



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Centru de orientare, salvgardare și tutela a femeilor victime ale fenomenului de mobbing

Asociația pentru Promovarea Femeii din România

Contact: Timișoara, Str. Letea, nr. 46, Tel./Fax: 0256/293.183

www.apfr.ro, apfr@mail.dnttm.ro

Luni – vineri: 8.30 – 17.00



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMP/OSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Centrul de orientare, salvagare și tutela a femeilor victime ale fenomenului de mobbing face parte din proiectul SPRIJIN FEMEILOR DISCRIMINATE PE PIATA MUNCII, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Investește în oameni!.

Obiectivul general al proiectului este promovarea activa a principiului egalității de șanse prin intermediul combaterii violențelor fizice și psihologice exercitate asupra femeilor la locul de muncă. În ciuda recentelor modificări legislative la nivel național, pe piața muncii autohtone persista sensibile inegalități precum și acțiuni de discriminare a femeilor. Se impune, astfel, prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare de gen la locul de muncă și, în special, acea formă de marginalizare cu caracter profesional care privește femeile care lucrează, numită mobbing.

Centrul de orientare, salvagare și tutelă a femeilor victime ale fenomenului de mobbing răspunde obiectivului general al proiectului prin:

1. Crearea unei rețele interprofesionale pentru femei
2. Sprijinirea femeilor obiect al discriminării profesionale
3. Promovarea activă a respectării principiului egalității de șanse la locul de muncă
4. Consolidarea parteneriatelor deja existente

Centrul de adresează tuturor femeilor victime ale violențelor fizice și psihologice exercitate la locul de muncă.

Grup țintă:

1. Femei angajate indiferent de domeniul de activitate, formare profesională
2. Cu domiciliul în România, atât din mediul rural, cât și din mediul urban
3. Indiferent de vârstă, categorie socială, convingeri politice sau religioase.



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Sumar

- Despre termenul de mobbing
 - Dinamica mobbing-ului
 - Cine poate fi afectat?
- Factori cauzali ai mobbing-ului
- Factori contextuali ai mobbing-ului
- Despre Centrul de orientare, salvagardare și tutela a femeilor victime ale fenomenului de mobbing
 - Note bibliografice



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Despre termenul de mobbing

Termenul „mobbing” vine de la verbul englez „to mob” („mob” – gloată, mulțime) și de la latinescul „mobile vulgus” („mișcarea gloatelor”). Transpus în mediul organizațional, mobbingul are semnificația de agresiune, persecuție sau de violență psihologică perpetuată de angajator ori de către colegi față de un angajat, pentru a-l obliga să-și dea demisia.

În 1986, Leymann definea mobbing-ul ca *„implicand o comunicare ostilă și neetică, îndreptată sistematic în general asupra unui singur individ, care, în consecință, este împins într-o situație de neajutorare și în care nu se poate apăra; victima este ținută în această situație luni (poate și ani) de zile, timp în care atacatorii continuă mobbing-ul (cel puțin o dată pe săptămână și cel puțin 6 luni consecutiv)”*.

Mobbing-ul poate fi:

- **vertical**, când este exercitat de un superior asupra unui angajat sau invers, exercitat de angajați asupra șefului;
- **orizontal**, când colegii sunt agresivi cu alt coleg, determinat de competiție, invidie, resentimente;
- **strategic**, atunci când organizația sau managementul pun la cale acțiuni menite să-l determine pe angajat să demisioneze, ori mobbing emoțional, determinat de competiție, invidie, resentimente.
- **emoțional sau relațional**, determinat de invidie, gelozie, competiție, resentimente.



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organismului Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Dinamica mobbing-ului

Mobbing-ul nu se instalează și nici nu dispăre dintr-o dată. Parcurge faze de pregătire, de evoluție lentă sau precipitată, de maturizare și acțiune persistentă.

Evoluția în timp a mobbing-ului a fost concepută de Leymann în patru faze:

- **Prima fază** este firească în orice organizație, divergențele de opinie, conflictele, lupta pentru putere fiind fenomene normale, chiar necesare, în anumite condiții, pentru progresul organizației. O parte dintre acestea se rezolvă de la sine, o altă parte însă degenerază în mobbing.
- **Faza a doua** se caracterizează prin instalarea treptată a mobbing-ului: puțin câte puțin, echilibrul psihic al victimei este afectat, încrederea în sine, destructurată, apar simptomele stresului, angoasa se insinuează. Cu cât numărul agresiunilor la care este supusă o persoană este mai mare - chiar dacă acestea nu vin din partea aceleiași persoane, ci a mai multora -, cu atât mobbing-ul va fi mai puternic.
- **Faza a treia** presupune necesitatea intervenției conducerii organizației, care, din păcate, de cele mai multe ori fie că nu are loc, conflictele fiind lăsate să mocnească, iar persoanele agresate nefiind apărute, fie că se produce mult prea târziu, când situația nu mai poate fi controlată. De obicei, conducerea pornește cu ideea preconcepută asupra vinovăției victimei, iar dacă între victimă și conducere intervin relații oficiale, victima apare în calitate de acuzat. Uneori, mobbing-ul poate deveni un caz juridic, situație în care posibilitățile victimei de a se apăra scad și mai mult.
- **Faza a patra** este cea mai dură, caracterizându-se prin stigmatizare, izolare socială sau, pur și simplu, prin înlăturarea victimei de la locul de muncă, fapt care diminuează considerabil șansele acesteia de a se încadra în alte organizații, în alte locuri de muncă.



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

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

1. **Actiuni destinate ingradirii posibilitatii de exprimare a victimei:** aceasta nu are posibilitatea de a-si expune punctul de vedere în fata sefilor ierarhici; victima este intrerupta atunci când vorbește; colegii împiedica victima sa-si sustina punctul de vedere; colegii se adreseaza necuviincios, jignesc victima; munca victimei și viața personala sunt criticate;
2. **Actiuni ce vizeaza izolarea victimei:** nu se vorbește niciodată cu victima; victima nu este lasata sa se adreseze altei persoane; victimei i se atribuie un loc de munca ce o izoleaza de colegi; se interzice colegilor sa vorbeasca cu victima; se ignora prezenta fizica a victimei.
3. **Actiuni de desconsiderare a victimei în fata colegilor:** victima este vorbita de rău și se lanseaza diverse zvonuri despre ea și actiunile ei; aceasta este ridiculizata și considerata bolnava mintal; sunt atacate convingerile politice sau religioase ale victimei; se glumeste pe seama originii, nationalitatii și vietii particulare a victimei; notarea de serviciu este inechitabila; victima este hartuita sexual.
4. **Actiuni de discreditare profesionala a victimei:** victimei nu i se atribuie sarcini sau i se atribuie unele peste nivelul calificarii sale sau sub nivelul calificarii, unele fiind inutile sau absurde; se schimba frecvent sarcinile atribuite victimei și i se impune sa execute sarcini umilitoare.
5. **Actiuni vizand compromiterea sanatatii victimei:** incredintarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sanatate; amenintarea cu violente fizice; agresarea fizica usoara a victimei, ca avertisment; agresarea fizica grava, fara retineri; neplăceri la locul de munca sau la domiciliu; agresarea sexuala a victimei.

Psihologul Harald Ege, pronind de la cele patru faze identificate de Heinz Leymann menționează existența a șase faze în dinamica mobbingului:

Punctul zero, cu acțiuni de tip pre-mobbing, stări conflictuale. Un conflict general, care nu se cristalizează asupra unei persoane anume. Apar uneori mici discuții, contardicții,



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMP/OSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organismului Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

dar fără dorința de distrugere a celuilalt (specifică mobbingului), ci doar păstrarea poziției de leader, deasupra celorlalți/celuilalt.

Prima fază, conflictul centra: faza când victima asupra căreia este direcționat conflictul este identificată, cu un obiectiv clar: acela de a distruge. Efectele nu se limitează doar la sfera profesională, încep să cuprindă și viața privată a victimei.

A doua fază, începutul acțiunilor de mobbing. Acțiunile agresorului sau ale agresorilor creează o stare de disconfort și neplăcere pentru victimă dar încă nu constituie o sursă de boli psiho-somatice.

A treia fază, primele simptome psiho-somatice. Starea conflictuală generează primele probleme de sănătate, tulburări digestive, insomnie, sentiment de nesiguranță.

A patra fază, este faza erorilor și abuzurilor în managementul resurselor umane. Cazul de mobbing care devine cunoscut este accentuat de erorile comise de către departamentul resurselor umane în gestionarea situației. Datorită deteriorării stării de sănătate victima lipsește și necesită concedii medicale, pentru care departamentul resurselor umane cere lămuriri.

A cincea fază, starea psiho-somatică a victimei se înrăutățește semnificativ. Este faza în care situație devine disperată. Victima suferă de forme mai mult sau mai puțin grave de depresie, necesită tratament medicamentos. Începe ședințe de terapie. Toate acestea nu ajută decât pentru o scurtă perioadă de timp. Mobbingul există în continuare și se agravează. Departamentul resurselor umane gestionează eronat situația din cauza lipsei de informații despre mobbing și manifestările lui. Victima se autoconvinge că trăiește într-o lume nedreaptă și nu mai are soluții de scăpare. Starea de depresie se adâncește.

A șasea fază, excluderea din câmpul muncii. Pentru victimă această fază se concretizează prin părăsirea locului de muncă. Concediere, demisie, pensie anticipată sau chiar prin suicid, manii obsesive, răzbunare împotriva agresorului.



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Cine poate fi afectat?

Orice persoană, din orice tip de organizație poate fi victima hărțuirii psihologice la locul de muncă.

Conform rezultatelor unei anchete la nivelul Uniunii Europene, 9 % din angajații din U.E., respectiv 12 milioane de persoane, au afirmat că au fost supuși hărțuirii morale la locul de muncă. Există totuși diferențe mari între statele membre U.E. privind incidența acestui fenomen. Este posibil ca aceste diferențe să nu se datoreze exclusiv incidenței, ci și diferențelor culturale dintre state privind atenția acordată acestui fenomen, precum și înregistrării și comunicării lui.

Cazurile de hărțuire morală sunt mai frecvente în activitățile cu solicitări crescute și cu nivel redus de autocontrol al activității, care conduc la niveluri ridicate de anxietate.

Factori cauzali ai mobbing-ului

Trei factori principali pot fi degajați:

1. **organizarea muncii** - supraîncărcarea cantitativă a postului, subîncărcarea calitativă, lipsa regulilor și a delimitărilor clare, interferența atribuțiilor, nesiguranța locului de muncă etc.
2. **conceperea sarcinilor** - operații simple care să nu necesite efort intelectual și calificări profesionale prea înalte, sărăcirea muncii care devine astfel stresantă prin monotonia și caracterul ei subsolicitant sub aspect intelectual generând un mobbing de plictiseală/monotonie/subsolicitare (agresorul alege, de regulă, un coleg ca țintă numai pentru a-și ocupa spiritul/mentalul, pentru a elimina senzația neplăcută de vid intelectual):
3. **coordonarea și controlul/direcționarea angajaților** - Cultura organizațională care tolerează comportamentul de hărțuire morală sau nu îl recunoaște ca reprezentând o problemă, rigiditatea managerului, inabilitatea de a gestiona conflictele (tradusă prin: neglijarea conflictelor, implicarea sa părtinitoare în conflict, negarea existenței conflictelor) este o rampă de lansare a mobbing-ului la nivel grupal/organizațional.



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSURU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Factori contextuali ai mobbing-ului

- **individuali** (se aplică atât agresorului, cât și victimei, implică trăsături de personalitate și mod de abordare a problemelor, comportamente specifice legate de locul de muncă);
- **sociali** (schimbări economice, rata șomajului, emigrare).

CONSECINȚELE MOBBING-ULUI ÎN PLANUL SĂNĂTĂȚII PERSOANEI

În plan psihopatologic	În plan psihosomatic	În plan comportamental
<ul style="list-style-type: none"> • Reacții de anxietate • Apatie • Reacții de evitare • Probleme de concentrare • Dispoziție depresivă • Reacții de frică • Flashback-uri • Hipertensiune • Nesiguranță • Insomnie • Gânduri intruzive • Iritabilitate • Absența inițiativelor • Melancolie • Schimbări de dispoziție • Coșmaruri recurente 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipertensiune arterială • Atac de astm • Palpitații cardiace • Boli cardiace • Dermatite • Căderea părului • Dureri de cap • Dureri musculare • Pierderea echilibrului • Migrene • Dureri de stomac • Ulcere • Tahicardie 	<ul style="list-style-type: none"> • Reacții auto și heteroagresive • Tulburări de alimentație • Ingerare crescută de droguri și alcool • Creșterea frecvenței fumatului • Disfuncții sexuale • Izolare socială

CONSECINȚELE POSIBILE PENTRU FAMILIE ȘI REȚEAUA SOCIALĂ

- Evitarea întâlnirilor sociale
- Plângeri legate de discomfort fizic și boală
- Autosustragere de la angajamente sociale
- Detașare față de legăturile familiale (izolare)
- Dificultăți în a se califica pentru alte locuri de muncă sau în a se implica în căutarea unui job
- Sustragerea de la îndeplinirea angajamentelor/rolurilor/responsabilităților de părinte, soț, fiu, fiică
- Intoleranță față de problemele familiale



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organismului Intermedier Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

- Litigiu
- Pierderea relațiilor de prietenie
- Pierderea veniturilor
- Pierderea proiectelor comune
- Probleme maritale și divorț
- Cheltuieli de sănătate
- Violența și înrăutățirea performanțelor școlare ale copiilor

CONSECINȚELE POSIBILE PENTRU COMUNITATE / SOCIETATE

Întreaga societate devine o victimă din cauza creșterii presiunii asupra stării de bine. Consecințele, pot varia oricum în funcție de sistemul național de sănătate și de serviciile sociale din fiecare țară.

- Costuri cu beneficiile acordate datorită pensionării anticipate
- Costurile ridicate pentru handicap / incapacitate de muncă
- Costurile ridicate cu șomajul
- Pierderea de resurse umane
- Costuri medicale și posibile spitalizări
- Pierderea posibilă a angajaților productivi / eficienți



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Despre Centrul de orientare, salvagardare și tutela a femeilor victime ale fenomenului de mobbing

Activitatea centrului este coordonată de către Asociația pentru Promovarea Femeii din România în calitate de Partener 4 în cadrul Proiectului SPRIJIN FEMEILOR DISCRIMINATE PE PIATA MUNCII, proiect finanțat în cadrul Programului „Investește în Oameni!”, prin Fondul Social European din cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa prioritară 6 „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii și are ca *obiectiv promovarea activă a principiului egalității de șanse prin intermediul combaterii violenței fizice și psihologice exercitate asupra femeilor la locul de muncă.*

Asociația pentru Promovarea Femeii din România este o organizație neguvernamentală a cărei misiune urmărește îmbunătățirea statutului femeii prin educație, servicii sociale de susținere și integrare, lobby și advocacy pentru egalitate de șanse și educarea întregii societăți prin promovarea unor politici afirmative și nondiscriminatorii pentru creșterea calității vieții femeii din România.

Activitatea Centrului se desfășoară în Timișoara, str. Letea, nr. 46, județul Timiș, România.

Centrul de adresează tuturor femeilor victime ale violențelor fizice și psihologice exercitate la locul de muncă.

Grup țintă:

1. Femei angajate indiferent de domeniul de activitate, formare profesională
2. Cu domiciliul în România, atât din mediul rural, cât și din mediul urban
3. Indiferent de vârstă, categorie socială, convingeri politice sau religioase.

Toate serviciile oferite sunt gratuite pe o perioadă de 24 de luni, începând cu iunie 2011. Serviciile de care orice persoană care se încadrează în grupul țintă poate beneficia sunt:

1. Asistență socială
2. Consiliere psihologică
3. Consiliere psiho-socială
4. Psiho-educatie
5. Psihoterapie individuală



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMP/OSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

6. *Psihoterapie de cuplu și familie*
7. *Consiliere juridică*
8. *Reprezentare în instanță*
9. *Seminarii de informare privind fenomenul de mobbing*
10. *Formare în domeniul egalității de șanse*
11. *Formare/dezvoltare de abilitati pentru cautarea unui loc de munca*
12. *Intermediere locuri de muncă*
13. *(Re)Planificarea carierei*
14. *(Re)Orientare profesională*
15. *Testare psiho-profesionala*
16. *Consultanta privind profilul ocupational*
17. *Testare psihologică*
18. *Evaluare psihologica*
19. *Evaluare sociala*
20. *Evaluare juridică*
21. *Evaluare initiala*
22. *Evaluare periodica*
23. *Evaluare finală*
24. *Monitorizare postserviciu*
25. *Consultanta in gestionarea conflictelor/mediere*
26. *Grupuri de suport*
27. *Diagnoză organizațională/Psihanaliza stării angajaților*
28. *Dezvoltarea echipei*
29. *Consultanță organizațională*
30. *Formare/dezvoltare de abilitati pentru angajati*

În cadrul Centrului activeaza o echipă multidisciplinară formată din: asistent social, psiholog, psihoterapeut, avocat. Membrii echipei sunt persoane active în domeniul egalității de șanse cu o experiență între 3 și 10 ani în organizarea, furnizarea, monitorizarea și evaluarea serviciilor sociale pentru grupuri dezavantajate.



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

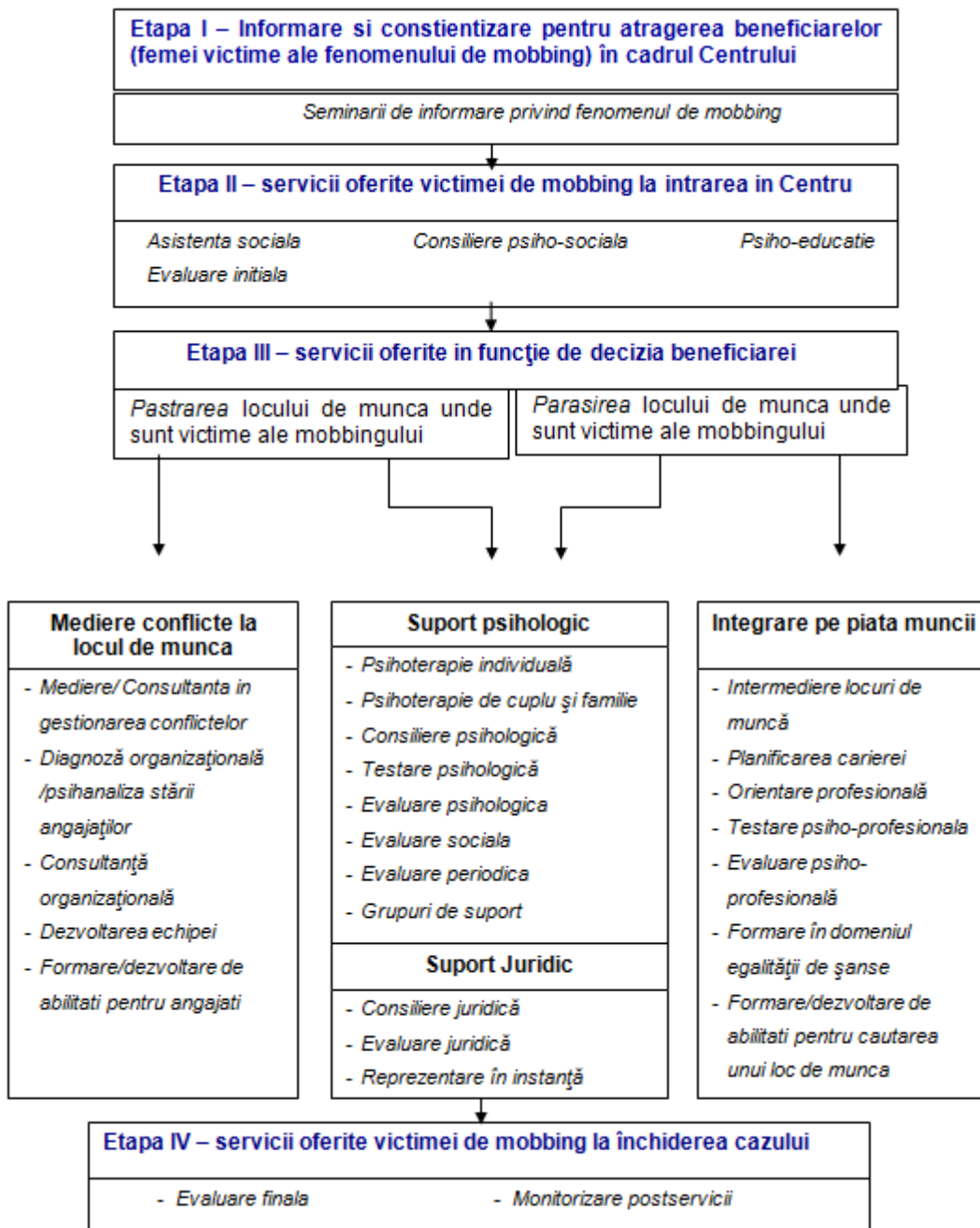


GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Furnizarea serviciilor se realizează prin respectarea etapelor/fazelor cuprinse în următoarea schemă de intervenție:



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organismului Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est

Asociația
COLFASA

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Note bibliografice

MIELU ZLATE, ROMEO ZENO CREȚU (2002), Mobbing-ul sau psihoterarea la locul de muncă, studiu publicat în Revista de psihologie organizațională, Vol. II, nr. 1/2002

www.mobbing.ro , psih. Peter Kovacs, Hărțuirea psihologică la locul de muncă

+ note bibliografice din broșura Femeia conteaza



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
Organism Intermedie Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în Oameni !

Parteneri: **Asociația Colfasa** – coordonator,

Asociația pentru Dezvoltarea și Promovare Socio-Economică CATALACTICA,

Asociația Agora,

Asociația Centrul de Resurse și Formare în Profesii Sociale PRO VOCAȚIE,

Asociația pentru Promovarea Femeii din România,

PRODEST S.C.A.R.L. din Milano,

Asociația A.Vo.G. din Napoli.



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

FONDUL SOCIAL EUROPEAN
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”
Titlul proiectului: „Sprijin femeilor discriminate pe piața muncii”
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/97/6.3/S/54973