

FENOMENE SPECIFICE DE DISCRIMINARE LA LOCUL DE MUNCĂ: *MOBBING-UL*

ALEXANDRA GHEONDEA

SIMONA ILIE

MIHAELA LAMBRU

ADINA MIHĂILESCU

ADRIANA NEGUȚ

MARIANA STANCIU

CRISTINA TOMESCU

Articolul își propune să discute despre două fenomene de discriminare la locul de muncă, care au intrat relativ recent în studiul social: mobbing și bullying. Mobbing-ul recent este studiat în unele țări europene precum țările nordice, Anglia, Franța, Italia, Spania din anii '90, și se referă în principal la acțiuni de presiune psihologică intensă, realizate asupra unui angajat pentru a-l face să părăsească postul respectiv, în condițiile în care concedierea lui ar atrage probleme legislative asupra angajatorului. Angajatul care „trebuie” înlăturat poate astfel să suporte pe termen lung o serie de nedreptăți și umilințe menite să îl aducă în punctul în care să plece singur de la respectivul loc de muncă. În România, deși fenomenul există, nu s-a realizat până în prezent o discuție publică asupra lui, proiectul implementat de către ICCV împreună cu partenerii săi fiind un început în acest sens¹.

Cuvinte-cheie: discriminare, mobbing, bullying, loc de muncă, politici sociale.

Adresele de contact ale autorilor: Alexandra Gheondea, e-mail: alexandra.gheondea@googlemail.com; Simona Ilie, e-mail: sf_ilie@yahoo.co.uk; Adina Mihăilescu, e-mail: adina.mihailescu@yahoo.com; Adriana Neguț, e-mail: adriana.negut@yahoo.com; Mariana Stanciu, e-mail: mariana1stanciu@yahoo.com; Cristina Tomescu, e-mail: crisdobos@yahoo.com; Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Calea 13 Septembrie, nr.13, sector 5, 050711, București, România; Mihaela Lambru, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială, Str. Schitu Măgureanu, nr. 9, București, România, e-mail: lambruadf@b.astral.ro.

¹ Articolul este bazat pe analizele teoretice realizate de o parte din echipa proiectului POSDRU/71/6.3/S/23848 „Femeia contează!”, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007–2013, Axa prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”, Domeniul major de intervenție 6.3 „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”. Activitatea 2 a acestui proiect este derulată de către ICCV în perioada iulie 2009–iunie 2010 și are ca obiectiv analiza și diagnosticarea fenomenului de *mobbing* în România și a altor forme de discriminare pe piața muncii, pe baza culegerii de date primare de pe teren prin metode cantitative și calitative.

INTRODUCERE

În construirea cadrului teoretic al proiectului, am utilizat o serie de concepte intercorelate, precum egalitate de șanse, discriminare, discriminarea de gen, fenomene ale discriminării la locul de muncă, *mobbing*, *bullying*, politici în domeniul egalității de gen. Prin urmare, un prim pas în consolidarea cadrului teoretic a fost delimitarea acestor concepte și surprinderea modului în care ele corelează. Ne-am întrebat în ce măsură *mobbing*-ul este legat de alte fenomene de discriminare pe piața muncii mai cunoscute, precum discriminarea pe principii de gen, vârstă, etnie, religie etc. Dintre formele clasice de discriminare, de departe una dintre cele mai răspândite este cea de vârstă, urmată de cea de gen. Mai noi sunt formele de discriminare în baza orientării politice, sexuale, a bolilor potențial transmisibile sau a persoanelor cu handicap. În mare parte, discriminarea clasică rezidă în stereotipuri legate de o trăsătură a unui grup, fie că este etnie, sex, orientare religioasă sau politică etc.

Mobbing-ul este un fenomen la granița cu discriminarea și poate fi doar parțial considerat un tip de discriminare. El se leagă exclusiv de locul de muncă și se referă în principal la acțiuni de presiune psihologică realizate asupra unui angajat de către angajator sau un grup de colegi pentru a-l determina pe respectivul să părăsească postul respectiv, în condițiile în care concedierea lui nu este posibilă, nu are motive întemeiate din punct de vedere al profesionalismului celui în cauză și/sau ar atrage probleme legislative asupra angajatorului. Angajatul care „trebuie” înlăturat suportă prin urmare pe termen lung o serie de nedreptăți și umilințe, care îl pun în imposibilitatea de a-și îndeplini sarcinile de serviciu și care au ca scop să îl aducă în punctul în care, cedând psihic, să plece singur de la respectivul loc de muncă. Aceste umilințe și presiuni la care este supus îi aduc prejudicii psihice și sociale și îi pot afecta chiar starea de sănătate. Femeile pot fi mai ușor ținta unui atac de *mobbing*, dar statisticile europene arată totuși că atât femeile cât și bărbații sunt ținte ale acestor acțiuni, în procente aproximativ egale.

Mobbing-ul poate fi legat și de fenomenul de discriminare de tip clasic. Un angajator își poate dori să înlătore un angajat din diverse motive. Deși *mobbing*-ul este legat în multe dăți de profesionalismul deranjant al celui care devine victimă, alte motive pot, de asemenea, conferi suport fenomenului de *mobbing*. Un angajator care vrea să înlătore un angajat pe motive de orientare sexuală, să zicem, nu îl va putea demite de teama unor repercusiuni. El poate fi dat în judecată pentru discriminare. În schimb, el poate să îi facă o serie de neplăceri majore celui în cauză, presiunea psihologică la care este supus acesta făcându-l să cedeze psihic și să părăsească de bunăvoie locul de muncă respectiv. Fenomenul poate fi îndreptat și împotriva unui director de departament a cărui înlăturare se dorește. Acțiunile pot include spre exemplu: mutarea într-un birou impropriu, tăierea accesului la internet, ascunderea unor hârtii față de el, necomunicarea cu el, toate punându-l pe angajatul în cauză în imposibilitatea de a-și exercita sarcinile de serviciu. Atâta vreme cât nu se discută despre acest tip de acțiuni ostile la care un angajat este supus, cu acordul tacit

al subordonaților care se tem că și-ar putea pierde locul de muncă dacă ar lua atitudine, angajatorul poate să continue să facă același lucru și cu alți angajați în viitor, devenind un promotor repetat al fenomenului de *mobbing* în instituție. Țările unde fenomenul a fost studiat, au dezbătut problema public și au luat atitudine împotriva angajatorilor care practică fenomenul de *mobbing*. Principiile egalității de șanse sunt bine statuate legislativ în toate țările europene și, deși există inadvertențe între realitate și ceea ce afirmă la nivel de politică socială și legislativ, direcția în care trebuie acționat este clară. În ceea ce privește *mobbing*-ul, acesta este un fenomen mai greu de surprins, iar caracterul psihologic al fenomenului și percepția subiectivă a acțiunilor îl fac mai greu detectabil în practică și mai greu de înlăturat.

DISCRIMINAREA CLASICĂ PE PIAȚA MUNCII

Conceptul fundamental utilizat în proiect este **egalitatea de șansă pe piața muncii**, concept și principiu care stă la baza reglementării relațiilor de muncă în UE, preluat sau existent pre-aderare în statele membre. Generic egalitatea de șansă pe piața muncii se referă la **accesul nediscriminatoriu** la

- alegerea unei profesii;
- angajarea și promovare pe orice post sau loc de muncă vacant, la orice nivel de ierarhie profesională;
- informare și consiliere profesională;
- calificare, perfecționare, *life-long learning*; posibilitatea dezvoltării profesionale;
- condiții de muncă care respectă normele de sănătate și securitate în muncă conform reglementărilor în vigoare;
- plată egală la muncă egală; acces la beneficii extrasalariale sau măsuri de protecție socială.

Realitatea cotidiană a dovedit că aceste deziderate sunt adesea încălcate, din motive care țin de diferite mobiluri. Majoritatea cazurilor de încălcare a acestor principii sunt forme de discriminare clasică (de gen, vârstă, arie geografică, religie, orientare sexuală, boli cronice sau potențial transmisibile sau diferite grade de handicap). În mai mică măsură și, parțial, mai recent conștientizate apar alte forme de relaționare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șansă. Acestea țin de ceea ce definește *mobbing*-ul și *bullying*-ul, care sunt forme speciale de discriminare, nu derivă din cele clasice și mai ales au forme particulare de manifestare.

Prin urmare, discriminarea clasică se referă la tratament inegal sau nedrept, în raport cu cel aplicat altor colegi sau grupuri, datorat diferențelor de gen, etnie, vârstă, țară de origine etc. Specific discriminării este că ceea ce se impută nu este adresat persoanei care devine ținta discriminării, ci specificului grupului din care acesta face parte. Discriminarea poate fi directă sau indirectă, pozitivă sau negativă. Grupul vizat este reprezentat de indivizii definiți prin apartenența la un grup în sensul amintit. Durata este permanentă prin abordare, dar situațiile de discriminare pot fi și sporadice astfel încât să nu fie asociate neapărat cu practici la nivelul companiei.

Dintre formele clasice de discriminare, de departe una dintre cele mai răspândite este cea de gen și de vârstă. Mai noi sunt discriminarea în baza orientării sexuale, ca și a bolilor potențial transmisibile sau a persoanelor cu handicap. În mare parte, discriminarea clasică rezidă în stereotipuri. Marele risc este acela de a confunda stereotipul cu diferențele funcționale sau de model cultural. De asemenea există riscul de a atribui pieței muncii discriminări care nu-i sunt specifice: accesul inegal la educație se va regăsi în nivelul diferit de calificare (preponderent superior sau inferior în funcție de grup), care la rândul său se va perpetua în nivelul de venit. Comparația nivelurilor medii de salarizare pe economie, și chiar și pe ramuri este cu totul nepotrivită ca indicator al discriminării pe piața muncii. Preponderența femeilor/bărbaților pe anumite ramuri, de asemenea, nu spune nimic despre cum operează sau nu discriminarea de gen pe piața muncii. Preferința pentru personalul cu experiență (vârstnic) sau pentru flexibilitatea (de timp și învățare) a celui tânăr, pentru forța potențială a bărbaților, respectiv pentru orientarea spre detaliu/ organizare a femeilor pot fi deplin justificate în raport cu specificul unui post. Radierea unor cerințe justificabile pentru post din anunțul de concurs nu dizolvă specificul său funcțional, nu dizolvă abilitățile naturale diferite ale candidaților de a-l ocupa și nu egalizează accesul la educație.

Ca reacție la situațiile de discriminare, societatea a operat discriminarea pozitivă, iar angajatorul discriminarea indirectă, prima din dorința de a echilibra inechitățile anterioare (eventual de acces la educație), iar cel de-al doilea din dorința de a-și doza resursele (evitând candidați pe care nu și-i dorește). La limită, ambele sunt o cale de a perpetua situațiile de discriminare.

Cel mai puțin expuse interpretării greșite, ca situații de discriminare, sunt cele care țin de orientarea sexuală, boli potențial transmisibile și apartenența religioasă (pe considerente altele decât respectarea zilelor nelucrătoare diferite de cele prevăzute în legislația națională a muncii; în acest ultim caz membrii confesiunii devin candidați predilecți la angajarea *part-time*).

Pentru a vorbi despre discriminare trebuie dovedit prin urmare că nu există nici un argument funcțional în aceste condiționări, că sunt eludate competențele profesionale, că operează arbitrariul. Pe de altă parte, *mobbing*-ul se referă la acțiuni, de regulă, subtile, repetitive, menite să submineze sau să compromită performanța/imaginea profesională a țintei. Se definește prin durata și frecvența acțiunilor și nu poate fi legat de anumite cauze ale apariției. *Mobbing*-ul nu slăbește la contraatacul țintei, dar își poate schimba forma de manifestare și intensitatea. Este o formă de coerciție la adresa unui persoane, pentru îndepărtarea pericolului pe care îl reprezintă; cel mai adesea este vorba de îndepărtarea țintei, dar miza poate fi și aceea de a demonstra că nu este atât de competentă pe cât pare. Prin urmare, îndepărtarea pericolului se face prin atacul la credibilitate sau subminarea performanțelor. Discriminarea de tip *mobbing* poate avea efecte mai mult sau mai puțin de durată asupra stării mentale a victimei. *Mobbing*-ul este îndreptat tipic împotriva individului, coleg, subaltern, sau persoană cu funcție de conducere și ca durată se manifestă (prin repetitivitate) pe o durată de cel puțin 6 luni.

MOBBING ȘI BULLYING

Ce este *mobbing*-ul?

Cercetarea europeană asupra acestei probleme a început în Scandinavia în 1980 și s-a extins în anii '90 și în alte țări europene. Elementul central în orice definiție a „*mobbing*-ului”, sau „*bullying*-ului” în majoritatea țărilor anglosaxone, îl reprezintă natura repetată și de durată a comportamentului negativ căruia îi este expusă ținta. De la un subiect tabu atât în cercetare cât și în viața organizațională, abuzul la locul de muncă a devenit subiect de cercetare al anilor 90.

Pentru a face referire la abuzul la locul de muncă au fost utilizate o serie de concepte în diferite țări europene:

- *mobbing* (Leymann, 1996; Zapf *et al.*, 1996),
- hărțuire (Björkqvist *et al.*, 1994),
- *bullying* (Einarsen and Skogstad, 1996; Rayner, 1997; Vartia, 1996),
- victimizare (Einarsen and Raknes, 1997)
- teroare psihologică (Leymann, 1990a)

Toate par să se refere la același fenomen, și anume la aplicarea sistematică de rele tratamente unui coleg, subordonat sau superior, care, în cazul în care nu încetează, pot cauza probleme sociale, psihologice, psiho-somatice victimei. S-a susținut că expunerea la astfel de tratamente este mai dăunătoare pentru angajați decât toate celelalte surse de stres la locul de muncă luate împreună.

Profesorul Heinz Leymann este printre inițiatorii cercetării în domeniul. Leymann a scris prima carte despre *mobbing* în 1986, „*Mobbing – Psychological Violence at Work*”. Până la începutul anilor '90, interesul pentru acest subiect se limita la țările nordice, cu doar câteva publicații existente în limba engleză. Psihiatrul american Carroll Brodsky a publicat un raport amănunțit asupra abuzului la locul de muncă în 1976, *The Harassed Worker*, dar problematica nu a avut impact decât mult mai târziu, cel puțin în Europa. Heinz Leymann a publicat o nouă carte, în limba germană în 1993, „*Mobbing – Psychological Terror at Work*”. Internațional, termenul de *mobbing* a fost adoptat mai târziu în țările germane și Olanda, precum și în câteva țări mediteraneene, în timp ce *bullying* este preferat în țările anglosaxone (Einarsen *et al.*, 2004, 3–6).

Fenomenul de *mobbing* se întâlnește și în rândul animalelor, în special al păsărilor. În ornitologie, *mobbing*-ul se referă la comportamentul păsărilor de a hărțui ceva ce reprezintă o amenințare. Oamenii pot și ei să se alieze împotriva colegilor de muncă pe care îi percep ca o amenințare. Potrivit lui Leymann (1993), oamenii recurg la *mobbing* pentru a-și acoperi propriile slăbiciuni și deficiențe. Conform lui Vega și Comer (2005), *mobbing*-ul este un fenomen impredictibil, irațional și incorect. Victimele *mobbing*-ului sunt de obicei persoane calificate peste medie, entuziaste, inteligente, integre, dedicate, care conform lui Daniel Goleman pot fi catalogate ca persoane inteligente emoțional. Westuhes (2006)

susține că pot fi victime ale acestui fenomen indivizii care se fac remarcăți și sunt considerați o amenințare de către colegi.

Au fost formulate o serie de definiții ale fenomenului de *mobbing*.

- Namie&Namie (2003): *mobbing*-ul reprezintă rele tratamente aplicate unui angajat de către un altul, prin comportamente agresive sau nerezonabile, cu scopul de a-i sabota performanța (Bultena&Whatcott, 2008).

- Westhues: *mobbing*-ul reprezintă o campanie febrilă, colectivă a colegilor de a exclude, pedepsi și umili un alt coleg.

- S. Einersen et.al. (2004): abuzul la locul de muncă reprezintă hărțuirea, jignirea, excluderea socială a cuiva sau influențarea negativă a sarcinilor persoanei respective. Pentru a fi considerat *mobbing*, interacțiunea sau procesul trebuie să se petreacă în mod repetat o anumită perioadă de timp (aproximativ 6 luni). *Mobbing*-ul reprezintă un proces în cursul căruia persoana în cauză ajunge într-o poziție inferioară și devine ținta actelor sociale negative. Un conflict nu poate fi considerat *mobbing* dacă este un incident izolat sau dacă sunt implicate două părți de puteri aproximativ egale (S. Einersen *et al.*, 2004, 15).

Elementul central în orice definiție a „*mobbing*-ului” în majoritatea țărilor anglosaxone îl reprezintă natura repetată și de durată a comportamentului negativ căruia îi este expusă ținta.

S-a pus problema **duratei** pe care un anumit comportament trebuie să o aibă pentru a fi considerat *mobbing*. Leymann a considerat relevantă în definirea fenomenului o perioadă de minim 6 luni deoarece aceasta este folosită frecvent în determinarea diferitelor afecțiuni psihiatrice.

Leymann a identificat 45 de comportamente asociate *mobbing*-ului pe care le-a grupat în 5 categorii, în funcție de efectele asupra victimelor:

1. Acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei: aceasta nu are posibilitatea de a-și expune punctul de vedere în fața șefilor ierarhici; victima este întreruptă atunci când vorbește; colegii împiedică victima să-și susțină punctul de vedere; colegii se adresează necuviincios, jignesc victima; munca victimei și viața personală sunt criticate;

2. Acțiuni ce vizează izolarea victimei: nu se vorbește niciodată cu victima; victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane; victimei i se atribuie un loc de muncă ce o izolează de colegi; se interzice colegilor să vorbească cu victima; se ignoră prezența fizică a victimei.

3. Acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor: victima este vorbită de rău și se lansează diverse zvonuri despre ea și acțiunile ei; aceasta este ridiculizată și considerată bolnavă mintal; sunt atacate convingerile politice sau religioase ale victimei; se glumește pe seama originii, naționalității și vieții particulare a victimei; notarea de serviciu este inechitabilă; victima este hărțuită sexual.

4. Acțiuni de discreditare profesională a victimei: victimei nu i se atribuie sarcini sau i se atribuie unele peste nivelul calificării sale sau sub nivelul calificării,

unele fiind inutile sau absurde; se schimbă frecvent sarcinile atribuite victimei și i se impune să execute sarcini umilitoare.

5. Acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei: încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate; amenințarea cu violențe fizice; agresarea fizică ușoară a victimei, ca avertisment; agresarea fizică gravă, fără rețineri; neplăceri la locul de muncă sau la domiciliu; agresarea sexuală a victimei.

Se apreciază că, din toate comportamentele specifice *mobbing*-ului, cel mai grav este cel agresiv. Este de reținut că asocierea mai multor comportamente din cele descrise poate fi mai gravă decât incidența unuia singur. Frecvența comportamentelor de *mobbing* mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza *mobbing*-ului.

Factori explicativi ai fenomenului și etapele derulării lui

Heinz Leymann a contrazis perspectiva potrivit căreia factorii individuali stau la baza abuzului la locul de muncă. Cercetătorul susține că există 4 factori principali în provocarea *mobbing*-ului:

- deficiențele în organizarea muncii (*work-design*)
- deficiențele în comportamentul de conducere
- poziția expusă social a victimei
- morala departamentală scăzută

Leymann (1996) recunoaște că un prost management al conflictelor poate fi o sursă a *mobbing*-ului, dar în combinație cu organizarea neadecvată a muncii. Autorul susține că managementul conflictelor este o problemă organizațională și nu una individuală. Conflictele escaladează în *mobbing* numai atunci când managerii sau supervizorii fie neglijează, fie neagă această problemă, sau dacă sunt implicați și alimentează astfel conflictul. Potrivit lui Zapf, este la fel de plauzibilă și ipoteza potrivit căreia conflictele la locul de muncă sunt mai degrabă cauza, decât efectul problemelor organizaționale. (S. Einersen *et al.*, 2004, 16–17).

Un element central al definițiilor îl reprezintă dezechilibrul de putere dintre părți. De obicei, o victimă este în mod constant tachinată, batjocorită și insultată. În multe cazuri este vorba despre un supraveghetor sau manager, care în mod sistematic își supune angajații la comportamente agresive sau umilitoare. În alte cazuri, un grup de colegi abuzează un singur individ. Dezechilibrul de putere oglindește de multe ori structura formală de putere a organizației. (S. Einersen *et al.*, 2004, 10). Davenport *et al.* (1999) afirmă că *mobbing*-ul este plasat la interacțiunea mai multor factori: psihologia, personalitatea agresorilor și victimelor, circumstanțele, cultura și structura organizațională, evenimentul declanșator, conflictul subiacent și chiar factori exteriori organizației (Bultena și Whatcott, 2008, 655).

Mobbing-ul se instalează treptat, insidios, prin acțiuni mai puțin agresive și mai rare, evoluând până se stabilizează ca acțiune persistentă și conștient organizată.

Leymann distinge **patru faze de evoluție a *mobbing*-ului:**

1. Prima fază este cea a unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva, dar care rămân nesoluționate și pot degenera în *mobbing*.

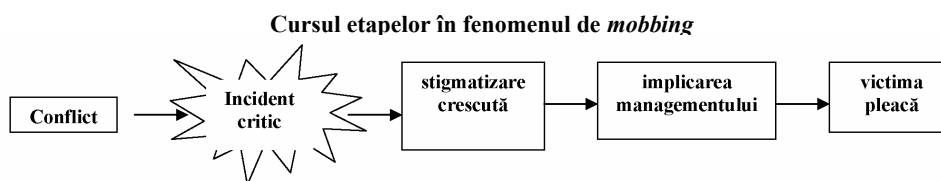
2. Faza a doua este cea de instalare treptată a *mobbing*-ului, prin repetate acțiuni agresive îndreptate de o persoană sau de un grup asupra altei persoane. Persoana vizată este descurajată, îi scade stima de sine, încrederea în posibilitățile de care dispune, se instalează la nivel psihic stări de anxietate și chiar atacuri de panică.

3. Faza a treia este caracterizată prin permanentizarea *mobbing*-ului, favorizată de atitudinea conducerii de ignorare a situației sau, mai mult, de tolerare sau pactizare cu agresorii.

4. Faza a patra constă în stigmatizarea socială a victimei, afectarea gravă a personalității acesteia și îndepărtarea ei de la locul de muncă.

Mobbing-ul la locul de muncă poate fi declanșat de un conflict organizațional. În organizațiile cu politici de rezolvare a conflictelor, acestea din urmă sunt tratate ca oportunități de învățare și colegii sunt încurajați să negocieze. Situația este cu totul diferită în organizațiile cu cazuri de *mobbing*. Nu contează cauza conflictului, ci modul în care acesta este tratat. Adesea, în cazurile de *mobbing* conflictul inițial, poate fi chiar uitat pe parcurs. Cea de-a doua fază a *mobbing*-ului constă în stigmatizarea victimei, izolarea acesteia de către colegi, hărțuirea. În cea de-a treia fază, managementul se implică în defavoarea victimei. Managementul tinde să accepte ideile produse de majoritate, adesea ajungându-se la violarea drepturilor garantate de legislația muncii. Victima este adesea catalogată ca fiind dificilă sau instabilă mental. Cursul procesului de *mobbing* este prezentat astfel:

Grafic 1



În anumite cazuri, procesul mai poate continua și după plecarea victimei, prin distrugerea reputației acesteia și prezentarea ca un angajat dificil, pentru a justifica acțiunile întreprinse și pentru a dovedi că decizia a fost cea corectă (Davenport *et al.*, 1999 apud Bultena și Whatcott, 2008, p 657–658).

Conform lui Kenneth Westhues (2007), *mobbing*-ul se produce mai ales în organizații unde angajații sunt siguri de slujbele lor, unde există măsuri subiective de performanță și o tensiune permanentă între loialitatea față de organizație și scopurile ei și loialitatea față de scopuri mai înalte sau scopuri personale. Studiile citate de el, arată că *mobbing*-ul este mai frecvent în sectorul non-profit, în educație și sănătate, decât în mediul privat. Același autor susține că facultățile și campusurile universitare sunt un mediu propice pentru *mobbing*, având chiar o lucrare dedicată acestui fenomen – „*The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education*” (2006).

Discutarea la nivel social a subiectului a dus la apariția unor politici organizaționale de prevenire a *mobbing*-ului. Volkswagen, în 1996, a fost una dintre primele companii care a adoptat o politică *antimobbing*. Alte companii care au urmat acest exemplu sunt Saturn Corporation și Levi Strauss&Company.

Mobbing vs. bullying. Ce este bullying-ul?

Conform lui Bultena și Whatcott, în vreme ce *mobbing-ul* are ca ținte persoane calificate peste medie, în cadrul unui proces de *bullying*, este testat mai întâi terenul, în special cu angajații noi, pentru a-l identifica pe cel mai slab din grup. Sunt căutate victime care nu opun rezistență la atacuri, așa numitele „ținte ușoare” (Bultena și Whatcott, 2008, 654). Conform lui Zapf, termenul *bullying* vizează agresiunea din partea cuiva aflat în poziție superioară sau managerială. (S. Einersen *et al.*, 2004, 25)

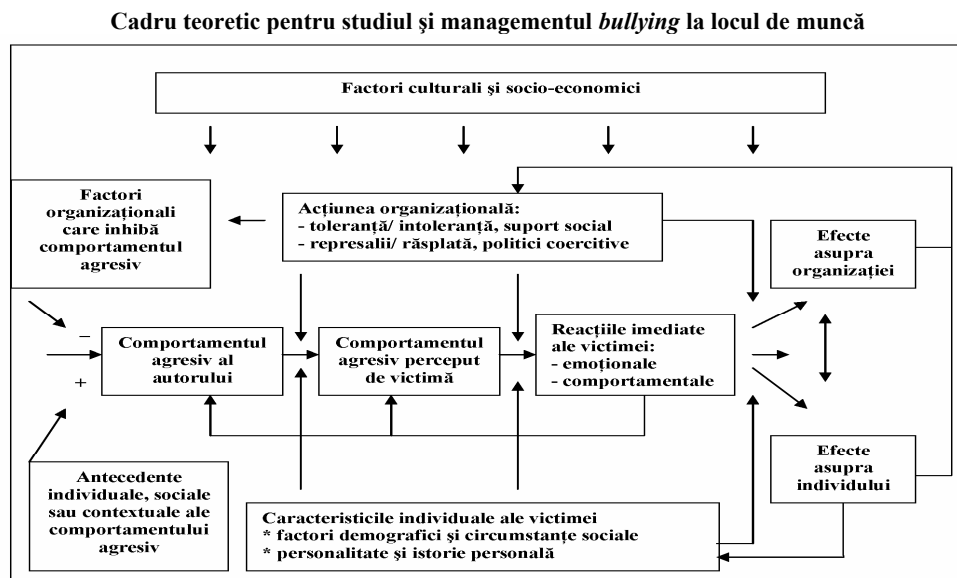
Tabelul nr. 1

Principalele caracteristici ale celor două fenomene

BULLYING		MOBBING
Autorul (autorii)	O persoană, adesea un superior	Colegii
Ținta (țintele)	Slabă, umilă	Calificat peste medie
Motivația	Obținerea puterii	Amenințare de către puterea percepută a victimei
Acțiunile derivă din	Consolidarea propriei poziții	Invidie, gelozie
Situația declanșatoare	Sentimentul autorului de insuficiență	Conflict organizațional
Efecte urmărite	Afectarea victimei (ținte ușoare)	Eliminarea din organizație
Metode	Elementare	Complexe
Activități de hărțuire	Interacțiuni evident anormale, necorespunzătoare	Deghizate în interacțiuni normale, obișnuite
Atacul	Direct	Indirect
Apărarea	Mai degrabă informal	Mai degrabă formal
Frecvența	Apariție singulară sau regulată, fără un pattern specific	Apare regulat, cel puțin o dată pe săptămână
Durata	Durate variabile	Durată mare, cel puțin 6 luni
Când victima cedează	Victimă își pierde eficacitatea	Victimă părăsește organizația
Când victima rezistă	Atacatorii se retrag	Atacatorii prind putere
Management	Adesea colaborează cu victima	Adesea colaborează cu atacatorii
Consecințele asupra agresorului	Adesea pedepsit	Adesea nepedepsit
Consecințele asupra victimei	Pierderea încrederii în sine, furie, indispoziție, frustrare, dubii privind sănătatea psihică, șomaj	
Consecințe organizaționale	Productivitate scăzută, scăderea eficacității, a creativității, pierderea reputației, pierderea angajamentului și a persoanelor cheie	
Consecințe sociale	Șomaj, nemulțumire, implicarea unei instanțe de judecată	

Sursa: Bultena & Whatcott, 2008, p. 661.

Grafic nr. 3



Sursa: S. Einersen et.al., 2004, p. 23.

Conform lui Leymann folosirea termenului *mobbing* în locul celui de *bullying* a fost preferată, deoarece fenomenul în cauză se referă de cele mai multe ori la o agresiune subtilă, mai puțin directă spre deosebire de agresiunea mai degrabă fizică identificată cu termenul *bullying*, dar cu aceleași efecte negative.

Cercetarea fenomenului de *mobbing* și nevoia de politici

În ultimii ani, asistăm la o creștere a interesului arătat de către factorii de decizie din diverse țări cu privire la problematica *mobbing*-ului. Această creștere a interesului s-a realizat în condițiile creșterii ratei incidenței violenței psihologice, a fenomenelor de *mobbing* și *bullying* la locul de muncă. Diverse studii realizate după 2000 au arătat faptul că, în multe țări, problematica violenței și hărțuirii la locul de muncă și în mod specific problematica violenței și hărțuirii psihologice, a dobândit un profil epidemic. Un raport al ILO din 1998, realizat în urma unei cercetări realizate în 15 țări ale UE, arată că 6 milioane de anagajați au fost subiecți al violenței fizice, 3 milioane au fost subiecți ai hărțuirii sexuale iar 12 milioane de angajați au fost victime ai *mobbing*-ului (<http://www.ilo.org/global/lang>). Un alt studiu realizat de Paoli și Merllie arată ca 11% din angajații din Europa sunt victime ale *mobbing*-ului, iar în SUA acest procent ajunge la 16,8%². Astfel,

² Paoli, P și Merllie, D (2001) *Third European Survey on Working Conditions 2000*, în W. Vandekerckhove și M.S.R. Commerce. *Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times*, „Journal of Business Ethics”, 45,41–50.

aproximativ un lucrător din șase este victimă a *mobbing*-ului iar 81% din victime au fost agresate de către superiori. *The Campaign Against Workplace Bullying* oferă o distribuție pe sexe în ceea ce privește victimele hărțuirii psihologice. Aceasta se prezintă astfel: bărbații sunt hărțuiți în proporție de 45%, iar femeile în proporție de 55%. Dintre bărbați, 76% sunt hărțuiți de *bărbați*, 3% de către *femei* și 21% de ambele sexe. Femeile sunt hărțuite în proporție de 40% tot de către *femei*, 30% de către *bărbați* și 30% de ambele sexe.

De asemenea, într-un studiu norvegian, la care au participat 2 200 de membri a 7 grupări sindicale, atât victimele cât și martorii comportamentelor de *mobbing/bullying* au semnalat lipsa unui *leadership* constructiv, lipsa posibilităților de a-și monitoriza și controla propriile sarcini la locul de muncă și un grad ridicat de conflict de rol. Într-un studiu finlandez (Vartia, 1996), victimele și martorii comportamentelor de *bullying* au descris organizația în care munceau astfel: flux scăzut al informațiilor, un mod autoritar de a rezolva diferendele de opinii, lipsa discuțiilor despre sarcini și obiective, lipsa posibilităților de a influența elemente organizaționale care îi afectau personal (S. Einersen *et al.*, 2004, 17). Cele mai utilizate instrumente pentru măsurarea *mobbing*-ului sunt Inventarul Terorii Psihologice al lui Leymann (LIPT) și Chestionarul acțiunilor negative (Negative Acts Questionnaire).

Pentru a adresa eficace problematica *mobbing*-ului prin decizii de politică publică, un prim pas necesar îl reprezintă buna definiție a conceptului. La nivel european s-au făcut eforturi pentru stabilirea unei definiții comun agreeate asupra fenomenului de *mobbing*, care să permită conturarea unor intervenții ale autorităților publice, atât europene cât și de la nivelul Statelor Membre. Ca actor important în conștientizarea și încadrarea în termeni de politică publică a fenomenului de *mobbing*, Comisia Europeană și-a realizat o politică proprie internă (abordare non-legislativă), cu valoare de exemplu. Un prim pas l-a reprezentat decelarea a ceea ce reprezintă acțiuni de hărțuire la locul de muncă:

Pornind de la recunoașterea efectelor negative, sociale și economice ale fenomenelor de discriminare. La nivel european au fost făcute diverse eforturi de a promova acțiuni care să adreseze specific problematica *mobbing*-ului:

– În 1989 – Directiva Consiliului 89/391, care conține prevederi specifice cu privire la problematica siguranței și sănătății ocupaționale. Este stabilit faptul că angajatorul este responsabil de sănătatea și siguranța angajaților la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește riscul de *mobbing*. Statele Membre au fost obligate să implementeze această Directivă, prin dezvoltarea de legislație sau măsuri non-legislative, pentru a elimina sau reduce fenomenul de *mobbing* sau *bullying*.

– În ceea ce privește fenomenul de *mobbing* și legislația comunitară, articolul 31 din Capitolul privind drepturile fundamentale ale Uniunii Europene este sursa de acțiune împotriva hărțuirii psihologice, statuând: „*fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa*”. La nivelul Uniunii Europene mai trebuie amintită existența a două Directive, în speță

Directiva 2000/43/EC privind implementarea egalității de șanse a persoanelor indiferent de originea etnică ori rasială și Directiva 2000/78/EC ce stabilește liniile directoare privind egalitatea de tratament în angajare și profesie.

– La nivelul anului 2002, Comisia Comunităților Europene a emis un comunicat având ca temă „Adaptarea la schimbările din muncă și societate: O nouă strategie a Comunităților Europene în domeniul securității și sănătății în muncă 2002–2006”. În cadrul comunicatului se utilizează în special termenul de „stare de bine în muncă” ca „starea de bine fizică, morală și socială, și nu doar ca ceva ce poate fi măsurat prin absența accidentelor de muncă și a bolilor profesionale”. Comunicatul face referire la o nouă politică de implementare a strategiei comunitare în domeniul securității și sănătății în muncă, prin dezvoltarea culturii de prevenire și implicarea tuturor „factorilor sociali” în educarea și instruirea asupra relației angajator-angajat, în vederea promovării calității mediului de muncă. Printre obiectivele Comisiei, așa cum acestea au fost comunicate, se numără și „examinarea oportunității și nivelului de înțelegere al unui instrument comunitar referitor la hărțuirea psihologică și violența în muncă”.

Tabelul nr. 2

Hărțuirea la locul de muncă. Aspecte specifice

Ce tipuri de comportamente sunt calificate drept hărțuire	Ce tipuri de comportamente pot fi calificate drept hărțuire	Ce tipuri de comportamente nu constituie hărțuire
Remarci serioase și repetate cu conținut degradant, ofensator, făcând referință la caracteristici fizice sau de aparență ale persoanei, injurii și insulte. Prezentarea unor poze, postere cu caracter rasist, fascist, ofensiv sau altele, trimiterea de e-mail-uri ofensatoare.	Criticarea unui angajat în public	Alocarea sarcinilor de lucru. Măsuri de penalizare a absențelor de la lucru. Cererea respectării indicatorilor de performanță conform cu standardele pentru calificarea respectivă. Luarea de măsuri disciplinare. Un incident singular sau izolat în care s-a făcut o remarcă neadecvată sau au fost luate măsuri inadecvate.
Impunerea unui mod repetat de sarcini fără sens și care nu fac parte din îndatoririle normale de serviciu sau de sarcini umilitoare unui angajat.	Excluderea din activitățile sau sarcinile de grup.	Excluderea unui angajat de la realizarea unei sarcini care are cerințe ocupaționale specifice pentru a îndeplini sarcina în condiții de eficiență și siguranță și pe care angajatul respectiv nu le îndeplinește.
Acțiuni de amenințare, intimidare împotriva unui angajat, în special dacă acesta și-a manifestat îngrijorarea față de comportamente ilegale sau lipsite de etică la locul de muncă.	Afirmații care să conducă la distrugerea reputației unei persoane	Măsuri luate împotriva unei persoane care arată neglijență la locul de muncă, cum ar fi gestionarea documentelor.

Sursa: Site-ul Comisiei Europene.

Începând cu anul 2000 în România înregistrăm o evoluție constantă a legislației și dezvoltării cadrului instituțional pe problematica politicilor de prevenire și combaterea formelor de discriminare. OG 137/2000 – *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* oferă reperatele generale de politică publică în domeniu. Prin HG 1194/2001 se înființează Consiliul Național de Combatere a Discriminării, având atribuții specifice în domeniul prevenirii faptelor de discriminare, medierii părților implicate în cazul faptelor de discriminare, investigării, constatării și sancționării faptelor de discriminare, monitorizarea cazurilor de discriminare și activități de oferire de asistență de specialitate victimelor discriminării.

În 2002 este promulgată Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Cu atribuții specifice pentru implementarea prevederilor legale în domeniu este înființată Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați. Aceasta funcționează din aprilie 2005, după ce, în al doilea semestru al anului 2004, a fost adoptată O.G. nr.84/2004 pentru modificarea și completarea Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, prin care s-a transpus integral și Directiva 2002/73/ EC, de amendare a Directivei 76/207/EEC, privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați referitor la accesul la angajare, pregătirea profesională și promovarea, precum și la condițiile de muncă.

În cadrul legislației specifice cu privire la prevenirea și combaterea formelor de discriminare, nu există prevederi directe cu privire la fenomenul de *mobbing*, dar regăsim elemente indirecte, care s-ar încadra ca elemente incipiente și indirecte de adresare prin politică publică a problematicii *mobbing*-ului.

Pe lângă legislația primară, în România regăsim și o bogată legislație secundară, care se referă specific la combaterea și prevenirea formelor de discriminare în domeniul profesionale specifice, cum ar fi în sistemul sanitar, învățământ, administrație publică etc. Avem, de asemenea, legislație specifică secundară cu privire la combaterea și prevenirea discriminării unor categorii de cetățeni, de exemplu persoanele cu dizabilități sau rromii.

O altă axă de abordare a politicilor de prevenire și combatere a fenomenului de *mobbing* o regăsim în zona politicilor de sănătate și siguranță la locul de muncă, reglementărilor legate de relațiile de muncă. Această axă cuprinde două tipuri de intervenții:

- intervenții nonlegislative de tipul codurilor de bună practică, prevederilor din contractele colective de muncă, alte tipuri de măsuri nonlegislative;
- intervenții legislative, respectiv legislație specifică care să adreseze problema violenței la locul de muncă, inclusiv cea a violenței psihologice.

Prin urmare, în România nu există legislație specifică cu privire la combaterea violenței și *mobbing*-ului la locul de muncă. Există specificații care în interpretare pot include și gestionarea fenomenelor de tip *mobbing* în Codul Muncii, respectiv articolele 5 și 171.

Ca tip de intervenție nonlegislativă care să cuprindă și referire la activități, acțiuni susceptibile de a fi calificate drept *mobbing* găsim elemente indirecte precizate în contractele colective de muncă. Pentru prima dată astfel de prevederi au fost introduse în CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC la nivel național pe anii 2007–2010. Conform legislației în vigoare, precum și în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă unic la nivel național 2007–2010, prevederi nonlegislative legate de violență, hărțuire la locul de muncă ar trebui să se regăsească și la nivelul ROF-urilor din organizațiile publice și private. În unele organizații private, în special multinaționale, găsim redactate și implementate coduri de bună practică în relațiile de muncă, care includ și elemente de prevenire și combatere a *mobbing*-ului.

În materia raporturilor de muncă, instituția care are un rol esențial pentru a veghea la implementarea legislației este Inspekția Muncii. Inspekția Muncii (IM), instituție aflată în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei are ca obiective specifice:

- Realizarea controlului aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și a prevederilor legale referitoare la asigurările sociale.
- Informarea autorităților competente despre deficiențele legate de aplicarea corectă a dispozițiilor legale.
- Furnizarea de informații celor interesați despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislației muncii.

Analizând planul strategic al IM observăm însă faptul că totalitatea acțiunilor acestei instituții sunt concentrate pe zona de control și deloc pe zona de informare-educare și prevenție. Strict referitor la problematica *mobbing*-ului, IM nu realizează nici un fel de acțiuni de prevenție și control. În teorie, prin sistemul propriu de monitorizare a implementării legislației, prin Inspectoratele Teritoriale de Muncă ar trebui să se colecteze date legate de abaterile de la prevederile legale, care apoi să fie analizate la nivel central și utilizate în procesul de elaborare, revizuire, evaluare a politicilor publice în domeniu. Deoarece sistemul de monitorizare este deficitar, sistemul de indicatori utilizați învechit și incoerent cu obiectivele de politică publică în domeniul relațiilor de muncă, această „alimentare” cu informație structurată privitoare la respectarea condițiilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă nu este realizată corespunzător. Și în materie de implementare a activităților de control există deficiențe, de multe ori acest control fiind strict formal și superficial.

DISCRIMINAREA DE GEN LA LOCUL DE MUNCĂ

Precizări conceptuale: discriminarea de gen

Discriminarea de gen, indiferent de împrejurările în care se manifestă, constituie o formă de marginalizare socială. Atunci când discriminarea de gen se

produce în relație cu procesul de educație și pregătire profesională, ori cu condițiile angajării în muncă sau cu recompensarea eforturilor depuse în procesul muncii, atunci aceasta creează prejucii nu numai în planul demnității umane, ci și în cel al intereselor social-economice ale persoanelor vizate.

Expresiile concrete ale discriminării sunt însă diferite de la o cultură la alta, de la o societate la alta, de la o epocă la alta.

În domeniul muncii, există două forme principale de discriminare a femeilor:

– *segregarea profesională*, prin care femeile realizează un acces mai scăzut la anumite posturi;

– *discriminare prin nivelul de salarizare*, când pentru prestarea unei munci similare cantitativ și calitativ, femeile primesc o plată diferențiată față de bărbați.

Motivele principale ale discriminării femeilor pot fi:

1. Ideile preconcepuate ale angajatorilor față de calitatea forței de muncă feminine;

2. Previziunile angajatorului privind productivitatea probabilă a muncii femeilor, știut fiind că prestația acestora poate fi întreruptă de căsătorie și de nașterea și îngrijirea copiilor.

Una din formele cele mai întâlnite de discriminare de gen la locul de muncă este hărțuirea sexuală.

Hărțuirea sexuală se manifestă cel mai frecvent față de femei (dar mai rar, și față de bărbați) și, de obicei, vine din partea cuiva care deține o poziție de superioritate ierarhică la locul de muncă. Hărțuirea sexuală este, de regulă, greu de probat juridic, asemenea cazuri putându-se situa la limita dintre realitate și imaginație, sau fiind doar o problemă de receptare a unor semnale, mai mult sau mai puțin subtile.

Hărțuirea profesională/morală (*mobbing-ul*) poate avea sau nu și conotațiile unei hărțuiri sexuale. Aceasta însă presupune incidența unor acte de violență fizică sau/și psihică. În principiu, orice persoană poate deveni într-o situație sau alta, victima unui act de hărțuire sexuală sau/și morală.

Printre factorii care duc la hărțuirea morală se numără: relațiile ierarhice neprincipiale, relațiile deficitare dintre colegii de muncă, nesiguranța locului de muncă, un spirit concurențial greșit înțeles și aplicat ș.a. Până în prezent, relativ puține țări au adoptat o legislație specială în ceea ce privește hărțuirea profesională/morală la locul de muncă.

Discriminarea socială pe criterii de gen subminează dezideratul egalității de șanse prin aplicarea unor tratamente preferențiale, respectiv defavorizante, unor persoane, cu motivații ce implică direct apartenența lor la un anumit gen. Preocupările sociale față de necesitatea asigurării unor șanse egale de afirmare, pe criterii de gen, au apărut pe fondul evidentei proliferări a anumitor practici de *discriminare de gen*, prin subminarea unor drepturi sau libertăți cetățenești ale femeilor comparativ cu bărbații – precum dreptul la educație, dreptul la vot, dreptul la deținerea de proprietăți, dreptul la libera afirmare a opiniilor ș.a.

Discriminarea persoanelor pe criterii de gen la locul de muncă este antonimul (opusul) conceptului de *acordare de șanse egale femeilor și bărbaților*, în orice împrejurare legată de procesul muncii.

Potrivit reglementărilor juridice în vigoare cele mai larg asumate în diferite țări, **discriminarea de gen poate fi directă sau indirectă.**

Prin *discriminare directă* se înțelege aplicarea unui tratament clar defavorizant unei persoane, din rațiuni ce vizează genul acesteia, comparativ cu tratamentul aplicabil unei persoane de sex opus aflată într-o situație similară.

Discriminarea indirectă se referă la situațiile în care aplicarea unor prevederi, criterii sau practici aparent neutre, pun persoane de un anumit gen în dezavantaj, comparativ cu persoanele de sex opus. În asemenea cazuri se exceptează situațiile în care prevederile, criteriile sau practicile în cauză se justifică obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a scopului sunt adecvate și au caracter de necesitate (de exemplu, acordarea concediului de maternitate).

Diferențierea prin gen a oamenilor este o realitate obiectivă, fundamentată pe baze biologice, metabolice și pe natura interacțiunilor sociale dintre cele două genuri. Rolurile de gen, inițiate încă din momentul nașterii, se dezvoltă de-a lungul întregii vieți, împletindu-se cu alte roluri. Realitatea este însă că natura dihotomică a genului a stat dintotdeauna, mai mult sau mai puțin legitim, la baza manifestării unor inegalități între bărbați și femei, mai frecvent în defavoarea femeilor. Disparitățile de venituri dintre cele două genuri susțin această afirmație. La fel de adevărat este însă și faptul că anumite disparități ale veniturilor derivă din procesele ce determină calitatea anumitor ocupații. Pornind de la aceasta, plasarea femeilor, respectiv a bărbaților, în anumite locuri de muncă a creat o seamă de stereotipii culturale și sociale care au consolidat unele preferințe ale întreprinzătorilor pentru angajarea anumitor genuri pe anumite locuri de muncă. Acest fenomen a produs, cu siguranță, unele asocieri de idei privind statusul social oferit de ocuparea anumitor locuri de muncă – asocieri ce populează mentalul colectiv și par dificil de înlăturat.

Dincolo de idealurile privind egalitatea femeilor cu bărbații însă, **segregarea ocupării pe genuri este o realitate socială**, care prezintă două dimensiuni:

– **segregarea pe orizontală** – prin conștientizarea la nivelul mentalului colectiv a faptului că bărbații și femeile posedă capacități psihologice și emoționale diferite; prin urmare, masculinitatea, respectiv feminitatea, ar fi mai adecvate pentru ocuparea anumitor locuri de muncă;

– **segregarea pe verticală** – ocupațiile sunt stratificate în funcție de nivelul de prestigiu social, autoritate, putere, pregătire profesională și venituri pe care le oferă; femeile, în mod statistic – prin nivelul și natura educației primite, ori prin menirea lor predilectă de a crește și îngriji copiii (și probabilitatea mai ridicată de a renunța la locul de muncă) – sunt mai predispușe să ocupe locurile de la baza piramidei ocupaționale (D. Massey, 2007).

Pe de altă parte, o serie de ocupații au devenit mai puternic integrate pe criterii de gen. De exemplu, este mai probabil ca femeile să domine ocupații de

genul secretară, bibliotecară, asistentă medicală, educatoare ș.a. în timp ce bărbații vor domina ocupații de genul arhitect, inginer electronist, pilot, miner, strungar ș.a. Datele de recensământ din țările modernizate relevă că femeile ocupă funcții în sectorul serviciilor în proporții mai ridicate decât bărbații, în timp ce posturile manageriale sunt ocupate mai mult de către bărbați (C. Hurst, 2007).

Potrivit lui D. Massey (2007) care a studiat această problemă pe un eșantion de populație americană, dincolo de incidența anumitor factorii explicativi (precum nivelul de educație și experiența acumulată sau alte caracteristici strict corelate cu natura muncii) în menținerea decalajului de plată pentru munca depusă, o proporție destul de ridicată a decalajului respectiv – în jur de 41% – rămâne încă neexplicată. Și se pare că nici teoriile privind capitalul uman nu pot aduce o lumină suplimentară asupra acestei probleme.

Potrivit unei noi teorii americane – *glass ceiling effect* (efectul de obstacol transparent) – femeile ar întâmpina o serie de obstacole sau bariere artificiale invizibile, în aspirația lor de a face carieră într-o poziție ocupațională de vârf, în pofida deținerii educației, experienței și calificării necesare (D. Cotter, J. Hermsen, S. Ovadia, R. Vanneman, 2001).

Indicele decalajului de gen la nivel global este publicat anual de *Forumul Economic Mondial* cu sediul la Geneva, și este calculat în colaborare cu Universitățile Harvard și Berkeley. Prin structura lui, acest indicator integrează într-o formulă unică, dimensiunile cele mai relevante ale problematicii de gen, pentru lumea de astăzi și stă mărturie asupra felului cum agenți instituționali de primă importanță conceptualizează, în prezent, sursele de inegalitate pe criteriul de gen.

Construirea acestui indicator se sprijină pe patru piloni :

1 – **participarea și oportunitățile economice**. Sunt monitorizați următorii indicatori analitici: decalajul de participare la viața economică a comunității a femeilor comparativ cu bărbații; decalajul de plată pentru munca prestată; decalajul de promovare în muncă.

2 – **decalajul de educație**. Sunt monitorizați următorii indicatori analitici: rata școlarizării pentru femei/bărbați, pentru nivelul de școlarizare primar, secundar și terțiar. Acolo unde este relevant, se ia în calcul și decalajul privind rata alfabetizării pe genuri.

3 – **reprezentarea (ponderea) în organismele de decizie politică la nivel central**. Sunt monitorizați următorii indicatori analitici: ponderea femeilor și bărbaților în organismele statale ce presupun cele mai înalte niveluri de decizie politică: la președinția țării, în guvern, în parlament. De regulă, datele referitoare la președinție și postul de prim-ministru se calculează pentru ultimii 50 de ani.

4 – **decalajul de sănătate și supraviețuire**. Sunt monitorizați următorii indicatori analitici: decalajul de gen privind speranța de viață în sănătate (care ia în calcul anii de viață pierduți din cauza violenței, a bolilor, a malnutriției ș.a.); rata sexului la naștere (acest indicator are în vedere țările în care numărul fetelor care

supraviețuiesc este mult mai mic decât în celelalte țări, deoarece sunt preferați băieții).

În prezent, în cele mai multe țări, sunt considerate nediscriminatorii:

– măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;

– acțiunile de protejare a anumitor categorii de persoane de gen feminin;

– diferențele de tratament bazate pe caracteristici de gen, atunci când natura specifică a anumitor activități profesionale o impune în mod obiectiv.

Cu cât IDG prezintă o valoare mai apropiată de unitate, cu atât acesta semnifică prezența unor decalaje de gen mai scăzute în țara respectivă. În anul 2008, cele mai avansate țări, din această perspectivă au fost Norvegia (locul 1, cu IDG = 0,8239), Finlanda (locul 2, cu IDG = 0,8195 și Suedia (locul 3, cu IDG = 0,8139). Germania se situează pe locul 11, Marea Britanie pe locul 13, Franța pe locul 15, Rep. Moldova pe locul 20, SUA pe locul 27, Bulgaria pe locul 36, Ungaria pe locul 60, R. Cehă pe locul 69, iar România pe locul 70. Dintre țările europene, numai Grecia (locul 75) și Albania (locul 87) se situează după România.

În prezent, la nivel european, există mai multe arii actuale de acțiune, în sensul diminuării premiselor de manifestare a unor acte de discriminare de gen la locul de muncă:

– Crearea unui cadru socio-economic favorabil manifestării independenței economice egale pentru femei și bărbați;

– Întărirea reconcilierii între condițiile de muncă ale femeilor și bărbaților și viața de familie ;

– Participarea egală a femeilor și bărbaților în procesele de decizie de la locul de muncă;

– Eliminarea stereotipurilor de gen în relațiile de pe piața muncii și de la locul de muncă.

Discriminarea de gen la locul de muncă în România

Legislația actuală a României statuează drepturi egale pentru toți cetățenii privind participarea la viața economică și socială, pregătirea și formarea profesională, angajarea în muncă și promovarea, participarea la distribuirea beneficiilor economice și protecția socială în situații prevăzute de lege.

În România, discriminarea de gen este sancționată prin Legea nr. 48, adoptată în anul 2002. În anul 2005, Guvernul României a adoptat și Hotărârea nr. 1258 privind aprobarea *Planului național de acțiune pentru combaterea discriminării*. *Consiliul Național de Combatere a Discriminării* (CNCD) funcționează din anul 2003. Rolul CNCD este acela de a informa și influența societatea românească în sensul de a elimina orice formă de discriminare, de a investiga și de a sancționa actele de discriminare, contribuind astfel la generarea unui climat social de încredere, respect și solidaritate. Alături de CNCD acționează și alte autorități publice cu responsabilități sectoriale în

domeniu: Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Justiției, Ministerul Integrării Europene, Ministerul Afacerilor Externe, Consiliul Național al Audiovizualului ș.a.

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați, așa cum este definit în Legea nr. 202/2002, presupune tratamentul egal al celor două genuri, fără a ignora însă diferențele de capacități, necesități și aspirații ale persoanelor.

Potrivit Legii nr. 202/2002, modificată și completată, maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Ca urmare, este interzis a i se solicita unei candidate la ocuparea unui post să prezinte un test de graviditate. Sunt însă exceptate de la aplicarea acestor prevederi acele locuri de muncă interzise femeilor gravide, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii.

Pentru situația din România, *Barometrul de Gen* evidențiază în cuprinsul a cinci capitole (Imagine de gen, Viața privată, Violența, Viața publică, Gen și Economie) două categorii de realități – cea a opiniilor subiecților și cea a practicilor curente. Răspunsurile au permis evidențierea a două modele polare – un model conservator de sorginte tradiționalist-patriarhală, care presupune o ierarhizare a genurilor cu bărbatul deținător al rolului dominant, și un model mai nou, orientat spre egalitarism, care presupune egalitatea femeilor și bărbaților, percepută ca egalitate în drepturi și acces teoretic egal la competiția socială (V. Pasti, C. Ilinca, 2001, pp. 46–47).

Discriminarea femeilor din România se manifestă atât în familie, cât și în societate – în familie, prin dubla zi de muncă, iar în societate, prin discriminarea salarială a anumitor ocupații frecventate preponderent de femei și cvasiinvizibilitatea femeilor în viața publică și politică.

În țara noastră, circa o cincime dintre femei sunt casnice, limitându-și prin aceasta interacțiunea cu societatea din jurul lor.

Pentru eșantionul investigat în *Barometrul de Gen*, diferența de venituri este extrem de mare – *veniturile femeilor sunt în medie jumătate din cele ale bărbaților, iar proporția femeilor care nu au niciun fel de venituri este de patru ori mai mare decât a bărbaților care nu primesc venituri.*

Mecanismul de diferențiere a veniturilor este o sursă importantă a discriminării de gen la locul de muncă (femeile au o vechime în muncă mai mică decât bărbații, iar în domeniile în care au lucrat sau lucrează femeile, salariile sunt mai mici decât în cele în care au lucrat sau lucrează bărbații).

Tendența cea mai importantă a „patriarhatului românesc actual” este eliminarea femeii din zona muncii salariate sau împingerea spre categorii ocupaționale cu venituri reduse, ceea ce implică dependența femeii și a copiilor de veniturile bărbaților (V. Pasti, C. Ilinca, 2001, p.71).

Marginalizarea sau excluderea economică este dublată și de o slabă reprezentativitate politică.

Discriminările devin mai vizibile în diverse împrejurări, precum momentul angajării, în situații când se ridică problema păstrării locului de muncă,

sau în contextul avansării în cariera profesională. Acestea pot apare în interiorul unor instituții (în școală, în relațiile cu autoritățile, în justiție, la spital/policlinică), în locurile publice sau în spațiul vieții private.

În *Barometrul* menționat sunt delimitate diferențele de percepție privind discriminarea femeilor: **cele mai frecvente situații de discriminare** sunt remarcate la angajarea într-un loc de muncă, 22% și la locul de muncă, 18%, în locurile publice, 13%, abia apoi în familie, 8%. Procente mult mai mici apar în relațiile cu autoritățile, 7%, în justiție, 5%, la spital/policlinică, 6%. La școală 5%. În instituțiile publice femeile sunt mai puțin discriminate decât în situațiile în care persoanele interacționează direct, eventual în competiția pentru atragerea de resurse.

Și în România, o formă specială de **discriminare pe criterii de sex** o constituie hărțuirea sexuală. Prin **hărțuire sexuală** se înțelege orice comportament nedorit – verbal, nonverbal, fizic – de natură sexuală, care are ca scop atingerea demnității persoanei și/sau crearea unui mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator. (Legea nr.501/2004 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 84/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați).

Barometrul privind discriminarea în România realizat de Metro Media Transilvania în **anul 2004** (<http://www.mmt.ro/cercetari/discriminare%202004.pdf>) precizează categoriile de persoane percepute ca fiind cel mai frecvent discriminate, inclusiv la locurile lor de muncă. Acestea sunt: romii (identificați, în medie, de 22% din populație ca fiind supuși la acte de discriminare „foarte des sau des”, săracii 22%, persoanele cu dizabilități 21% și vârstnicii 18%). Într-o mai mică măsură, dar totuși relevantă statistic, sunt menționați ca fiind discriminați homosexualii 13%, femeile însărcinate 13% și femeile 10%.

În *Cercetarea națională privind violența în familie și la locul de muncă*, realizată în colaborare de IMAS cu Centrul Parteneriat pentru Egalitate, București, 2003, (www.gender.ro), se arată că:

– 12,9% din populația adultă a României a trecut prin experiențe de hărțuire sexuală sub forma atingerilor, gesturilor sau limbajului cu conotații sexuale, la locul de muncă sau la școală (59% femei și 41% bărbați);

– 1,9% din populația adultă a țării a trăit unele experiențe de natura hărțuirii sexuale care au presupus solicitarea de relații sexuale prin promisiuni (61% femei și 39 % bărbați) ;

– 1,7% din populația adultă a țării a trecut prin experiențe de hărțuire sexuală care au presupus utilizarea forței, femeile menționând de cinci ori mai frecvent decât bărbații această formă de hărțuire (85% femei).

Un aspect important al discriminării de gen la locul de muncă derivă și din frecvența acesteia: **unele grupuri sunt discriminate permanent precum:** homosexualii, femeile, romii, săracii și membrii unor secte religioase, în timp ce alte grupuri sunt discriminate în mod ocazional, în situații particulare: femei însărcinate, persoanele în vârstă, persoanele cu dizabilități.

Există și **cazuri de discriminare multiplă**: femeia vârstnică, săracă și singură, adolescenta de etnie romă, fără soț, pe cale de a deveni mamă etc.

Întotdeauna, la orice formă de discriminare se adaugă coordonata genului. De regulă, femeile aflate în diverse condiții dezavantajoase, suportă o accentuare a discriminării, inclusiv la locul de muncă; acestea au de suportat consecințe negative rezultate și din simplul motiv că sunt femei.

Un caz aparte de discriminare suportă și minoritățile sexuale, inclusiv la locul de muncă.

În luna ianuarie 2002, prin articolul 200 din Codul Penal, în România s-a adoptat o poziție de toleranță față de statutul persoanelor cu orientare sexuală diferită de cea a majorității.

Dar, deși prin această reglementare, cel puțin din perspectivă juridică situația LGBT (lesbiene, gay, bisexuali, transsexuali) s-a schimbat, este un fapt larg recunoscut că intoleranța tacită și discriminarea bazată pe orientarea sexuală atipică este o realitate socială destul de larg reprezentată în societatea românească în general, dar și la locul de muncă.

Potrivit datelor Barometrului de Opinie al Fundației pentru o Societate Deschisă din iulie 2002, circa 59% dintre români nu îi consideră pe homosexuali oameni normali. Aceștia consideră homosexualitatea o „boală psihică”, un „păcat împotriva naturii”, o „problemă emoțională”, un „viciu”, sau un fel de a fi de influență vest-europeană. Ca urmare, minoritățile sexuale sunt nevoite, adesea, să ascundă propria lor condiție, pentru a nu risca să-și piardă locul de muncă.

CONCLUZII

Ca tip de discriminare *mobbing*-ul este și cel mai puțin extins și cel mai greu de identificat. El apare în companii în care angajații sunt siguri de locul lor de muncă, țintele sunt de regulă loiale instituției și apariția cazurilor de *mobbing* este facilitată de lipsa de proceduri, descrierea neclară a sarcinilor asociate locului de muncă, subiectivismul și arbitrariul în organizare, un management neatent sau dezinteresat (Bultena&Whatcott, 2008). Se poate spune că *mobbing*-ul definește hărțuirea profesională. Ceea ce este relevant este lipsa criteriilor corecte/ clare de promovare și imposibilitatea promovării, inflexibilitatea mediului, obiectivele de dezvoltare ale companiei/instituției care să antreneze și să permită și dezvoltarea angajaților și să nu le aducă pe cele două în conflict.

Per ansamblu nerespectarea principiilor egalității de șansă, în afara aspectului nedemocratic și neadecvat unei societăți moderne, induce ineficiența la locul de muncă prin eludarea criteriilor profesionale de ocupare și promovare a forței de muncă. Aceasta înseamnă nu numai rezultate mai slabe la nivel de companie, ci și inutilizarea unor investiții anterioare în calificarea forței de muncă.

Țintele cel mai afectate, prin intensitate și durata efectelor, sunt cele ale acțiunilor de tip *mobbing*. În afara demoralizării și frustrării, efectele asupra

victimelor discriminării de tip clasic sunt minime. Ele pot deveni însă prin rezistență și contraatac ținte ale *mobbing*-ului. În ce privește prevalența, țintele *mobbing*-ului sunt cel mai rare, fiind vizat individul care este perceput ca un pericol pentru poziția superiorului/colegului sau incomodează într-un anumit fel.

Mobbing-ul este inefficient pentru organizație per ansamblu, afectează performanța profesională a victimei și poate duce la alienare, demoralizare, pierderea încrederii în potențialul profesional (și personal) sau are efecte în planul sănătății prin apariția de boli pe fondul stresului.

În afara acestor situații delimitate mai sus, există forme de încălcare a principiului egalității de șansă, care nu se leagă direct de niciuna dintre situațiile amintite, fie pentru că nu vizează specificul unui grup sau persoană, fie pentru că nu sunt repetitive.

Din perspectivă economică, fenomenul de *mobbing* necontrolat poate afecta sever relațiile de muncă, conduce la comunicare defectuoasă, scăderea productivității muncii, spargerea colectivului de muncă în grupuri, toate acestea ducând la o scădere a eficienței și eficacității organizației.

Promovarea extraprofesională este un alt tip de discriminare, definită prin situațiile în care se depășește cadrul profesional ca motivație pentru angajare, promovare, perfecționare sau concediere și care blochează, voluntar sau nu, accesul/ șansa egală la afirmare profesională, la performanțe și dezvoltare la locul de muncă. Poate fi vizat individul sau un colectiv, prin acțiuni nerepetitive sau întâmplătoare, neclar direcționate sau intenționate.

Prin urmare, discriminarea de tip clasic și *mobbing*-ul nu acoperă integral formele de încălcare a principiului egalității de șansă, iar discriminarea de tip clasic este un atac la specificul grupului. *Mobbing*-ul apare, în general, în contexte care nu vizează discriminarea de tip clasic, pentru că vizează individul prin acțiuni de durată. *Mobbing*-ul poate apărea în sfera discriminării de tip clasic, dar prin durată, intensitate și forme de manifestare se constituie într-un tip distinct de încălcare a principiului egalității de șansă. În timp ce *mobbing*-ul este specific pieței muncii, discriminarea de tip clasic poate fi întâlnită în diferite sfere sociale.

În România nu s-a discutat până în prezent despre fenomenul de *mobbing* și nici nu se cunoaște cât de des este întâlnit acest fenomen. Nu au fost realizate, până în momentul de față, studii sistematice care să adreseze problematica *mobbing*-ului. Studiile realizate până acum, la inițiativa unor organizații publice sau private (ONGuri) vizează colectarea și analiza de date privind forme de discriminare multiplă (vârstă, sex, etnicitate, rasial) la locul de muncă, fără să adreseze specific problematica *mobbing*-ului.

În momentul de față nu există legislație specifică care să adreseze problematica *mobbing*-ului și nici proiecte de lege în domeniu. Pentru a fi adresată printr-o politică publică coerentă, o problema precum cea a *mobbing*-ului, trebuie în primul rând să fie identificată și definită de către autoritățile publice și principalii factori interesați ca fiind una de interes general (public), pentru care este

necesar să se facă un efort sistematic de găsire de soluții și alocare de resurse pentru implementarea acestor soluții.

Mobbing-ului, manifestarea hărțuirii la locul de muncă, apare ca rezultat al unei combinații de factori de risc individuali și sociali. Ca urmare, avem și o combinație de cauze, incluzând comportamentul individual dar și condițiile și mediul de muncă (incluzând aici și practicile de management), care facilitează apariția fenomenelor de *mobbing*. Problemele de risc individual sunt gestionate prin politici antidiscriminare sau de promovare a egalității de șanse. Riscurile sociale, care țin de mediul organizațional, de practicile de management și circumstanțele economice și sociale trebuie gestionate prin politici specifice în domeniul securității și sănătății la locul de muncă, calității angajării. Din punct de vedere al cadrului de politică publică, problematica *mobbing*-ului se află la intersecția dintre două arii importante de intervenție publică, respectiv politicile de prevenire și combatere a discriminării și politicile din zona reglementării relațiilor de muncă. Prin urmare, direcțiile de acțiune pot fi îndreptate în această direcție.

Proiectul POSDRU „Femeia contează” derulat de către ICCV și partenerii săi își propune să aducă în atenția publică fenomenele de *mobbing* și *bullying* și să ducă la găsirea de soluții pentru recunoașterea socială a fenomenului și diminuarea lui. În acest sens, ICCV va realiza în anul 2010 o culegere de date cantitative și calitative pentru a urmări percepția în rândul populației și cunoașterea acestor fenomene în România, cât și incidența lor. Cercetarea se va finaliza cu un raport pe baza datelor culese. Partenerii ICCV în proiect, organizații nonguvernamentale, vor interveni în următorii doi ani prin promovarea conceptului de *mobbing* prin campanii mass-media, realizarea unui ghid de bune practici și propuneri de schimbare a legislației în scopul diminuării fenomenului, prin traininguri, dialog social cu diverși parteneri, schimb de bune practici cu experți din țările cu experiență în domeniu.

BIBLIOGRAFIE

1. Bultena, C., Whatcott, R. B., *Bushwhacked at work: A Comparative Analysis of Mobbing and Bullying at work*, în „Proceedings of ASBBS” (American Society of Business and Behavioral Sciences), vol. 15, pp. 652–666, disponibil online la <http://asbbs.org/files/2008/PDF/B/Bultena.pdf>, 2008.
2. Cotter D., Hermsen, J., Ovdia, S., Vanneman, R., *Social Forces: The Glass Ceiling Effect*, Chapel Hill, NC, University of North Carolina Press, 2001.
3. Friedman E., Marshall, J., *Issues of Gender*, New York, Pearson Education, Inc., 2004.
4. Goldin C., Katz, L. F., *On The Pill: Changing the course of women's education*, în „The Milken Institute Review”, Second Quarter, 2001.
5. Haussman R., Tyson L. D., Zahidi S., *Global Gender Gap Report 2008*, în „World Economic Forum”, 2008.
6. Hekman D. R., Aquino, K., Owens, B., Mitchell, P., Terence, R., Schilpzand, P., Leavitt, K., *An Examination of Whether and How Racial and Gender Biases Influence Customer Satisfaction*, în „Academy of Management Journal”, 2009.
7. Hurst C., *Social Inequality*, 6th edition, Boston, Pearson Education, Inc., 2007.

8. Jacobs J., Gerson, K., *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 2004.
9. Massey D., *Categorically Unequal: The American Stratification System*, New York, Russell Sage Foundation, 2007.
10. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C., *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*, Taylor & Francis e-Library, 2004.
11. *** *Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, European Commission, 2009, disponibil online la <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>.
12. *** *Gender Equality Across Europe*, disponibil online la <http://www.guidance-europe.org/country/UK/gen/eu>, 2009.
13. *** *Women learn less than men across the globe*, International Trade Union Confederation, Vedior, 4 March, 2008.

The article discusses two phenomena of discrimination at work, which are relatively new in social studies area: mobbing and bullying. Mobbing is studied in some European countries: the Nordic countries, Britain, France, Italy, Spain since 1990, and is mainly related to actions of intense psychological pressure, made upon an employee to determine him to leave that job, given that his dismissal would attract legal problems on the employer. The employee who "has to be removed" can thus long-term bear injustice and humiliation, designed to reach the point in which he quits that job. In Romania, although the phenomenon exists, there has not been a public discussion until this project implemented by IQLR and its partners.

Keywords: *discrimination, mobbing, bullying, employment, social policy.*