 pentru Eliminarea Violenței și Hărțurii din Lumea Muncii și implementarea Recomandării OIM nr. 206

SUMAR

Consiliul Economic și Social recomandă ratificarea Convenției Organizației Mondiale a Muncii nr. 190 pentru Eliminarea Violenței și Hărțurii din Lumea Muncii și consolidarea cadrului legislativ și a politicilor publice relevante în acord cu prevederile Recomandării OIM nr. 206, adoptarea ambelor documente fiind susținute la OIM, de către România, încă din 2019.

I. Convenția Organizației Mondiale a Muncii pentru Eliminarea Violenței și Hărțurii din Lumea Muncii nr. 190 și Recomandarea 206

Convenția 190 și Recomandarea 206 reprezintă primele standarde juridice internaționale cuprinzătoare care recunosc în mod specific dreptul fiecăruia la o lume a muncii fără violență și hărțuire, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe gen. România a votat în anul 2019, la Organizația Internațională a Muncii, pentru adoptarea Convenției 190 și a Recomandării 206.¹

Toți actorii din lumea muncii - guvernele, angajatorii și lucrătorii - au un rol de jucat pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazată pe respectul și demnitatea reciprocă.

Colaborarea sindicatelor cu angajatorii este necesară pentru asigurarea unor politici de sănătate și securitate în muncă ce includ combaterea violenței și hărțurii, în special violenței bazată pe gen.

Convenția definește în linii mari termenul de violență și hărțuire, care include nu numai abuzul fizic și verbal, ci și riscurile psihosociale și practicile de muncă abuzive.

¹ International Labour Conference - 108th Session, Geneva 2019, Final record vote on the adoption of the Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---med_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf; Final record vote on the adoption of the Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711350.pdf.



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Convenția îi protejează pe toți lucrătorii din economia formală și informală, inclusiv pe voluntari, cursanți și ucenici, și stabilește în mod clar rolul guvernelor în prevenirea, abordarea și remedierea violenței și hărțuirii. Aceasta include protecția împotriva violenței și hărțuirii de către terțe părți, precum și protecție împotriva impactului violenței domestice în lumea muncii.

Ratificarea și punerea în aplicare corespunzătoare a C190 și a R206 este urgentă pentru a aborda flagelul violenței și hărțuirii în lumea muncii și în special prevalența violenței de gen.

C190 și R206 stabilesc pași clari pe care guvernele îi pot lua pentru a preveni și sancționa hărțuire și violența la muncă, inclusiv pentru atenuarea impactului violenței domestice asupra lumii muncii. De exemplu, după cum se sugerează în articolul 18 din Recomandarea 206, astfel de măsuri variază de la a acorda zile suplimentare de concediu pentru victimele violenței domestice, până la aranjamente flexibile de muncă și protecție pentru victimele violenței domestice și includerea violenței domestice în evaluările riscurilor la locul de muncă

II. PREMISE

1. Impactul hărțuirii și violenței în lumea muncii

Hărțuirea și violența în lumea muncii reprezintă o încălcare a drepturilor omului. Acestea au consecințe negative pentru lucrători, angajatori și stat. Pentru lucrători, ele pot determina afecțiuni psihologice (ex. pierderea motivației, stimei de sine, depresie, anxietate, șoc), afecțiuni fizice (ex. tulburări de somn, risc crescut de boli de inimă, tulburări digestive, proleme de sănătate sexuală, pierderea vieții prin suicid), dar și impact negativ asupra capacității de lucru (ex. scăderea performanței, absenteism, dificultăți de revenire la lucru).² Direct proporțional cu măsura în care lucrătorul este afectat, pentru angajatori, hărțuirea și violența înseamnă costuri legate scăderea capacității de lucru, la care se adaugă fluctuație de personal, risc crescut de erori și accidente care pot pune în pericol alți lucrători, costuri juridice și de reputație. Din perspectiva statului, costurile cresc prin apelarea la serviciile publice ca ajutor de șomaj, asistență medicală, costuri juridice, dar și prin pierderea locurilor de muncă sau neproductivitate.

2. Hărțuirea și violența în lumea muncii în România

Hărțuirea și violența în lumea muncii reprezintă o problemă de relevanță socială, juridică și economică la nivel național în România. De exemplu, peste 44% din angajații români s-au simțit hărțuiți sexual la locul de muncă cel puțin o dată de-a lungul carierei. Din cei care s-au simțit hărțuiți, 85% sunt femei³.

În contextul pandemiei Covid-19 s-a observat o creștere și mai accelerată a violenței și hărțuirii împotriva lucrătorilor considerați „esențiali”, precum lucrătorii din domeniul sănătății și îngrijirii, lucrătorii

² Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), Facilitator Guide, 2021, p. 8.

³ Business Magazin, 2019, „Sondaj BestJobs: Peste patru din zece angajați români s-au simțit hărțuiți sexual la locul de muncă”, <https://www.businessmagazin.ro/actualitate/sondaj-bestjobs-peste-patru-din-zece-angajati-romani-s-au-simtit-hartuiti-sexual-la-locul-de-munca-17883407>



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

din comerțul cu amănuntul alimentar și lucrătorii din transport. De asemenea, s-a observat o creștere alarmantă a cazurilor de violență domestică, datorită efectului măsurilor de izolare, ceea ce are un impact negativ și asupra muncii - aspect detaliat la punctul I.5.

3. Limitări în legislația anti-hărțuire în vigoare în România

Deși s-au adus unele completări importante legislației anti-hărțuire din România, cadrul legal actual cunoaște o serie de limitări importante. Astfel, analizându-se Codul Muncii (art. 39(1)(d), (e) și (f), art. 8(1), art. 5(2), art. 5(5), Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de Discriminare și amendamentele aduse prin Legea nr. 167 din 7 august 2020, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și amendamentele aduse prin Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002, Codul Penal art. 208(1) (2), art. 223(1), Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, art. 5(n), precum și alte documente relevante⁴, au fost constatate importante limitări ale cadrului legal actual care reglementează hărțuirea și discriminarea (lista nu este exhaustivă)⁵:

- definiții limitate ale hărțuirii, mai ales în ceea ce privește prezența unui criteriu protejat ca element constitutiv al hărțuirii și absența prejudiciilor economice din definiție;
- definiții limitate ale noțiunii de „lucrător”, care exclud lucrătorii din economia informală și lucrătorii care prestează activități casnice;
- definiții restrictive ale noțiunii de „loc de muncă”, care se limitează la spațiul fizic al locului de muncă, excluzând mediul online și spațiile conexe muncii;
- absența prevederilor legate de interzicerea și prevenirea hărțuirii în lumea muncii comise de sau îndreptate către părți terțe;
- nereglementarea dreptului salariaților hărțuiți de a demisiona, cu obligația corelativă a angajatorilor de a le achita salarii compensatorii;
- nereglementarea efectelor violenței domestice în lumea muncii și nereglementarea unor măsuri de protecție și de sprijin pentru victimele violenței domestice, la locul de muncă;
- lipsa unor prevederi legislative clare și specifice cu privire la obligativitatea angajatorilor de a preveni, combate, sancționa și gestiona în mod responsabil, cu respectarea drepturilor omului, hărțuirea în lumea muncii, sub toate formele sale, indiferent de manifestarea hărțuirii ca discriminare pe un anumit criteriu sau nu;
- lipsa unei reglementări clare privind angajarea unui expert sau desemnarea unui lucrător cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament, care să elaboreze politici anti-hărțuire, să monitorizeze situația la locul de muncă și să introducă planuri de acțiune specifice;

⁴ A.L.E.G., 2021, Angajatori pentru respect. Fără hărțuire în lumea muncii. Recomandări pentru politici publice p 18-22, <https://aleg-romania.eu/wp-content/uploads/2021/11/Policy-brief-ALEG-Angajatori-pentru-respect-2021-FINAL.pdf>

⁵ Idem, p 23.



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

- lipsa unor ghiduri și orientări în format accesibil pentru ITM-uri și angajatori cu privire la obligațiile angajatorilor de a elimina hărțuirea în lumea muncii;
- lipsa unor ghiduri și orientări în format accesibil pentru lucrători cu privire la dreptul de a lucra într-un mediu lipsit de hărțuire și cu privire la opțiunile pe care le au atunci când sunt hărțuiți.

4. Limitări în monitorizarea implementării legislației anti-hărțuire în România

Un alt deficit al cadrului actual legal este că acesta nu include prevederi despre monitorizarea și evaluarea implementării sale. În plus, în majoritatea județelor din țară, ITM-urile reușesc doar la nivel foarte limitat să urmărească respectarea legii⁶.

5. Violența domestică și lumea muncii

O lacună suplimentară în legislația actuală din România este că aceasta nu ia în considerare, în mod cuprinzător, numeroaselor legături între violența domestică și lumea muncii⁷, deși violența domestică afectează ocuparea forței de muncă, productivitatea și sănătatea lucrătoarelor și lucrătorilor⁸.

Locul de muncă poate fi chiar cel în care se manifestă violența domestică și în ultimii au existat numeroase cazuri cu răsunet național de crimă la locul de muncă^{9,10,11}.

Nu în ultimul rând, în contextul pandemiei, numărul de cazuri de violență domestică a crescut foarte mult. În timpul primei perioade de lockdown, în 2020, s-au înregistrat cu 140% mai multe apeluri către linia dedicată victimelor violenței domestice din România¹². Spațiul domestic al muncii (formale sau informale) este, în acest context, și spațiul violenței.

III. Recomandări:

Atenția noului guvern trebuie să se concentreze nu doar pe crearea de locuri de muncă, ci și pe asigurarea unor locuri de muncă în care toți lucrătorii și toate lucrătoarele se simt în siguranță și lucrează în medii sănătoase, lipsite de hărțuire și violență, unde sunt tratați/tratate cu respect.

În acest context, Consiliul Economic și Social recomandă ratificarea Convenției Organizației Mondiale a Muncii nr. 190 pentru Eliminarea Violenței și Hărțuirii din Lumea Muncii și consolidarea cadrului legislativ și a politicilor publice relevante în acord cu prevederile Recomandării OIM nr. 206.

⁶ Idem, p 24-27.

⁷ Idem, p. 16-17.

⁸ ILO, 2021, Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206, p. 14: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm.

⁹ Mediafax, 2013, Mona Hera: Crima într-un coafor din Iași: O femeie a fost omorâtă de soț. Ea era cazată la un centru pentru victimele violenței domestice, după ce depusese plângeri împotriva bărbatului: <https://www.mediafax.ro/social/crima-intr-un-coafor-din-iasi-o-femeie-a-fost-omorata-de-sot-ea-era-cazata-la-un-centru-pentru-victimele-violentei-domestice-dupa-ce-depusese-plangeri-impotriva-barbatului-11829117>

¹⁰ Știrile TVR, 2018: Dâmbovița: Un militar și-a înjunghiat iubita într-un coafor din localitatea Titu http://stiri.tvr.ro/dambovi--a--un-militar-si-a-injunghiat-iubita-intr-un-coafor-din-localitatea-titu_827232.html#view

¹¹ Decât O Revistă, 2019, Oana Sandu: Crima de la grădiniță : <https://www.dor.ro/crima-de-la-gradinita/>.

¹² Libertatea, 2020, Tibi Puiu, Cum a evoluat fenomenul violenței domestice în timpul epidemiei de coronavirus în România: <https://www.libertatea.ro/stiri/coronavirus-violenta-domestica-3013509>