

## **Unde să cauți ajutor dacă ești hărțuit sexual**

**Articolul ce urmează este a doua și ultima parte din seria articolelor în care am examinat hărțuirea sexuală într-un loc de muncă în Statele Unite.**

Hărțuirea sexuală nu mai e demult „micul secret murdar” al corporațiilor americane. Dezbateră subiectului în presă și discuțiile deschise din ultimii 15 ani au servit la educarea forței de muncă și au dat putere celor care au fost victimizați. Astăzi vom examina procedura înaintării unei acțiuni de hărțuire sexuală.

Dacă ceva la locul de muncă te face să te simți inconfortabil, sau îți afectează performanța în îndeplinirea responsabilităților, ar trebui să îți contactezi imediat șeful direct (*supervisor*-ul). Diferitele legi împotriva hărțuirii sexuale prezumă că un angajator responsabil va acționa când este atenționat cu privire la un comportament inacceptabil. În acest sens, angajatorilor li se acordă posibilitatea să fie primii care investighează o plângere de hărțuire sexuală. Dacă nu te simți în largul tău să vorbești cu șeful direct, sau dacă el sau ea sunt cei care se comportă necorespunzător, poți să te duci direct la șeful șefului tău. Dacă nu te simți confortabil să discuți nici nu acesta, poți merge la directorul de la Resurse Umane (*Human Resources Representative*). În anumite companii acest departament se numește „Relații Umane” (*Human Relations*), „Relații cu Angajații” (*Employees Relations*), sau pur și simplu „Personal” (*Personnel*).

În structura organizațională a unei companii, Resursele Umane acționează ca și un ombudsman, o entitate neutră care creează o zonă tampon între angajați și management. Deși poate fi dificil să ai încredere în agenții companiei într-o perioadă sensibilă din punct de vedere emoțional, Resursele Umane există pentru a asigura un tratament echitabil al celor ce muncesc la compania respectivă. De cele mai multe ori, aici lucrează persoane care cunosc foarte bine legea și diferitele agenții guvernamentale de resort. Aceștia comunică periodic cu instituția federală *Equal Employment Opportunity Commission* („*EEOC*”), și cu alte instituții statele similare. Profesioniștii de la Resurse Umane aderă la standarde stricte de confidențialitate. Pe baza faptelor prezentate prin sesizarea inițială, Resursele Umane conduc o investigație discretă care poate include interviuri, verificări de documente, și/sau inspectarea cadrului de muncă ostil. Dacă ajung la concluzia că au fost încălcate normele de comportament ale companiei respective, Resursele Umane vor iniția luarea măsurilor necesare, incluzând acțiuni disciplinare împotriva persoanei care le-a încălcat. În cadrul unei proceduri interne de genul descris mai sus, persoana vătămată va observa îmbunătățirea condițiilor de muncă, dar nu va primi compensare financiară.

O altă variantă este căutarea unui remediu extern. Atât agențiile federale cât și agențiile pentru condiții de muncă echitabile (*fair employment agencies*) din diferitele state sunt în măsură să conducă investigații. Deși victima poate începe simultan o acțiune federală și una statală, este important de știut că există atât avantaje cât și dezavantaje în ambele sisteme. La nivel federal, hărțuirea sexuală este incriminată prin Titlul VII al Actului Drepturilor Civile din 1964 (*Title VII of the 1964 Civil Rights Act*). Titlul VII este aplicabil numai companiilor cu mai mult de 15 angajați. Celelalte companii, cu angajați

mai puțini, sunt supuse reglementărilor legilor statele cu privire la tratarea echitabilă a angajaților (*fair employment practice statutes*). În timp ce într-o acțiune federală identitatea victimei poate să nu fie dezvăluită, multe state nu oferă această protecție. Acest fapt ar putea crea inconveniente majore pentru o persoană care lucrează într-o companie cu număr mic de angajați.

Plângerea depusă la *EEOC* trebuie înregistrată în cel mult 180 de zile de la ultimul incident de hărțuire. După finalizarea investigației, *EEOC* decide dacă victima a fost într-adevăr hărțuită și dacă fapta poate fi dovedită în instanță. Dacă plângerea e întemeiată, *EEOC* poate să reprezinte partea vătămată în instanță, fie să îi elibereze o adeverință pentru „dreptul de a acționa în judecată” („*right to sue*” letter). În ultima situație, acest document autorizează persoana vătămată să acționeze independent de puterea guvernamentală.

Având în vedere seriozitatea acestei infracțiuni, multe victime sunt surprinse să afle că doar câteva cazuri de hărțuire sexuală sunt de fapt judecate de un judecător sau de un juriu. Explicația este că, la fel ca în majoritatea cazurilor civile federale, poate trece mai mult de un an de când este înregistrată acțiunea și până când cazul este gata să fie audiat și judecat. Între timp există o etapă intermediară destul de lungă, cunoscută sub numele de „probațiune” (*discovery*), în timpul căreia reclamantul și pârâtul fac schimb de documente relevante cauzei, solicită răspunsuri scrise la numeroase întrebări (interogatorii) și iau declarații de martor tuturor persoanelor care au cunoștință despre faptele imputate. În funcție de traumele suferite de victimă, pot fi angajați experți care întocmesc rapoarte și depun mărturie cu privire la daunele suferite și eventualele despăgubiri bănești.

La fel ca în toate procesele, cazul va tinde să fie mai puternic sau mai slab pentru fiecare dintre părți, în funcție de diferite circumstanțe. Disponibilitatea pârâtului de a plăti daunele și a se împăca cu reclamantul e direct corelată cu percepția sa referitor la șansa reclamantului de a câștiga procesul. De obicei, pârâtul are resurse financiare mult mai substanțiale decât reclamantul. În timp ce victima nu mai are un loc de muncă și întâmpină greutăți să își găsească un alt serviciu, pârâtul continuă să fie angajat iar compania pârâtă continuă să aibă profit. Astfel, procesul devine o luptă de supraviețuire, în care reclamantul luptă pentru principii, iar pârâtul luptă să își păstreze banii. Mai mult, în timp ce avocatul reclamantului de obicei acceptă cazul pentru 1/3 din suma câștigată, avocatul pârâtului lucrează pentru onorarii în funcție de orele efectuate. Mulți dintre avocații de renume sunt asociați cu firme mari de avocatură care practică exclusiv apărarea pârâților, și nu reprezintă niciodată reclamantii. Un coleg de-al meu, avocat cu renume național în reprezentarea reclamantilor în cazuri de hărțuire sexuală, este o excepție notabilă în acest sens. Amânarea rezolvării procesului îl favorizează pe pârât, care caută diferite motive de prelungire și se angajează într-o practică agresivă de moțiuni. O corporație pârâtă poate considera plata onorariilor avocațiale ca fiind o alternativă mai bună atât față de plata unor despăgubiri substanțiale necesare unei împăcări (*settlement*) cât și față de potențiala publicitate negativă.

Un reclamant care va câștiga procesul într-o instanță federală poate solicita reîncadrarea lui în funcție, daune compensatorii pentru salariile neîncasate, daune punitive și plata onorariilor de avocat.

Corporațiile sunt deseori dispuse să se împace cu reclamantul, pentru a nu risca publicitatea negativă. Companiile care sunt cotate la bursele de valori au interesul să își protejeze valoarea acțiunilor și bunul renume. Cum am arătat mai sus, cuantumul valorii despăgubirilor din *settlement* depinde de multe ori de aprecierea pârâtului cu privire la șansa reclamantului de a câștiga procesul.

Hărțuirea sexuală este o infracțiune foarte gravă. O persoană care crede că este sau a fost victima unui astfel de comportament ilegal ar trebui să apeleze imediat la un avocat cu expertiză în domeniu. Dacă nu acționează în timp util, poate pierde dreptul de a acționa în judecată.

**Av. Elena Moldovan, fost judecător român, este consilier la White & Associates, P.C., o firmă de avocatură specializată în imigrație și metode alternative de rezolvare a conflictelor. Puteți lua legătura cu d-na Moldovan prin email la [evm@dmwlawfirm.com](mailto:evm@dmwlawfirm.com) sau la telefon (212) 233-0060.**