

## **Hărțuirea Sexuală: ce înseamnă să cauți dragostea în locuri nepotrivite**

**Acest articol este primul dintr-o serie în care vom examina examinat hărțuirea sexuală într-un loc de muncă în Statele Unite.**

Ani de zile, hărțuirea sexuală la locul de muncă a fost un subiect tabu. Era general acceptat că marile companii sunt conduse de bărbați care uneori se comportau la servicii ca și când totul le aparținea. Glumele nepotrivite, remarcile nelalocul lor, și chiar contactul fizic făceau parte din realitatea de zi cu zi. Femeile nu aveau multe alternative, așa că sufereau în tăcere ori suportau rușinea de a fi considerate „ciripitori”.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă a fost incriminată prin Titlul VII al Actului Drepturilor Civile din 1964 (*The Title VII of the Civil Rights Act of 1964*). Deși pe hârtie totul părea promițător, protecția intenționată nu a fost asigurată imediat. *Williams v. Saxbe*, primul caz federal care interpreta Titlul VII, a fost decis abia în 1976. În ciuda regularității cu care femeile se plâneau că sunt victime ale hărțuirii, această stare de lucruri a existat de-a lungul anilor 1970 și 1980.

În vara anului 1991, situația s-a schimbat radical datorită unei serii neobișnuite de evenimente. Clarence Thomas, un judecător federal African-American, a fost nominalizat pentru postul de magistrat asistent (*Associate Justice*) la Curtea Supremă a Statelor Unite. În timpul audierilor din Senat pentru confirmarea nominalizării lui, a fost făcut public faptul că Thomas a hărțuit-o sexual pe Anita Hill, profesoară de drept la Universitatea din Oklahoma, în perioada în care Hill a lucrat pentru Thomas în cadrul organizației *Equal Employment Opportunity Commission* („*EEOC*”). Hill a susținut că Thomas a deschis în mod repetat discuții pe teme pornografice cu subordonata lui. Sub jurământ, Thomas a fost întrebat dacă a discutat vreodată cu Hill despre păr pubian în Coca-Cola, și dacă a întrebat-o dacă e familiară cu prestațiile unui actor pentru filme de adulți numit „*Long Dong Silver*”.

Thomas a fost foarte afectat de acuzațiile aduse, susținând că nu sunt adevărate. A catalogat toată povestea ca fiind „*an electronic lynching*” (în traducere aproximativă, linșare virtuală), un termen foarte puternic, care evoca o perioadă zbuciumată din istoria Statelor Unite, când persoanele de culoare erau spânzurate de copaci fără a fi judecate în prealabil. Deși Thomas a fost până la urmă numit în funcție, dezbaterile pe această temă le-au încurajat pe femei să raporteze abuzurile suferite la locul de muncă. În primii cinci ani imediat următori acestor evenimente, *EEOC* a raportat o dublare a numărului de plângeri de hărțuire sexuală de la 6.127 în 1991 la 15.342 în 1996.

Pe la sfârșitul anilor 1990, o altă instituție americană – *Wall Street* – a devenit subiectul scrutinului public pentru multiple acuzații cu privire la modul în care erau tratate femeile la servicii. Două din cele mai mari companii de *brokerage*, *Salomon Smith Barney* și *Merrill Lynch*, au fost chemate în judecată pentru despăgubiri în procese pentru hărțuire sexuală. „*The Boom Boom Room*”, o sală de petreceri din subsolul unei clădiri a companiei *Salomon*, din Garden City, New York, a devenit emblematică pentru abuzarea sistematică a femeilor. Consumul excesiv de alcool, stripteuzele, și insinuările deochete

constituiau realitatea de zi cu zi. Femeile primeau porecle în funcție de personalitățile și talentele sexuale pe care le aveau. Anumite persoane din industria financiară au încercat să diminueze seriozitatea problemei aducând ca argument faptul că angajatele câștigau salarii anuale de aproximativ un milion de dolari. Au susținut că permițând femeilor să fie „una dintre ei”, ei nu făceau decât să le includă în echipă, pentru a nu fi acuzați de discriminare. Oricum, până la urmă companiile de *brokerage* au plătit milioane de dolari pentru a obține contracte de confidențialitate și pentru a determina reclamantele să își retragă plângerile în mii de cazuri.

Nu toate cazurile de hărțuire sexuală ajung pe prima pagină a ziarelor. În cele mai multe situații, angajatele sunt supuse la condiții sau comportament care le face să se simtă inconfortabil. Luând în considerare următoarele situații: 1) un șef bărbat ia o femeie subordonată pe după umeri în timp ce îi spune ca e frumoasă; 2) un coleg pune un ziar pe biroul unei colege, deschis la o pagină care conține o femeie în bikini; 3) o femeie îi cere în mod repetat colegului de muncă să iasă împreună; care din aceste exemple poate fi considerat hărțuire sexuală?

Spre surprinderea multora, răspunsul este „depinde”. În mod clasic, hărțuirea sexuală e definită ca fiind „un contact sau comportament nesolicitat de natură sexuală care afectează în mod negativ locul de muncă”. Termenul cheie este „nesolicitat”. Dacă angajatul nu consideră comportamentul sau contactul ca fiind ofensator, nu există hărțuire. Poate lucrul cel mai surprinzător este că și o femeie poate hărțui sexual un bărbat, o femeie poate hărțui sexual o altă femeie și un bărbat poate hărțui sexual un alt bărbat. Legea federală prevede protecție egală pentru toții angajații.

Deși nici una din formele prezentate mai sus nu este de dorit, studiile au arătat că femeile sunt expuse în mod dramatic la hărțuire sexuală. Conform insituiției *National Council for Research on Women*, femeile victime ale unei hărțuiri sexuale aleg de 9 ori mai mult decât barbații să își dea demisia, de 5 ori mai mult decât barbații să se transfere la alt loc de muncă, și sunt concediate de 3 ori mai mult decât barbații datorită unui comportament ofensator.

Hărțuirea sexuală poate îmbrăca una din două forme: *quid pro quo* sau loc de muncă ostil. În esență, *quid pro quo* – „serviciu contra serviciu” - se întâlnește în situațiile în care unui angajat i se cere – în mod expres sau prin sugestii – să ofere favoruri sexuale pentru promovare sau chiar pentru a-și păstra slujba. Chiar dacă victima consimte să aibă relații sexuale, ea totuși poate acționa în judecată pe cel/cea care a ofensat-o. Mai mult, reclamantul trebuie doar să aibă *motive rezonabile* să creadă că i se impune această condiție.

Discriminarea la un loc de muncă ostil, prin contrast, este mult mai comună. Aceasta există unde situațiile de la locul de muncă îl fac pe angajat să se simtă inconfortabil. De exemplu, discuțiile „la cafea” dimineața despre cuceririle sexuale din noaptea precedentă sunt considerate a fi nepotrivite. Permitearea unui angajat să se lanseze în discuții telefonice pe teme sexuale sau să folosească *instant messenger*-ul în acest scop în timpul orelor de serviciu sunt de asemenea interzise. Prezența materialelor pornografice sau a

obiectelor cu conotație sexuală dispuse la vedere în birou pot de asemenea să creeze un cadru de muncă ostil pentru alți angajați.

Este responsabilitatea angajatorului să ofere un loc de muncă care nu ofensează pe nimeni. Managerii și supraveghetorii trebuie să fie foarte atenți la tot ce se întâmplă la birou. Invocarea prefăcută a faptului că nu au observat ce se întâmplă nu este o apărare legitimă. Chiar dacă superiorul nu se angajează direct în hărțuire, el sau ea trebuie să îi împiedice și pe subordonații lor să facă acest lucru. Cei mai buni angajatori sunt cei care mențin o politică formală de prevenire a hărțuirii sexuale, care atrag în mod regulat atenția asupra acestui aspect prin cursuri și sesiuni de informare repetate, și care păstrează dovada acestor acțiuni.

Dar ce se întâmplă când chiar și cele mai potrivite măsuri nu sunt eficiente pentru a împiedica hărțuirea sexuală? Săptămâna viitoare vom examina cum se introduce o cerere de chemare în judecată pentru hărțuire sexuală.

**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.**