



**Material tematic sesiune clasică/ online de coaching/ consiliere profesională/ orientare în carieră,  
individuală/ personalizată și/ sau de grup**

**„DreptCompAct- COMpetențe ACTuale pentru studenți la DREPT”, Cod proiect: 312957**

**Libertatea de exprimare versus dreptul la demnitate personală și nediscriminare.**

**Consiliere profesională individuală /personalizată/de grup.**

Subiectul libertății de exprimare, a dreptului la demnitate personală corelat cu nediscriminarea este de actualitate în contextul în care, în viața cotidiană apar contradicții și neînțelegeri ale noțiunilor care pot genera grave efecte asupra evoluției relațiilor interumane în societatea ”așa zis” progresistă din mintea și acțiunile unora, cu atât mai mult cu cât aceste ” personaje,, au funcții de conducere și transformă uneori propriile frustrări în tratamente ”virtuase,, (în opinia lor) asupra angajaților, subalternilor pe care-i desconsideră, îi tratează ca pe sclavi, apoi victimizându-se tot ei!

Schimbarea bruscă de atitudine în a considera angajatul vinovat de prostul management și eșecul actului de conducere este o realitate în multe locuri de muncă, unde componentele socio-emoționale sunt ignorate, neînțelese, bagatelizate, ironizate DOAR pentru că acele persoane din staff nu se află la locul potrivit!...sau refuză să evolueze!

Recapitulând o parte importantă din reglementările naționale, europene și internaționale privind noțiunile prezentate în acest material, sintetizăm:

Art. 30 din Constituția României privind libertatea de exprimare reglementează astfel: ”(1) Libertatea de exprimare a gândurilor, a opiniilor sau a credințelor și libertatea creațiilor de orice fel, prin viu grai, prin scris, prin imagini, prin sunete sau prin alte mijloace de comunicare în public, sunt inviolabile. (2) Cenzura de orice fel este interzisă.” Și totuși....(6) Libertatea de exprimare nu poate prejudicia demnitatea, onoarea, viața particulară a persoanei și nici dreptul la propria imagine; (7) Sunt interzise de lege defăimarea țării și a națiunii, îndemnul la război de agresiune, la ură națională, rasială, de clasă sau religioasă, incitarea la discriminare, la separatism teritorial sau la violență publică, precum și manifestările obscene, contrare bunelor moravuri.<sup>1</sup>

Acest drept este recunoscut ca drept universal în Declarația Universală a Drepturilor Omului (DUDO) și în dreptul internațional al drepturilor omului. Multe țări au reglementări constituționale care protejează libertatea de exprimare. Termenii „libertatea de exprimare”, „libertatea cuvântului” și „libertatea opiniei” sunt frecvent utilizați interschimbabil în discursul politic. Totuși, din punct de vedere juridic, libertatea de exprimare include orice activitate de căutare, primire și difuzare de informații sau idei, indiferent de mijlocul folosit.

Articolul 19 din DUDO stipulează că „orice persoană are dreptul de a deține opinii fără nicio interferență” și că „orice persoană are dreptul la libertatea de exprimare; acest drept include libertatea de a căuta, de a primi și de a transmite informații și idei de orice fel, indiferent de frontiere, fie oral, în scris, tipărit, sub formă de artă sau prin orice alt mijloc ales de persoană”. Versiunea acestui articol din Pactul internațional pentru Drepturile Civile și Politice (ICCPR) adaugă că exercitarea acestui drept implică

<sup>1</sup> <https://www.constitutiaromaniei.ro/art-30-libertatea-de-exprimare/>



„datorii și responsabilități speciale” și poate fi „supusă unor restricții” atunci când este necesar „pentru respectarea drepturilor sau reputației altora” sau „pentru protecția securității naționale, a ordinii publice, a sănătății publice sau a moralității”<sup>2</sup>

**Dreptul la demnitate personală** este un drept fundamental al omului, conform căruia fiecare persoană are dreptul să fie tratată cu respect și demnitate, indiferent de circumstanțe. Acesta este un drept recunoscut la nivel internațional și se traduce prin interzicerea oricărei forme de discriminare, hărțuire sau umilință.

Aici găsim reglementări în Constituția României: art.

Art. 15. - **Dreptul la demnitatea personală** Dispoziții speciale Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; **Orice persoană are dreptul la respectarea demnității sale**” și conform art. 72 alin. 2 Cod civil,

*”Demnitatea persoanei nu constituie numai un drept fundamental în sine, ci reprezintă însuși temeiul drepturilor fundamentale. Declarația universală a drepturilor omului din 1948 a inclus demnitatea umană în preambulul său: ‘... întrucât recunoașterea demnității inerente tuturor membrilor familiei umane și a drepturilor lor egale și inalienabile constituie fundamentul libertății, al dreptății și al păcii în lume’. În hotărârea sa din 9 octombrie 2001 în cauza C-377/98, Țările de Jos/Parlamentul European și Consiliu, Rec. 2001, p. I-7079, punctele 70-77, Curtea de Justiție a confirmat faptul că dreptul fundamental la demnitatea umană face parte din dreptul Uniunii....Din hotărâre reiese, în special, faptul că nu se poate face uz de niciunul dintre drepturile înscrise în această carte pentru a aduce atingere demnității altei persoane și că demnitatea persoanei face parte din substanța drepturilor înscrise în această carte. Carta trebuie, prin urmare, respectată, chiar în cazul restrângerii unui drept.”*<sup>3</sup>

În esență, dreptul la demnitate personală presupune:

- **Respectarea valorii intrinseci a fiecărei persoane:**

Fiecare individ are dreptul la recunoaștere și apreciere ca ființă umană, indiferent de statutul social, etnie, sex, religie sau alte caracteristici.

- **Interzicerea tratamentelor umilitoare sau degradante:**

Orice acțiune sau comportament care afectează demnitatea unei persoane este inacceptabil și trebuie prevenit și sancționat.

- **Protecția împotriva hărțurii și discriminării:**

Persoanele au dreptul la un mediu sigur și respectuos, în care să nu fie supuse hărțurii, discriminării sau altor forme de abuz.

<sup>2</sup> [https://ro.wikipedia.org/wiki/Libertatea\\_de\\_exprimare](https://ro.wikipedia.org/wiki/Libertatea_de_exprimare), coroborat cu *Pactul internațional pentru Drepturile Civile și Politice* (în engleză). Biroul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului; adoptat și deschis pentru semnătură, ratificare și aderare prin rezoluția 2200A (XXI) a Adunării Generale a ONU din 16 decembrie 1966, care a intrat în vigoare la 23 martie 1976. Arhivat din [original](#) la 5 iulie 2008. Accesat în 13 martie 2014.- citat de Wikipedia

<sup>3</sup> <https://fra.europa.eu/ro/eu-charter/article/1-demnitatea-umana> - Odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, Carta Drepturilor fundamentale a fost inclusă în tratat!



- **Dreptul la propria imagine și reputație:**

Fiecare persoană are dreptul să își protejeze imaginea și reputația, având control asupra modului în care este percepută de ceilalți.

Tot inteligența artificială, acolo unde omul pare că nu înțelege...oferă și argumentul pentru care demnitatea umană este o valoare esențială necuantificabilă aparent în altceva decât în principii morale și juridice mai valoroase decât legile umane: ***"Încălcarea demnității personale poate avea consecințe grave, atât la nivel individual, cât și social. De aceea, este important ca acest drept să fie promovat și respectat de toți, în toate sferele vieții."***

Și în materie de discriminare există reglementări specifice, tocmai pentru elimina orice act de hărțuire la locul de muncă, numită și mobbing.

Există aforisme care evidențiază efectele negative ale mobbing-ului, cum ar fi: "Mobbing-ul lasă urme adânci, mai puternice decât rănille fizice."; "Mobbing-ul este o maladie socială, care se hrănește cu vulnerabilitate și ignoranță."

Dacă ar fi să analizăm al doilea aforism, care include mobbing-ului în categoria maladiilor sociale, DOAR acest lucru și este alarmant, din perspectiva efectului asupra societății în ansamblul ei, care devine o societate bolnavă prin frustrările devenite trauma ale celor care nu-și pot gestiona furiile, resentimentele, traumele, și care le revarsă din plin asupra celor nevinovați, care sunt obligați să le suporte din perspectiva subalternului umil, care n-are voie să deschidă gura în fața șefului frustrat și nedrept, doar pentru că este subaltern! Continuând analiza aforismului care explică sursa mobbing-ului, care se hrănește cu vulnerabilitatea celui nedreptățit și poate uneori cu ignoranța lui, realizăm că latura socio-emoțională devine ESENȚIALĂ pentru un mediu de lucru echilibrat, bazat pe respect reciproc, într-ajutorare, muncă în echipă cu valorizarea fiecărui membru activ, cu inversarea rolurilor și chiar a jocurilor de rol în realizarea sarcinilor de serviciu, acolo unde echipa este sudată și angajații recompensați cu câte un feed-back care să-i încurajeze în munca lor zilnică...

*Împărtășesc un punct de vedere exprimat<sup>4</sup> care consideră că "fenomenul tratamentelor abuzive la locul de muncă ar trebui tratat cu mai multă seriozitate, deopotrivă de angajați și angajatori. (...) Astfel, este esențial ca liderii organizației să trateze cu seriozitate astfel de probleme și să acționeze ferm pentru a asigura un mediu de lucru echitabil pentru toți. În situația unui tratament abuziv în cadrul unei companii, accentul trebuie să fie pus pe eliminarea agresorului, nu a victimei. Este imperativ să se acționeze pentru a identifica și a sancționa persoana responsabilă de comportamentul abuziv, în loc să se pună presiune sau să se ia măsuri împotriva victimei, cum se întâmplă frecvent în România."*

Fenomenul de mobbing sau hărțuire psihologică la locul de muncă a căpătat noi conotații pentru care universitățile nu-și pregătesc absolvenții! Aspectele socio-emoționale nu sunt tratate cu seriozitatea de care ar

<sup>4</sup> Fenomenul tratamentelor abuzive la locul de muncă ia amploare în România, afectând deopotrivă angajați și angajatori 2 apr. 2024- Cătălina Bordanu Calangiu, avocat specializat în dreptul muncii și membru fondator al Casei de Avocatură Bordanu & Asociații. <https://www.universuljuridic.ro/fenomenul-tratamentelor-abuzive-la-locul-de-munca-ia-amploare-in-romania-afectand-deopotrivangajati-si-angajatori/>



trebui să beneficieze pentru ca viitorul angajat să se adapteze cu ușurință la viitorul job. Chiar dacă este diferit, n-ar trebui să fie hărțuit, ci înțeles, fără a fi agresat.

Modelul american "BIG BROTHER" transpus fără discernământ în cultura autohtonă, creează un amestec benevol, cu acordul părților, în viața omului modern, fiind preluat ca un element de modernism!

Fenomenul Big Brother. Big Brother este un program de monitorizare și o emisiune de televiziune de succes în care un grup de persoane trăiesc în aceeași casă, izolați de exterior și urmăriți permanent de camere video. Big Brother și lumea nebună a controlului indivizilor.<sup>5</sup>

În lumea modernă în care trăim, chiar inteligență artificială generează un răspuns interesant la căutarea expresiei "Big Brother, : "Termenul "Big Brother" provine din romanul "1984" de George Orwell, unde este imaginea unui conducător opresiv care supraveghează constant populația. În contextul emisiunii, "Big Brother" este vocea din spatele camerelor, care comunică cu concurenții și le dă sarcini, dar și simbolul supravegherii constante."

Devine cu atât mai interesant cu cât definiția dată de Wikipedia confirmă cele spuse anterior!

*"Big Brother este un program de monitorizare și o emisiune de televiziune de succes în care un grup de persoane trăiesc în aceeași casă, izolați de exterior și urmăriți permanent de camere video. Prima emisiune Big Brother a fost transmisă în Olanda în 1999. De atunci, emisiunea a devenit un succes internațional în aproximativ 70 de țări."*<sup>6</sup>

Monitorizarea și supravegherea constantă este un alt subiect des analizat și devenit realitate în unele state totalitare, dictatoriale, dar, culmea... și în multe democrații moderne! Această supraveghere își are rostul în societatea needucată, fără valori, fără morală, fără principii, cu abuzuri, unde îți trebuie dovezi pentru a-ți demonstra atitudinea, reacția, ceea ce nu aduce nimic bun pe scara evoluției umane, ci dimpotrivă!

Mai grav este însă, când acest fenomen este generalizat și practic devii exclus din societate și din mediul "așa zis colegial și prietenesc" în care devii hărțuit constant DOAR pentru că nu împărtășești aceleași valori în privința amestecului tuturor în viața ta privată, care-ți dorești să rămână privată!

**Revenind la reglementările specifice autohtone<sup>7</sup>**, Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare prevede **măsurile** pe care le poate dispune instanța de judecată în cazul în care va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, respectiv:

- a) obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- b) reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;

<sup>5</sup> [Big Brother? Nimic mai firesc!](https://www.europeana.eu/et/item/954/Culturalia_bb1b9441_cbfd_43d1_9153_c43479c1df2e)  
[https://www.europeana.eu/et/item/954/Culturalia\\_bb1b9441\\_cbfd\\_43d1\\_9153\\_c43479c1df2e](https://www.europeana.eu/et/item/954/Culturalia_bb1b9441_cbfd_43d1_9153_c43479c1df2e)

<sup>6</sup> [https://ro.wikipedia.org/wiki/Big\\_Brother](https://ro.wikipedia.org/wiki/Big_Brother)

<sup>7</sup>





- c) obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- d) obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- e) obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;
- f) obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.
- g) obligarea părții care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al sentinței judecătorești de constatare a existenței hărțurii morale la locul de muncă.

De asemenea, același act normativ prevede și măsurile pe care le poate lua **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării** în cazul în care va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, respectiv:

- a) aplicarea unor sancțiuni contravenționale;
- b) obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- c) obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;
- d) obligarea părții care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare a existenței hărțurii morale la locul de muncă.<sup>8</sup>

În România, în legislația muncii nu există prevederi exprese în cazul „mobbing-ului”, însă angajații trebuie să știe că există pârghii legale pentru a se îndrepta împotriva celor care îi agrează psihic la serviciu.

Mobbing-ul este o escaladare a unui conflict între una și mai multe persoane, la locul de muncă, în care cel „slab” este practic linșat emotional de către colegii de munca. Fenomenul apare în urma unui conflict, de regulă între un superior și un angajat.

Semnele acestui fenomen pot îmbrăca diferite forme de la izolare și ignorare completă, la atac la persoană, umilire, discreditare prin cuvinte jignitoare adresate direct sau sub forma unor bârfe repetate cu alți colegi, ridiculizare, critici nefondate etc.

De foarte multe ori, angajatul hărțuit psihologic va accepta condițiile incorecte de lucru, cum ar fi schimbarea postului, scăderea salariului cu păstrarea sarcinilor de lucru sau chiar cu o creștere a volumului de muncă. Angajații atacați emoțional au un nivel scăzut de încredere în propriile forțe, competențe și abilități.

<sup>8</sup> [https://www.juridice.ro/703495/mobbing-ul-sau-hartuirea-psihologica-la-locul-de-munca-o-forma-subtila-de-abuz-si-impactul-sau-negativ.html#\\_ftn10](https://www.juridice.ro/703495/mobbing-ul-sau-hartuirea-psihologica-la-locul-de-munca-o-forma-subtila-de-abuz-si-impactul-sau-negativ.html#_ftn10)



Efectele mobbing-ului exercitat pe termen lung au efecte grave asupra victimei, care în multe dintre situații renunță la lupta inegală și recurge la demisie.<sup>9</sup>

Din păcate practica oferă din ce în ce mai multe cazuri, sunt greu de dovedit, necesită efort și cheltuirea de resurse mai ales emoționale, motiv pentru care se renunță, de cele mai multe ori la căile legale de sancționare a acestor atitudini, comportamente, etc.

**Hărțuirea la locul de muncă (mobbing-ul) poate înceta dacă nu mai urmărești și reproșezi fără un motiv corect și real....atunci nu ne mai întâlnim cu o formă de discriminare. Relațiile echilibrate se bazează pe comunicare bidirecțională și au ca efect o atmosferă constructivă și eficientă în rezolvarea atribuțiilor de serviciu.**

### Concluzii:

Psihicul uman are secretele lui și pentru că suntem diferiți...(Slavă Domnului pentru acest lucru!) oamenii cei mai strălucitori găsesc adesea conversațiile sociale plictisitoare: creierul lor elimină bârfele ca fiind informații inutile. A vorbi cu tine însuși nu este un semn de ciudățenie, ci o minte activă: stimulează gândirea și îți rafinează deciziile.

Marii duhovnici ai ortodoxiei, singura religie de pe Terra care aplică iertarea ca unică soluție de armonizare tocmai a diferențelor dintre oameni, se retrăgeau în natură după contactul cu oamenii obișnuiți și în aparenta lor tristețe, cereau Creatorului să-l ajute să-i înțeleagă pe oameni.... de ce .... când este loc pe planetă pentru toți, există atâta invidie, ură, dușmănie, trădare. De ce fiecare încercă să fure ce-i al altuia prin destin, de ce unii oameni aleg să fie nefericiți neapreciind ce au, ci doar fiind veșnic nemulțumiți de ceea ce le lipsește, de ce nu luptă să obțină ce-și doresc, fără să-i traumatizeze pe cei de lângă ei, de ce nu muncesc singuri și vor să aibă sclavi care să facă munca în locul lor...doar pentru că se cred superiori, etc...etc

Și aici inteligența artificială analizează iertarea în religiile lumii, într-o manieră care poate fi discutată la întâlnirile de consiliere față în față, pentru că fiecare dintre noi, tocmai că suntem diferiți, înțelegem diferit conținutul informației, dar o și procesăm diferit, în funcție de informațiile, cunoașterea pe care o avem fiecare, dar și de capacitatea de înțelegere prin prisma propriilor experiențe!

***Iertarea** este o temă centrală în multe religii ale lumii, având semnificații și practici variate. În general, iertarea implică renunțarea la resentimente, furie sau dorința de răzbunare față de o persoană sau o acțiune percepută ca greșită. În context religios, iertarea este adesea privită ca o cale către reconciliere, vindecare și apropiere de divinitate.*

*Iată câteva exemple de cum este abordată iertarea în diferite religii:*

***Creștinism:** Iertarea este un concept fundamental, accentuând importanța iertării reciproce între oameni și iertarea oferită de Dumnezeu prin sacrificiul lui Iisus Hristos. Rugăciunea "Tatăl Nostru" include cererea de iertare a greșelilor noastre, la fel cum iertăm și noi pe cei care ne greșesc. Iertarea este văzută ca o modalitate de a primi mântuirea și de a trăi în armonie cu Dumnezeu și cu ceilalți.*

<sup>9</sup> <https://adevarul.ro/stiri-locale/vaslui/ce-este-mobbing-ul-cum-se-pot-apara-angajatii-1976540.html>- Simona Voicu, 14.10.2019



**Judaism:** Iertarea este o parte esențială a Yom Kippur, Ziua Ispășirii, când evreii își cer iertare pentru păcatele lor și caută să se reconcilieze cu Dumnezeu și cu semenii lor. Iertarea divină este dependentă de pocăință și angajamentul de a nu mai repeta greșelile.

**Islam:** Iertarea este un atribut al lui Allah, iar musulmanii cred că El iartă păcatele celor care se pocăiesc sincer. De asemenea, islamul subliniază importanța iertării reciproce între oameni și încurajează iertarea celor care au greșit față de ei. ... și totuși au Sharia...(ochi pentru ochi și dinte pentru dinte, care poate fi parafrazată ca fiind răzbunare)

**Hinduism:** Karma și reîncarnarea sunt concepte cheie în hinduism, iar iertarea este văzută ca o modalitate de a elibera karma negativă și de a progresa pe calea spirituală. Iertarea este legată de compasiune, non-violenta (ahimsa) și acceptarea legilor cosmice.

**Budism:** Iertarea este un aspect important al practicii budiste, mai ales în relație cu compasiunea și înțelegerea naturii suferinței. Budismul încurajează renunțarea la atașamentele care pot provoca suferință și cultivarea iertării ca o cale spre eliberare.

**Alte religii:** Multe alte religii și tradiții spirituale, inclusiv taoismul, șamanismul și religiile indigene, de asemenea, acordă o importanță deosebită iertării, considerând-o vitală pentru bunăstarea individuală și colectivă. În general, iertarea în religii nu este doar un concept abstract, ci și o practică activă care implică efort, compasiune și o schimbare de perspectivă. Este văzută ca o modalitate de a vindeca rănilor, de a construi relații mai bune și de a trăi o viață mai împlinită.

Învățătura asiatică folosește noțiunea de Karmă...ca efect al propriilor fapte negative și Dharma- efectul faptelor pozitive. În înțelepciunea neamului nostru românesc... Bine faci...bine găsești, iar în scrierile ortodoxe: ” Omul bun scoate din vistieria bună a inimii sale ceea ce este bun, căci gura grăiește din prea plinul inimii, pe când cel rău scoate din vistieria lui rea ceea ce este rău. (Luca 6:45); sau: „Omul bun scoate lucruri bune din vistieria bună a inimii lui, iar omul rău scoate lucruri rele din vistieria rea a inimii lui; căci din prisosul inimii vorbește gura.” Este destul de logic, nu-i așa?



**„Am înțeles  
că un om poate  
avea totul  
neavând nimic  
și nimic având  
totul.”  
Mihai Eminescu**