

Harțuirea digitală: Cum pot angajatorii să gestioneze comportamentele neadecvate în medii de lucru hybrid sau remote?



KINSTELLAR

Într-o lume în care granițele dintre biroul fizic și cel virtual se estompează, angajatorii se confruntă cu o provocare nouă și complexă: *harțuirea digitală*. De la mesaje pasiv-agresive într-un chat de echipă, la o glumă nepotrivită pe o platformă internă, formele subtile de harțuire pot avea consecințe grave asupra sănătății emoționale a salariaților și a climatului organizațional.

Cum pot angajatorii să gestioneze și să prevină aceste situații astfel încât să protejeze atât salariații, cât și reputația companiei?

Un nou tip de provocare: Ce este harțuirea digitală?

Harțuirea digitală, cunoscută și sub denumirea de *cyberbullying*, se referă la orice formă de comportament agresiv, intimidant sau abuziv desfășurat prin intermediul tehnologiilor digitale – e-mail-uri, mesaje instant, rețele de socializare. Aceasta poate include:

- mesaje de intimidare transmise prin e-mail sau mesaje instant (e.g. Whatsapp);
- postări defaimatoare pe rețelele sociale sau pe rețelele interne;
- excluderea deliberată a unui coleg din grupurile de comunicare;
- distribuirea unor imagini compromițătoare fără consimțământ sau glume ofensatoare.

Într-un mediu de lucru virtual, există riscul ca aceste comportamente să fie considerate inofensive și, prin urmare, ignorate. Cu toate acestea, consecințele pentru victimă sunt în continuare la fel de reale ca în cazul oricărui alt tip de harțuire.

Care sunt obligațiile legale ale angajatorilor?

În România, conceptul de harțuirea digitală la locul de muncă nu este prevăzut în legislație. Cu toate acestea, legislația muncii impune obligații generale și extensive pentru angajatori de a asigura un mediu de lucru sigur și fără discriminare sau harțuire prin acțiuni precum: implementarea unor politici și desfășurarea de training-uri și sesiuni de comunicare periodice. În lipsa unor mențiuni exprese în acest sens, se poate considera că aceste obligații sunt aplicabile atât în spațiul de lucru tradițional, cât și în cel digital.

Prin urmare, ignorarea de către angajatori a acestor prevederi legale poate atrage consecințe juridice precum:

- sancțiuni din partea autorităților competente;
- plângeri din partea salariaților către autoritățile competente sau către instanțele de judecată;
- prejudicii de imagine care pot afecta reputația angajatorului.

Cum pot angajatorii să prevină și să gestioneze harțuirea digitală?

Pentru a proteja angajații și a menține un mediu de lucru sănătos, angajatorii trebuie să adopte măsuri clare pentru prevenirea și combaterea harțuirii digitale, precum:

- 1. Redactarea unei politici interne** care să stabilească în mod clar utilizarea tehnologiilor în scopuri profesionale, inclusiv reglementarea comportamentului online al angajaților. O astfel de politică ar trebui să definească și să exemplifice conceptul de harțuire digitală, cum se raportează și care vor fi consecințele unor astfel de comportamente.
- 2. Implementarea unor mecanisme de raportare** a cazurilor de harțuire digitală. Salariații trebuie să se simtă confortabil să raporteze orice comportament abuziv fără teama de a fi sancționați sau discriminați. Aceste mecanisme pot fi aceleași cu cele folosite în alte cazuri de harțuire.
- 3. Organizarea de sesiuni de informare / training-uri pentru salariați** care să aibă ca scop ajutarea salariaților să recunoască semnele harțuirii digitale și explicarea modului în care aceștia trebuie să reacționeze în cazul în care se confruntă cu un caz de harțuire digitală.
- 4. Asigurarea monitorizării activității online** prin tehnologii care permit monitorizarea limitată a unor anumiți indicatori fără a încălca viața privată a salariaților și numai după efectuarea unor analize interne pentru a asigura respectarea dispozițiilor legale privind protecția datelor cu caracter personal (e.g. informarea prealabilă a salariaților, stabilirea unor scopuri legitime și proporționale, evitarea monitorizării excesive sau intruzive etc.).
- 5. Cercetarea și sancționarea comportamentelor abuzive.** Angajatorii trebuie să aplice sancțiuni

discipline clare și proporționale pentru cei care sunt găsiți vinovați de hărțuirea digitală. Aceste sancțiuni trebuie să fie menționate explicit în politicile interne.

Concluzie

Harțuirea digitală este o realitate a mediului de lucru tot mai conectat virtual. Gestionarea hărțuirii digitale nu este doar o necesitate juridică, ci și o oportunitate de a construi o cultură organizațională solidă, care atrage și păstrează angajați valoroși. Angajatorii care investesc în politici clare, educația angajaților și implementarea unui sistem de raportare eficient își vor consolida reputația și capacitatea de a atrage și reține talente valoroase într-un mediu competitiv.