

## **RECOMANDĂRI LA PROIECTUL DE LEGE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATAREA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI ÎN SISTEMUL EDUCAȚIONAL**

**Către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, autorul Proiectului de lege pentru modificarea unor acte legislative (în vederea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă și în sistemul educațional)<sup>1</sup>**

În contextul consultărilor publice, organizate pe marginea Proiectului de lege pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă și în sistemul educațional, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) vine cu propuneri de amendamente care vizează măsuri legislative de reducere a acestui fenomen.

Ținem să menționăm că CPD este autorul a două analize comprehensive privind fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă<sup>2</sup> și de studii<sup>3</sup>, în care a studiat amploarea fenomenului în aceste două domenii, prevederile legislative actuale și practicile altor țări, viabile pentru Republica Moldova.

**În proiectul de lege expus consultărilor publice, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale vine cu completări la legislația națională**, printre care: (i) noi prevederi ce interzic hărțuirea sexuală în raporturile de muncă; (ii) obligația angajatorului de a elabora mecanismul de soluționare a plângerilor cu referire la hărțuirea sexuală la locul de muncă; (iii) obligația angajatorului de a ajusta/ aplica proceduri interne de prevenire și eliminare a hărțuirii sexuale. Astfel, responsabilitatea de bază în elaborarea procedurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale revine angajatorilor.

**Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare susține inițiativa Ministerului** de a introduce prevederi legislative legate de procedurile de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale, precum și de a introduce noi obligații pentru angajatori. Cu toate acestea, pentru o mai mare eficiență, considerăm că este important ca **Guvernul să elaboreze un Regulament – cadru național/ proceduri clare pentru angajatori**, care vor descrie formele hărțuirii sexuale la locul de muncă, măsurile de prevenție, responsabilitățile, mecanismul de investigare și raportare, sancțiunile posibile, iar în baza acestui Regulament angajatorii să ajusteze procedurile interne. Acest lucru este important din câteva considerente:

**(1) Reglementările deja existente în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale sunt fragmentare și confuze, fiind incluse doar unele sintagme generale** în diverse planuri anuale, documente strategice, dar nu există un document comprehensiv de politici axat pe prevenirea hărțuirii sexuale. Din acest motiv, introducerea prevederilor care obligă angajatorii să elaboreze proceduri și mecanisme de intervenție, în lipsa unui cadru regulator general, aprobat de Guvern, nu va avea impact. Mai mult, elaborarea unui asemenea cadru general va facilita procesul de adaptare a procedurilor interne specifice prevenirii și combaterii fenomenului de hărțuire la locul de muncă.

**(2) Angajații nu cunosc procedurile interne ale instituției în care activează.** Conform unui sondaj realizat de CPD în 2019, peste 65% din angajați susțin că instituția în care activează nu dispune de careva proceduri ce vizează hărțuirea sexuală la locul de muncă, iar alte 17% nu cunosc deloc despre existența unor proceduri care i-ar proteja în așa situații. Așadar, prezența unei proceduri interne nu neapărat va proteja angajatul, atâta timp cât ele nu sunt cunoscute la nivelul instituției. În acest context, devine imperativ Cadrul regulator general, cunoscut și aplicabil la nivel național, care ar cuprinde, inclusiv, prescripții pentru angajatori să facă vizibile procedurile interne.

<sup>1</sup><http://particip.gov.md/proiectview.php?l=ro&idd=6611&fbclid=IwAR13YfXhJtpCxUp3hmrxw0JKwGNJLws37fEq1wXsczOtJy70GhQV9PVIq90>

<sup>2</sup>[http://progen.md/files/8257\\_cpd\\_cdf\\_analiza\\_hartuirea\\_sexuala\\_final.pdf](http://progen.md/files/8257_cpd_cdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf)

<sup>3</sup>[http://progen.md/files/7178\\_sexual\\_harassment\\_education\\_final\\_1.pdf](http://progen.md/files/7178_sexual_harassment_education_final_1.pdf)

**(3) Întreprinderile se caracterizează prin nivel diferit de complexitate și mărime**, lucru care trebuie luat în considerare atunci când vorbim despre adoptarea unor proceduri în domeniul hărțuirii sexuale. În redacția propusă de către autor în prezentul proiect de lege, prevederile se aplică tuturor angajatorilor, fără a se ține cont de specificul acestora. Însă, complexitatea procedurilor pe prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale trebuie să fie proporțională cu mărimea întreprinderii și numărul de angajați ai acesteia. Pentru companiile mari (care au cel puțin 250 de angajați și cuprind circa 40% din totalul angajaților – figura 1) trebuie să se aplice anumite proceduri/măsură, pentru companiile mici (care au 2 angajați, în mediu) - un alt set de măsuri, în funcție de necesitățile acestora. Acest lucru trebuie să fie reglementat de Guvern, prin Cadrul general menționat anterior, conținutul căruia ulterior va fi transpus și adaptat la specificul întreprinderii (la tipul de întreprindere și numărul de angajați). Asemenea prevederi întâlnim și în practica internațională. Spre exemplu, *The Equal Opportunity Act 2010* al Parlamentului statului Victoria (Australia) include prevederi care obligă angajatorii să întreprindă măsuri rezonabile de prevenire și eliminare a hărțuirii sexuale, luând în calcul mărimea întreprinderii<sup>4</sup>.

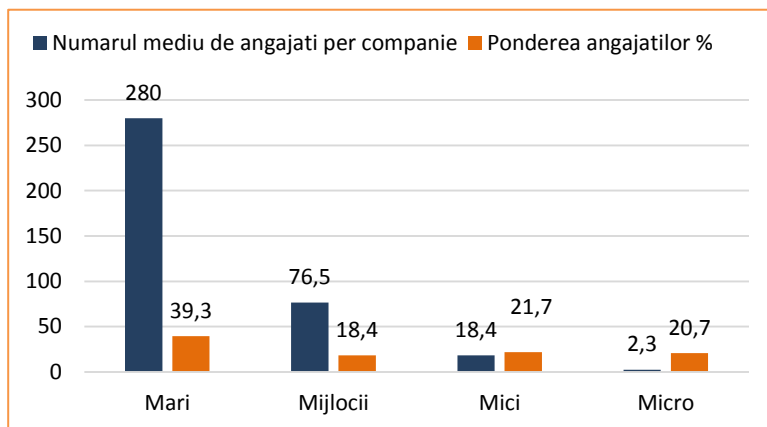


Figura 1. Repartizarea angajaților în funcție de mărimea întreprinderii  
Sursa: BNS, 2018

**(4) Prevederi similare, care fac Guvernul responsabil de stabilirea unui cadru general, există deja în Codul Muncii.** Astfel, Art. 132, alin. (1), Art. 134, alin (2), Art. 139, alin (3), Art. 255, alin. (2) etc. din Codul Muncii includ deja sintagme *”se va aproba de Guvern, după consultarea partenerilor sociali/ patronatelor și sindicatelor”*, avându-se în vedere că angajatorii vor aplica anumite prevederi, în baza celor aprobate de către Guvern. Acest lucru indică faptul că prevederea propusă de către CPD nu este una fără precedent.

**(5) Asemenea prevederi se aplică deja în practica internațională.** Mecanismul de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale se recomandă a fi aprobat la nivel național de către Guvern, astfel încât să creeze un cadru regulator general pentru angajatori, în baza cărora sunt ajustate/ elaborate procedurile interne. Un caz elocvent, în acest sens, este practica Marii Britanii. Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului (Equality and Human Rights Commission - EHRC), din cadrul Parlamentului englez, a ajuns la concluzia că, chiar și în cazul întreprinderilor care dispun de proceduri interne pe prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă, acestea s-au dovedit ineficiente, în lipsa unui cadru regulator național. Din aceste considerente, Comisia a recomandat Guvernului Marii Britanii să elaboreze un Cod de practică (Regulament) privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, care va cuprinde măsurile detaliate pe care angajatorii ar trebui să le întreprindă pentru a răspunde situațiilor de hărțuire. Astfel, obligația angajatorilor de a interveni în cazurile de hărțuire sexuală se va fundamenta pe acest Cod de practică, care stabilește ce trebuie să facă angajatorii pentru a-și îndeplini această obligație legală<sup>5</sup>.

**Pe lângă cele menționate, legislația națională trebuie să includă prevederi care ar responsabiliza angajatorii ce nu intervin întru combaterea actelor de hărțuire sexuală despre care sunt în cunoștință de cauză.** Cadrul legal actual prevede obligația angajatorului de a interzice discriminarea și hărțuirea sexuală la locul de muncă, precum și

<sup>4</sup> [http://www.legislation.vic.gov.au/Domino/Web\\_Notes/LDMS/PubStatbook.nsf/f932b66241ecf1b7ca256e92000e23be/7CAFB78A7EE91429CA25771200123812/\\$FILE/10-016a.pdf](http://www.legislation.vic.gov.au/Domino/Web_Notes/LDMS/PubStatbook.nsf/f932b66241ecf1b7ca256e92000e23be/7CAFB78A7EE91429CA25771200123812/$FILE/10-016a.pdf)

<sup>5</sup> Sexual harassment in the workplace, UK Parliament.

<https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/725/725.pdf>

de a întreprinde măsuri de remediere a situației. Totodată, există prevederi de penalizare a persoanelor care comit acte de hărțuire sexuale la locul de muncă. Însă, la momentul actual, lipsesc prevederi ce ar responsabiliza/penaliza angajatorii care cunosc despre existența anumitor acte de hărțuire în cadrul întreprinderii/instituției și nu întreprind măsurile necesare sau obstrucționează procesul de raportare a acestora. În acest sens, pentru o mai mare eficiență, este necesar de a introduce prevederi legale care ar responsabiliza angajatorii ce nu respectă aceste prescripții, prin aplicarea sancțiunilor. Prevederi similare întâlnim și în practica australiană. Inițial, în *The Sex Discrimination Act 1984* (Cth) existau prevederi care obligau angajatorii să întreprindă toate măsurile necesare pentru a preveni sau elimina actele de hărțuire sexuală, însă nu erau prevăzute măsuri legislative în cazul când angajatorul nu respectă această prevedere, ceea ce s-a dovedit a fi ineficient (fără impact). Mai târziu, răspunderea angajatorului pentru nerespectarea prevederilor legislative ce țin de hărțuirea sexuală a fost introdusă în *The Equal Opportunity Act 2010* (statul Victoria)<sup>6</sup>.

**În contextul celor expuse anterior, CPD vine cu următoarele recomandări:**

REDAȚIA PROPUȘĂ DE AUTOR	PROPUNERI AMENDAMENT
<p><b>Codul Muncii</b>  <b>Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului</b>            (2) Obligațiile angajatorului:</p> <p>f<sup>5</sup>) după sintagma „hărțuirii sexuale” se completează cu următoarea sintagmă: „precum și să prevadă mecanismul de soluționare a plângerilor cu referire la hărțuirea sexuală la locul de muncă; să organizeze sondaje anuale în rândul personalului, pentru a identifica severitatea incidenței fenomenului hărțuirii în raporturile de muncă și să facă public raportul constatărilor și a nivelului de implementare a regulamentului de combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă.</p>	<p>f<sup>5</sup>) după sintagma „hărțuirii sexuale” propunem a se completa cu următoarea sintagmă: <b>”conform unor proceduri, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali, care se vor referi printre altele la: (i) descrierea detaliată a formelor de hărțuire sexuală, (ii) măsuri de prevenție, (iii) responsabilitățile de prevenție și investigare, (iv) modalitatea de investigare a cazurilor de hărțuire sexuală, (v) sancțiuni;”</b></p> <p><b>Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului se propune a fi completat cu aliniatul (3) cu următorul cuprins:</b></p> <p>(3) Încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.</p>
<p><b>Codul Muncii</b>  <b>Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității</b>            (1) b) se completează cu sintagma: „procedura detaliată de prevenire și de soluționare a plângerilor și reclamațiilor salariaților referitoare la acte de hărțuire sexuală la locul de muncă”</p>	<p>1) b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă, <b>conform unor proceduri, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali.</b></p>
<p><b>Codul Educației</b>  <b>Capitolul IV. Prevenirea și eliminarea violenței și a hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ</b></p> <p><b>Articolul 11<sup>1</sup> Interzicerea violenței și a hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ</b>            (1) În instituțiile de învățământ sunt</p>	<p>(1) În instituțiile de învățământ sunt interzise hărțuirea sexuală și comportamentele care constau în violență fizică, psihologică – bullying), <b>între toate persoanele care fac parte din comunitatea universitară/școlară, indiferent de statutul pe care îl ocupă în cadrul instituției: elevi/e, studenți/te, masteranzi/de, profesori/oare, cercetători/e, personal auxiliar sau administrativ.</b></p> <p>(4) Instituțiile de învățământ <b>vor adopta proceduri interne de raportare și investigare a cazurilor de hărțuire sexuală și violență</b></p>

<sup>6</sup> Ibidem, referința 4.

<p>interzise hărțuirea sexuală și comportamentele care constau în violență fizică, psihologică – bullying)</p> <p>(4) În cadrul instituțiilor de învățământ vor fi elaborate și aprobate procedurile operaționale ce reglementează procedura de raportare și investigare a cazurilor de hărțuire sexuală și violență fizică, psihologică – bullying.</p> <p><b>Articolul 11<sup>5</sup>. Răspunderea pentru hărțuire sexuală, violență fizică, psihologică – bullying</b></p>	<p>fizică, psihologică – bullying, <b>conform unor proceduri detaliate, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali, care vor referi printre altele la: (i) descrierea detaliată a formelor de hărțuire sexuală, (ii) măsuri de prevenție, (iii) responsabilitățile de prevenție și investigare, (iv) modalitatea de investigare a cazurilor de hărțuire sexuală, (v) sancțiuni.</b></p> <p><b>Articolul 11<sup>1</sup> se propune a fi completat cu aliniatul (6), cu următorul conținut:</b></p> <p>(6) În cadrul programelor de studii în instituțiile de învățământ de toate nivelele se vor introduce ore/cursuri despre fenomenul și formele de hărțuire sexuală.</p> <p><b>Articolul 11<sup>5</sup> se propune a fi completat cu aliniatul (2) cu următorul cuprins:</b></p> <p>(2) Încălcarea legislației de către angajator/conducător, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.</p>
<b>REDACTIA ACTUALĂ</b>	<b>PROPUNERI AMENDAMENT</b>
<p><b>Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați</b></p> <p><b>Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor</b></p> <p>(3) d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor;</p>	<p>(3) d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor, <b>conform unor proceduri, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali.</b></p>
<p><b>Codul Contravențional</b></p> <p><b>Articolul 54<sup>2</sup>. Încălcarea egalității în domeniul muncii</b></p> <p>(2) Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite</p>	<p>(2) Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă <b>se sancționează cu amendă de la 350 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 450 la 650 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.</b></p> <p><b>Articolul 54<sup>2</sup> se propune a fi completat cu aliniatul (3) cu următorul cuprins:</b></p> <p>(3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin:</p> <p>a) nerespectarea de către angajator a obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se</p>

<p>funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.</p>	<p>constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității,  b) obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală,  c) persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală,  se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.</p>
<p><b>Codul Muncii</b>  <b>Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului</b>  ---</p>	<p><b>Articolul 10 se propune a fi completat cu aliniatul (3) cu următorul cuprins:</b>  (3) Încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.</p>
<p><b>Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați</b>  <b>Articolul 24. Răspunderea pentru discriminare după criteriul de sex</b>  ---</p>	<p><b>Articolul 24 se propune a fi completat cu aliniatul (3) cu următorul cuprins:</b>  (3) Încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.</p>
<p><b>Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității</b>  <b>Articolul 17. Răspunderea pentru faptele de discriminare</b>  ---</p>	<p><b>Articolul 17 se propune a fi completat cu 17<sup>1</sup> cu următorul cuprins:</b>  Articolul 17<sup>1</sup> Încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.</p>

## DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acestora, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

**Scop.** Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

**Misiune.** CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen. **Viziune.** CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

### ADRESA NOASTRĂ:

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare  
str. Armenească 13  
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova  
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58  
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57  
[www.progen.md](http://www.progen.md)  
e-mail: [cpd@progen.md](mailto:cpd@progen.md)