

# GHID INFORMATIV PENTRU ANGAJATORI

Angajarea și integrarea supraviețuitorilor  
traficului de persoane la locul de muncă

© 2026 eLiberare · Proiect Restart  
Finanțat de Fundația Dacia pentru România





# GHID INFORMATIV PENTRU ANGAJATORI

---

Angajarea și integrarea supraviețuitorilor  
traficului de persoane la locul de muncă

Acest ghid este elaborat de Asociația eLiberare, în cadrul proiectului „Restart - Integrare pe Piața Muncii pentru Supraviețuitorii Traficului de Persoane”, cu sprijinul Fundației Dacia pentru România.

Proiectul „Restart” a fost conceput ca un program pilot de sprijin integrat pentru supraviețuitorii traficului de persoane, având ca obiectiv facilitarea reintegrării lor pe piața muncii prin consiliere psiho-socială, formare profesională, mentorat și colaborare cu angajatori responsabili.

**Public-țintă:** Angajatori din mediul privat și public, IMM-uri

# CE GĂSEȘTI ÎN ACEST GHID



Acest ghid pornește de la convingerea că mediul de afaceri poate juca un rol esențial în sprijinirea supraviețuitorilor traficului de persoane prin crearea unor oportunități de angajare sigure, incluzive și sustenabile. Prin colaborarea cu organizații specializate, prin accesarea facilităților fiscale, dar și prin facilitarea accesului la stabilitate economică și autonomie, companiile pot contribui la reducerea riscului de reexploatare și la susținerea procesului de recuperare pe termen lung.

## 50M

persoane în sclavie  
modernă la nivel global

*ILO & IOE, 2025*



## 2/3

din cazuri legate de  
companii private

*JCHR, 2025*



## 478Mld £

câștig economic global din  
eliminarea muncii forțate

*Home Office UK, 2025*



Traficul de persoane afectează în mod disproporționat persoane aflate în situații de vulnerabilitate socială, economică sau emoțională, iar efectele exploataării, inclusiv trauma și barierele sistemice, continuă mult timp după ieșirea din situația de abuz. În acest context, locurile de muncă sigure și parteneriatele dintre companii și organizațiile care oferă servicii pentru supraviețuitori devin componente importante ale unui răspuns centrat pe demnitate, recuperare și reintegrare.



*Reglementările europene se schimbă. Directiva UE privind Diligența Operativă (CSDDD) și Regulamentul 2024/3015 privind munca forțată impun companiilor din rețele internaționale să demonstreze măsuri proactive. Nerespectarea atrage amenzi proporționale cu cifra de afaceri. Angajatorii care acționează acum sunt în avantaj.*



## CE CONȚINE ACEST GHID



Informații cu privire la facilitățile fiscale pe care le pot avea companiile care angajează supraviețuitori ai traficului de persoane.



Acțiuni pe care companiile le pot adopta pentru a sprijini și angaja supraviețuitori.



Tipuri de organizații care oferă sprijin supraviețuitorilor.



Abordări eficiente pentru angajarea supraviețuitorilor și aspectele-cheie pe care companiile trebuie să le ia în considerare în procesul de integrare a acestora în câmpul muncii.

# I. CADRUL LEGAL ȘI BENEFICIILE PENTRU ANGAJATORI



*Statul subvenționează angajarea.  
Iată cum funcționează și ce condiții trebuie îndeplinite.*

## 1.1. Subvenția directă. Legea nr. 76/2002.

Conform art. 85 din Legea nr. 76/2002 privind stimularea ocupării forței de muncă, angajatorii care încadrează pe perioadă nedeterminată supraviețuitori ai traficului de persoane (categorie eligibilă potrivit art. 16 lit. g), primesc:



**2.250**  
**lei / lună**  
per angajat,  
timp de 12 luni



**Obligație:** încadrarea în muncă pe perioadă nedeterminată și menținerea raportului de muncă cel puțin 18 luni;



**Condiție:** angajatul să fie înregistrat ca șomer în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene sau de la nivelul **municipiului București**;



**Atenție!** Angajatorii care inițiază încetarea raporturilor de muncă anterior termenului de 18 luni **sunt obligați să restituie**, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă sumele încasate pentru fiecare persoană pentru care a încetat raportul de muncă sau de serviciu anterior termenului menționat. La suma restituită se va adăuga plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă.

## 1.2. Cine nu poate accesa subvenția?

Legea exclude explicit (art. 85 alin. 6):

- angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele angajate subvenționate;
- angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre facilitățile prevăzute de lege pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie sau ca urmare a acordului părților, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;
- angajatorii care la data solicitării acordării facilității se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora;
- angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice care sunt rude sau afini până la gradul IV inclusiv cu persoanele care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre facilitățile prevăzute de lege pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie sau ca urmare a acordului părților, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;

## 1.3. Beneficii strategice dincolo de subvenție

Subvenția este avantajul imediat, dar angajatorii care implementează standarde de muncă echitabilă raportează beneficii pe termen lung:

### CE CÂȘTIGĂ ORGANIZAȚIA TA

Reputație de angajator responsabil.

Acces la piețe cu cerințe ESG (Mediu, Social, Guvernanta).

Conformitate cu reglementările UE.

Echipă cu o cultură organizațională mai solidă.

### DE CE CONTEAZĂ PE TERMEN LUNG

Atrage talente și parteneri cu standarde etice ridicate.

Clienții și investitorii internaționali verifică lanțul de aprovizionare și companiile.

Evitarea amenziilor CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) și a riscurilor juridice.

Mediile incluzive reduc conflictele și cresc coeziunea.

## II. CONSTRUIREA UNEI CULTURI ORGANIZAȚIONALE EMPATICE ȘI INFORMATE CU PRIVIRE LA TRAUMĂ

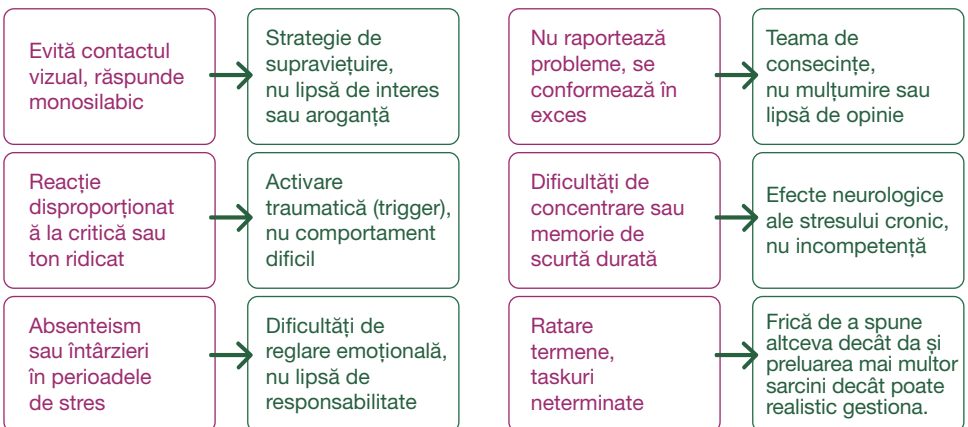
**Integrarea în muncă a unor persoane cu un trecut traumatic, cum sunt victimele traficului de persoane, poate reprezenta o oportunitate pentru companie de a dezvolta o cultură organizațională empatică și informată cu privire la traumă, benefică pentru toți angajații.**

**Trauma** apare atunci când o persoană este expusă unor evenimente care depășesc capacitatea obișnuită de adaptare și generează frică intensă, lipsa de control și de putere și o stare persistentă de alertă.

Deși trauma apare în viața majorității oamenilor, există puține resurse pentru companii despre cum ar putea gestiona dinamicile dintre angajați dintr-o perspectivă centrată pe înțelegerea traumei. Această parte din ghid explorează câteva aspecte practice legate de cum ar putea apărea trauma la locul de muncă, ce poate și ce nu poate face angajatorul și la ce resurse specializate pot apela companiile care angajează supraviețuitori ai traficului de persoane.

### 2.1. Efecte concrete pe care le poți observa

Trauma nu este întotdeauna vizibilă, însă efectele ei pot apărea în mediul profesional. Iată câteva situații:



## 2.2. Ce poate face și ce nu trebuie să facă angajatorul



Creează un cadru de muncă clar, predictibil și echitabil.

Stabilește așteptări profesionale clare și consecvente.

Desemnează un mentor cu rol bine definit.

Se adaptează situațiilor rezonabile (program flexibil, pauze).

Îndrumă  
către sprijin specializat  
când e necesar.



Nu investighează trecutul traumatic al persoanei.

Nu gestionează crize emoționale fără sprijin specializat.

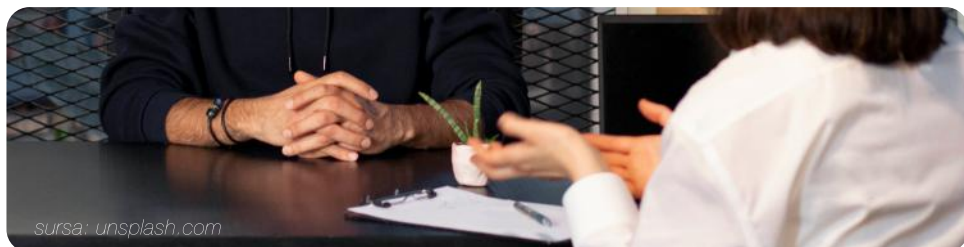
Nu intră în rolul consilierului psihologic sau al terapeutului.

Nu reduce standardele de performanță.

Nu forțează deschiderea despre experiențele personale traumatice / din trecut.



*Claritatea rolurilor, comunicarea consecventă și respectarea limitelor reduc semnificativ riscul activării reacțiilor traumatice în mediul profesional. Un mediu predictibil este bun pentru toți angajații, nu doar pentru cei vulnerabili.*



sursa: [unsplash.com](https://unsplash.com)

## III. CE FACE ANGAJATORUL? INTEGRAREA PRACTICĂ — **CE FUNCȚIONEAZĂ?**



*Integrarea începe înainte de prima zi de lucru și necesită structură, nu efort emoțional.*



### 3.1. Principiile de bază

Am identificat patru principii ce structurează o integrare reușită:



#### **SIGURANȚĂ**

Reguli clare, limite respectate, cadru de lucru previzibil



#### **EMPATIE**

Reacțiile diferite nu înseamnă lipsă de profesionalism, ci sunt adesea ecouri ale trecutului



#### **PREDICTIBILITATE**

Program stabil, sarcini clare, comunicare consecventă



#### **RESPECT**

Vedem persoana pentru cine este, nu prin statutul său de victimă sau de beneficiar

### 3.2. Pregătirea echipei înainte de angajare

Echipele trebuie informate înainte de a lua decizia de a angaja persoane ce aparțin diverselor grupuri vulnerabile, nu despre o persoană anume și trecutul ei, ci despre abordarea organizației. Câteva acțiuni concrete:

- Anunță echipa că organizația adoptă o politică de incluziune;
- Definește clar cine oferă suport operațional, cine coordonează activitatea și care sunt limitele implicării colegilor;
- Promovează confidențialitatea ca normă organizațională, nu ca excepție;
- Dacă resursele permit, organizează o formare de bază privind lucrul cu persoane vulnerabile. eLiberare oferă astfel de programe adaptate mediului de afaceri, prin contact direct la [info@eliberare.com](mailto:info@eliberare.com);

### 3.3. Recrutarea etică: ce elimini din procesul tău?

Procesul de recrutare trebuie să elimine mecanismele care pot fi instrumentalizate pentru control. Standardele internaționale recomandă<sup>1</sup>:



#### PRACTICI DE EVITAT

Solicitarea istoricului  
salarial anterior

Taxe de recrutare  
suportate de candidat

Contracte neclare sau  
traduse incorect

Reținerea documentelor  
de identitate

Salariu sub nivelul de  
subzistență



#### STANDARDUL RECOMANDAT

Plătești valoarea rolului,  
nu istoricul angajatului

Principiul Angajatorului Plătește,  
toate costurile revin companiei

Contract clar, în limba înțeleasă  
de angajat, explicat verbal

Interzisă explicit, documentele  
rămân întotdeauna la angajat

Salariu conform grilei de salarizare,  
care asigură un trai decent

### 3.4. Mentorul: rolul cheie al primelor 90 de zile

Desemnarea unui mentor este unul dintre cele mai eficiente moduri de lucru. Mentorul nu este persoana care evaluează performanța ulterior, este un punct de referință stabil în primele luni.

#### UN MENTOR

Oferă claritate privind sarcinile zilnice · Facilitează integrarea în echipă ·  
Funcționează ca interfață pentru întrebări sau dificultăți operaționale · Comunică  
exclusiv cu coordonatorul de echipă, nu cu ceilalți colegi · Rolul trebuie asumat  
voluntar și delimitat clar de evaluarea profesională



<sup>1</sup> (ILO & IOE, 2025; B Lab U.S. & Canada, 2025)

### 3.5. Adaptări rezonabile: nu privilegii, ci ajustări de management

Adaptările rezonabile nu presupun scăderea standardelor. Ele permit atingerea aceluiași obiective în condiții echitabile:

- Flexibilitate de program acolo unde natura activității o permite;
- Sarcini formulate concret, cu priorități clare și termene realiste;
- Posibilitatea unor pauze scurte în situații de suprasolicitare;
- Feedback orientat spre comportamente și rezultate, nu spre trăsături personale;
- Evitarea schimbărilor bruște de program sau de echipă fără o informare prealabilă;



Evitarea întrebărilor despre trecutul traumatic nu este doar o recomandare de etică, este și o protecție pentru organizație. Aceste informații nu sunt necesare pentru evaluarea profesională și pot reactiva experiențe dificile. Înlocuiește curiozitatea cu consultarea: întreabă despre sarcini, nu despre experiențe personale.



sursa: [unsplash.com](https://unsplash.com)

## IV. LIMITELE ROLULUI ȘI COLABORAREA CU SPECIALIȘTII



*Pentru gestionarea unor situații care necesită intervenție specializată, companiile pot apela la rețelele mai largi de sprijin pentru victimele și supraviețuitorii traficului de persoane.*



### 4.1. Când este necesară îndrumarea către sprijin specializat?

Există situații care depășesc aria profesională și necesită intervenție externă:

- Manifestări emoționale intense sau persistente care afectează funcționarea zilnică;
- Semne de epuizare severă sau deteriorare accentuată a stării de bine;
- Situații de criză personală, inclusiv cele care par să aibă surse externe locului de muncă;
- Conflicte care nu răspund la abordări obișnuite de management;

### 4.2. Colaborarea cu organizații specializate

ONG-urile specializate, ca Asociația eLiberare sau organizațiile din Federația ProTECT<sup>2</sup>, care lucrează cu supraviețuitori ai traficului de persoane, serviciile de ocupare și specialiștii psiho-sociali pot oferi:

- Mediere între angajator și angajat în situații sensibile;
- Consiliere de specialitate pentru angajat, în afara mediului de muncă;
- Clarificări privind cadrul legal și responsabilitățile angajatorului;
- Sprijin pentru adaptarea parcursului profesional;



*Colaborarea se bazează pe consimțământul angajatului și respectarea confidențialității. Informațiile personale nu se partajează fără acord explicit. Angajatorul nu are nicio obligație legală de a dezvălui statutul angajatului altor colegi sau partenerilor de afaceri.*

<sup>2</sup> <https://traficdepersoane.ro/despre-noi-platforma-protect/#servicii>

### 4.3 Mecanisme de reclamație: o bună practică pentru toată echipa

Standardele internaționale<sup>3</sup> recomandă companiilor să dispună de canale de raportare funcționale:



Anonime și accesibile, cu protecție explicită față de represalii;



Aplicabile tuturor angajaților, nu doar celor vulnerabili;



Cu proceduri clare de soluționare și comunicare a rezultatelor;

Aceste mecanisme protejează organizația și consolidează încrederea internă, beneficii relevante pentru întreaga echipă.

## V. BENEFICIILE ȘI BUNE PRACTICI



*Incluziunea nu este o concesie.*

*Este un model de management responsabil cu rezultate măsurabile.*

### 5.1 Ce ne spun datele?

Companiile care adoptă practici informate de traumă și standarde de muncă echitabilă raportează<sup>4</sup>:

- O creștere a retenției personalului și reducerea fluctuației și absenteismului;
- Consolidare a loialității angajaților, ca rezultat al unui climat perceput ca sigur și respectuos;
- Îmbunătățire a reputației organizației în relația cu partenerii, clienții și comunitatea;
- Dezvoltarea competențelor interne de comunicare, leadership și management al diversității;
- Reducerea conflictelor și a situațiilor de criză generate de neînțelegeri;

<sup>4</sup> (Chandra et al., 2020; UNDP, 2025)

## 5.2 Lista de verificare pentru angajatori, înainte de prima zi de lucru



Bifează înainte de a angaja:

- Am definit clar rolul, sarcinile și așteptările profesionale înainte de angajare.
- Am desemnat un mentor care și-a asumat voluntar rolul și îi înțelege limitele.
- Am informat echipa despre abordarea incluzivă a organizației (fără detalii despre angajat).
- Contractul de muncă este clar, complet și a fost explicat verbal candidatului.
- Am eliminat din procesul de recrutare întrebările despre istoricul salarial.
- Am verificat că nu solicităm taxe de recrutare candidaților.
- Am stabilit un canal intern prin care angajatul poate semnala dificultăți fără teamă de represalii.
- Am identificat cel puțin un ONG sau specialist extern la care pot trimite în caz de nevoie.
- Am planificat o întâlnire de follow-up la 30, 60 și 90 de zile de la angajare.

## 5.3 Monitorizarea performanței: indicatori simpli

Nu ai nevoie de un sistem HR sofisticat. Câteva întrebări simple, adresate periodic, îți dau imaginea de ansamblu:

- Angajatul este prezent și funcțional? (prezență, respectarea sarcinilor)
- Mentorul raportează dificultăți semnificative?
- Există semnale de deteriorare a stării de bine? (retragere, iritabilitate, absențe frecvente)
- Relația cu echipa este funcțională?

Transparența prin raportare anuală privind standardele de muncă echitabilă consolidează încrederea investitorilor și a consumatorilor, o practică din ce în ce mai cerută în relațiile B2B internaționale<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> (Home Office UK, 2025)

## VI. CONCLUZII

Acest ghid a fost conceput ca un instrument practic de lucru pentru angajatori, nu ca un material teoretic sau normativ. El pornește de la realitățile mediului privat și de la nevoia legitimă a angajaților de claritate, predictibilitate și limite bine definite, în contextul integrării profesionale a persoanelor cu istoric traumatic complex. Scopul său central este de a sprijini construirea unor relații de muncă funcționale, stabile și concrete, care să aducă beneficii atât organizației, cât și persoanei angajate. Ghidul nu cere angajatorilor să își schimbe complet cultura organizațională și nici să își asume roluri pentru care nu sunt pregătiți. Dimpotrivă, el oferă repere clare despre ce este rezonabil, util și eficient să facă un angajator și despre ce nu intră în responsabilitatea acestuia. Această delimitare este esențială pentru evitarea confuziilor, a supraîncărcării emoționale și a relațiilor de muncă nesănătoase.

Înțelegerea efectelor traumei îți permite să interpretezi corect anumite comportamente și să eviți decizii greșite, inclusiv rezilierea unui contract.

Un mediu predictibil și corect nu este benefic exclusiv persoanelor vulnerabile. El susține performanța întregii echipe. Standardele nu se elimină, se aplică consecvent.



sursa: [unsplash.com](https://unsplash.com)



*Angajarea unui supraviețuitor al traficului de persoane este o decizie de afaceri informată. Există sprijin financiar acordat de stat și surse specializate disponibile. Ce rămâne este decizia ta, ca angajator.*

## VII. RESURSE ȘI CONTACTE UTILE

### 5.2 Lista de verificare pentru angajatori, înainte de prima zi de lucru



Asociația eLiberare oferă angajatorilor sprijin direct în procesul de integrare, prin:

#### Training pentru angajatori și echipe HR

Program de jumătate de zi sau o zi, adaptat la dimensiunea și sectorul companiei tale. Include abordarea informată de traumă, comunicarea eficientă și gestionarea situațiilor dificile.

#### Consultanță de integrare

Sprijin direct în primele 90 de zile de angajare, pentru angajator, mentor și echipă. Include sesiuni de clarificare, protocoale de escaladare și recomandări adaptate.

#### Mediere și sprijin în situații sensibile

Intervenție când apar dificultăți care depășesc cadrul operațional. Specialiștii eLiberare lucrează direct cu angajatorul și cu angajatul, cu respectarea confidențialității.

#### Ghidul angajatorului responsabil

Materiale practice suplimentare, protocoale de comunicare și instrumente de monitorizare disponibile pe platforma eLiberare.

Contactează **eLiberare** pentru o discuție inițială:



[www.eliberare.com](http://www.eliberare.com)



0757 749 845



[asistenta@eliberare.com](mailto:asistenta@eliberare.com)



Instagram: @eliberare



Facebook: @eLiberare



WEBSITE



INSTAGRAM

## 7.2 Surse și referințe

Documentul integrează date și recomandări din următoarele surse:

- **Asociația eLiberare (2022)**. Practical Guide for Meaningful Survivor Engagement.
- **B Lab U.S. & Canada (2025)**. The Fair Work Standards, Simplified.
- **Chandra, S., Enright, S. & Pease, A. (2020)**. Empowerment and Employment of Survivors of Human Trafficking: A Business Guide. BSR & GBCAT.
- **Home Office UK (2025)**. Transparency in Supply Chains (TISC): Statutory guidance.
- **ILO & IOE (2025)**. Combating forced labour: A handbook for employers and businesses (3rd ed.).
- **Joint Committee on Human Rights – JCHR (2025)**. Forced Labour in the UK's Supply Chains: Sixth Report.
- **Legea nr. 76/2002** privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (formă actualizată 2025).
- **Squire Patton Boggs (2025)**. Supply Chain Transparency: Updates on UK and EU Provisions on Forced Labour and Modern Slavery.
- **UNDP (2025)**. Engaging People with Lived Experience: A Brief for Investors.
- **United Nations (2011)**. Guiding Principles on Business and Human Rights.

Conținutul acestui ghid a fost optimizat cu ajutorul tehnologiilor bazate pe inteligență artificială, în vederea sporirii interactivității și facilitării unei prezentări dinamice a informației.

*Acest ghid a fost elaborat de Asociația eLiberare în cadrul proiectului Restart - Integritate pe Piața Muncii pentru Supraviețuitorii Traficului de Persoane, cu sprijinul Fundației Dacia pentru România. Reproducerea parțială sau integrală este permisă cu menționarea sursei.*

## Studiu de caz

Ana, 27 de ani, este supraviețuitoare a traficului de persoane și beneficiază de sprijinul unei organizații anti-trafic. Organizația îi oferă consiliere, acompaniere emoțională și suport în procesul penal, iar integrarea profesională este parte importantă a planului ei de recuperare. După o perioadă de stabilizare, Ana se angajează într-un magazin de produse cosmetice dintr-un mall din București. Locul de muncă îi oferă structură, contact social și sentimentul că poate construi o viață independentă. În primele luni este punctuală, atentă cu clienții și dornică să învețe, iar managerul o percepe ca pe o angajată serioasă, deși uneori sensibilă la critică și obosită - după întâlnirile legate de dosarul penal, de care managerul nu știe.

După aproximativ șase luni, comportamentul Anei începe să se schimbe. Devine mai puțin concentrată, pare absentă emoțional și are dificultăți în a urmări sarcinile simple. Managerul observă că uită pași din procedura de vânzare, evită contactul vizual și se retrage în pauze. La început, acesta abordează situația discret și o întreabă dacă are nevoie de sprijin. Ana răspunde că trece printr-o situație personală, dar că va încerca să fie bine la locul de muncă. Pentru câteva zile pare să facă eforturi, însă oboseala se accentuează, iar randamentul scade. În următoarele săptămâni apar reacții de iritare și răspunsuri agresive la observații minore, urmate de rușine, retragere și scuze.

Managerul, îngrijorat că situația se agravează, contactează organizația anti-trafic care o sprijină pe Ana. Consilierul programează rapid o ședință de consiliere și află că, în plan personal, Ana pierduse repere importante. Cercul ei apropiat de prieteni se destrămasese, iar persoane în care avusese încredere îi trădaseră confidențialitatea. În același timp, mama ei, singura persoană stabilă din viața ei, trecea printr-o criză financiară și nu mai avea energie emoțională pentru a fi prezentă. Ana interpretează aceste pierderi ca pe o confirmare a credințelor negative despre sine: că nu este suficientă, că oamenii o părăsesc, că nu merită ajutor și că viitorul ei se poate prăbuși oricând. Aceste gânduri îi consumă energia, îi reduc speranța și duc la comportamente autodestructive, inclusiv izolare, neglijarea somnului și reacții impulsive.

Organizația lucrează cu Ana fără judecată și fără presiunea de a performa imediat. Consilierul crește frecvența întâlnirilor de suport, revizuieste împreună cu ea planul de siguranță emoțională și o ajută să distingă între situațiile prezente și reacțiile declanșate de trauma anterioară. Ana acceptă, după mai multe discuții, să meargă la psihoterapie. În terapie începe să lucreze fricile legate de abandon, rușine și lipsa de valoare personală. Psihoterapeutul colaborează cu un medic psihiatru, care recomandă un tratament ușor pentru anxietate, monitorizat atent. În paralel, consilierul păstrează legătura cu managerul, cu acordul Anei, pentru a clarifica faptul că sprijinul este activ și pentru a încuraja o abordare stabilă, predictibilă și respectuoasă la locul de muncă.

După câteva săptămâni, schimbările devin vizibile. Ana începe să aibă din nou randament, își recapătă rutina și cere ajutor înainte ca tensiunea să se transforme în conflict. Când este frustrată, poate spune că are nevoie de o pauză sau de clarificări, fără să reacționeze agresiv. Managerul observă o creștere a responsabilității și a capacității ei de autoreglare, iar organizația continuă monitorizarea progresului.

Cazul arată că integrarea profesională a unei supraviețuitoare nu se reduce la obținerea unui loc de muncă. Stabilitatea depinde de colaborarea dintre beneficiar, angajator, consilier, psihoterapeut și, când este nevoie, medic psihiatru. O reacție timpurie, lipsită de stigmatizare, poate preveni pierderea locului de muncă și poate transforma o criză într-o etapă de recuperare reală.





[www.eliberare.com](http://www.eliberare.com)