

Amendamente pentru a preveni și combate hărțuirea sexuală în câmpul muncii

Prevederi actuale	Propuneri amendament
<p>Codul Muncii Articolul 5 lit. b) b) interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;</p>	<p>Se completează: Articolul 5 lit. b) va avea următorul cuprins: „interzicerea muncii forțate (obligatorii), a discriminării și a hărțuirii sexuale în domeniul raporturilor de muncă;”.</p>
<p>Codul Muncii Articolul 8 alin. (1) (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.</p>	<p>La Articolul 8 alin. (1) Orice formă de discriminare, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, precum și hărțuirea sexuală, este interzisă.</p>
<p>Codul Muncii Articolul 10. alin. (2), lit. f3) f3) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;</p>	<p>Articolul 10 alin. (2) lit. f3), după cuvîntul „discriminarea” se completează cu cuvintele „oferind instruiți în domeniu”.</p>
<p>Codul Muncii Articolul 10. f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;</p>	<p>Articolul 10 alin. (2) lit. f5) după cuvintele „hărțuirii sexuale” se completează cu următorul text: „și să prevadă mecanismul de soluționare a plîngerilor cu referire la hărțuirea sexuală la locul de muncă din perspectiva răspunderii disciplinare, precum și modul de sesizare a organului de urmărire penală și altor organe abilitate cu soluționarea plîngerilor referitoare la hărțuirea sexuală; 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 regulamentul de combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă;”</p>

<p>Codul Muncii Articolul 10. ---</p>	<p>Se completează cu: (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 discriminarea și hărțuirea sexuală (victimizare), se pedepsește conform legii.</p>
<p>Codul Muncii Articolul 31 alin. (2)</p>	<p>Articolul 31 alin. (2) se completează cu litera i) cu următorul cuprins: „i) interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă și aplicarea procedurilor de prevenire și eliminare a acesteia;”.</p>
<p>Codul Muncii Articolul 199. alin. (1) lit. b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă;</p>	<p>Articolul 199 alin. (1) lit. b) se completează cu textul: „procedura detaliată de prevenire și de soluționare a plângerilor și reclamațiilor salariaților referitoare la acte de hărțuire sexuală la locul de muncă, din perspectiva răspunderii disciplinare, precum și modul de sesizare a organului de urmărire penală și altor organe abilitate cu soluționarea plângerilor referitoare la hărțuirea sexuală”.</p>
<p>Codul Muncii Articolul 386 alin. (41) (41) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare după criteriul de sex și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente recomandări concrete de eliminare a acestora.</p>	<p>Articolul 386 alin. (41) după cuvintele „a cazurilor de” se completează cu cuvintele „hărțuire sexuală în raporturile de muncă și”.</p>
<p>Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 2. Noțiuni principale „hărțuire sexuală – orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;”</p>	<p>„hărțuire sexuală - orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic de conotație sexuală, care are scop sau efect lezarea demnității unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.” definiția a fost inclusă în proiectul de armonizare a legislației naționale la Convenția</p>

<p>Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 10 alin. (2)</p> <p>Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați la locul de muncă urmează a fi inserate în calitate de obligații ale angajatorului și angajatului în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective.</p>	<p>articolul 10 alin. (2) după cuvintele „Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați”, se completează cu cuvintele „precum și prevederi ce țin de prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale”.</p>
<p>Legea nr. 5 Articolul 24. ---</p>	<p>Se completează cu: (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>Codul Contravențional Articolul 542. Încălcarea egalității în domeniul muncii (2) Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, 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 funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.</p>	<p>Se exclude alin.(2)</p>

<p>Codul Contravențional Articolul 55</p>	<p>se completează cu: La alin. (1) se completează cu lit. i) și j) cu următorul conținut i) nerespectarea de către angajator a obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, j) obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, Se completează cu alin.(4) cu următorul conținut (4) Neînstituirea procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice”</p>
<p>Codul contravențional Articolul 70</p>	<p>Se completează cu: „Articolul 70¹. Hărțuirea (1) Orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, naționalitate, origine națională și etnică, origine și statut social, limbă, religie sau convingeri, sex, identitate de gen, vârstă, dizabilitate, statut HIV, stare de sănătate, opinii politice sau orice alte opinii, avere, naștere, orientare sexuală, statut matrimonial sau orice altă situație. se sancționează cu amendă de la 120 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 de la 3 luni până la 6 luni.</p>
<p>Codul contravențional Articolul 70</p>	<p>Se completează cu: Articolul 70². Victimizarea Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de</p>

	dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate de la 3 luni până la 6 luni.
<p>LEGE Nr. 1129 din 07-07-2000 Sindicatelor Articolul 17, alin. (3) lit. d) să apere interesele membrilor de sindicat în problemele ce țin de protecția muncii, de acordarea înlesnirilor, compensațiilor și altor garanții sociale în legătură cu influența asupra celor ce muncesc a factorilor de producție și ecologici nocivi.</p>	lit. d) după cuvintele „protecția muncii”, se completează cu următorul text: „discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă,”.
<p>Următoarele amendamente sunt legate de activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii, aceste prevederi actualmente se regăsesc în proiectul de lege Proiect de Lege Nr.300/ISM</p>	
<p>Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii Articolul 4. Atribuțiile alin (1), a) controlează respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă;</p>	alin (1), a) controlează respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă, a măsurilor de prevenire și combatere a oricăror forme de discriminare, inclusiv pe segmentul prevenirii hărțuirii sexuale în raporturile de muncă;
<p>Articolul 4. Atribuțiile alin (1), c) coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a angajatorilor și salariaților, precum și a altor persoane interesate de aplicarea legislației în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă;</p>	alin (1), c) coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a angajatorilor și salariaților, precum și a altor persoane interesate de aplicarea legislației în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, inclusiv pe subiectul hărțuirii sexuale la locul de muncă;
<p>Articolul 8. Drepturile inspectorului de muncă, alin (1)</p>	<p>Articolul 8 alin (1) se propune a fi completat cu lit. d¹) cu următorul cuprins:</p> <p>d¹) să verifice existența măsurilor de prevenire și combatere a fenomenului <i>discriminării, hărțuirii, hărțuirii sexuale, victimizării</i> la locul de muncă în</p>

	procedurile interne a unității, cât și respectarea acestora;
<p>Articolul 8¹. Dreptul inspectorului de muncă de a întreprinde acțiuni de sancționare</p> <p>- emite o notificare adresată angajatorului (persoanei care acționează în numele acestuia). În sensul prezentei Legi, notificarea reprezintă un avertisment scris prin care angajatorul se atenționează asupra faptului comiterii unor încălcări sau abateri de la actele normative, asupra necesității lichidării acestora, asupra inadmisibilității acestora pentru viitor și asupra consecințelor pe care va urma să le suporte angajatorul (persoana care acționează în numele acestuia) dacă încălcarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă va continua. Formularul notificării se aprobă de directorul Inspectoratului de Stat al Muncii;</p>	<p>- emite o notificare adresată angajatorului (persoanei care acționează în numele acestuia). În sensul prezentei Legi, notificarea reprezintă un avertisment scris prin care angajatorul se atenționează asupra faptului comiterii unor încălcări sau abateri de la actele normative, asupra necesității lichidării acestora, asupra inadmisibilității acestora pentru viitor și asupra consecințelor pe care va urma să le suporte angajatorul (persoana care acționează în numele acestuia) dacă încălcarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă (inclusiv pe segmentul prevenirii hărțuirii sexuale) va continua. Formularul notificării se aprobă de directorul Inspectoratului de Stat al Muncii;</p>
<p>Articolul 11³. Procedura de efectuare a controlului de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, alin (1)</p>	<p>Articolul 11³ alin. (1) se propune a fi completat cu lit. j¹) cu următorul cuprins:</p> <p>j¹) mecanismul de reglementare internă și aplicare a măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsurile de prevenire și combatere a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea și hărțuirea sexuală la locul de muncă.</p>

<p>Articolul 13. Rapoartele</p> <p>e) datele analitice privind încălcările legislației privind raporturile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă depistate și ale sancțiunilor aplicate;</p>	<p>e) datele dezagregate privind încălcările legislației privind raporturile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă (inclusiv pe segmentul prevenirii hărțuirii sexuale) depistate și ale sancțiunilor aplicate;</p>
<p>Legii cu privire la avocatură nr. 1260/2002</p> <p>art. 44 alin. (2)</p>	<p>se completează cu lit. b1) cu următorul cuprins: „b1) are atribuții de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare în rândurile avocaților prin elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării în avocatură.”.</p>
<p>Legea privind executorii judecătorești nr. 113/2010</p> <p>Art. 21 alin. (2) lit. c)</p> <p>săvârșirea unor fapte care aduc atingere onoarei, probității profesionale ori bunelor moravuri;</p>	<p>art. 21 alin. (2) lit. c) după cuvintele „bunelor moravuri”, se completează cu textul „inclusiv are atribuții de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare în rândurile executorilor judecătorești prin elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării,”.</p>