

## **OPINIA CPD CU PRIVIRE LA INTEGRAREA PREVEDERILOR CE ȚIN DE PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN NOILE INIȚIATIVE LEGISLATIVE**

**Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) salută efortul autorităților publice de a aborda fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă în cadrul inițiativelor legislative promovate recent.**

În mod specific, ne referim la:

- *Proiectul de lege nr. 124 pentru modificarea unor acte normative*<sup>1</sup>, aprobat în primă lectură la data de 26.05.2022 (modificări la Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați ș.a.). Proiectul include o serie de prevederi cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă, necesar a fi implementate pentru eradicarea acestor practici la locul de muncă:
  - reglementări în domeniul prevenirii și examinării/soluționării hărțuirii sexuale la locul de muncă (obligații, instrumente specifice de creare a unui mediu de lucru fără discriminare, abuzuri și hărțuire);
  - prevederi cu privire la definirea și clasificarea clară a actelor de hărțuire sexuală, după severitatea cazului;
  - prevederi de extindere a mandatului CPPEDAE cu atribuții de investigare în teritoriu la momentul sesizării sau auto-sesizării actului de hărțuire și cu executarea obligatorie a recomandărilor/deciziilor oferite de către Consiliu subiecților cazului de hărțuire;
  - prevederi cu privire la obligația angajatorului/ angajatoarei de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală la locul de muncă și răspundere contravențională pentru nerespectarea acestor obligații.
- *Proiectul de lege nr. 321 pentru modificarea unor acte normative*<sup>2</sup> (asigurarea drepturilor victimelor în cazul infracțiunilor privind viața sexuală și violența în familie), aprobat în lectura a doua la data de 17.11.2022. Proiectul reprezintă o comasare cu alte inițiative legislative (proiectul de lege nr. 124), fiind integrate doar parțial prevederi din proiectul nr. 124. În mod specific, acesta introduce modificări cu privire la incriminarea hărțuirii sexuale.
- *Proiectul de lege nr. 304 pentru modificarea unor acte normative*<sup>3</sup> (revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității), aflat în proces de aprobare. Acesta include doar parțial anumite prevederi din proiectul de lege nr. 124, și anume: include propuneri de modificare a Codului contravențional cu noțiunile de „hărțuire” și „victimizare”, introduce sancțiuni pentru orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane, precum și extinde atribuțiile Consiliului pentru Egalitate.

Proiectul de lege nr. 304 urmează a fi aprobat în curând. **CPD își exprimă îngrijorarea privind faptul că acesta nu a integrat prevederi cu privire la obligația angajatorului de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală la locul de muncă și răspunderea pentru nerespectarea acestor obligații.**

**Introducerea acestor prevederi în proiectul de lege nr. 304 este crucială.** Deși în legislația existentă sunt anumite prevederi legale cu privire la obligația angajatorului/ angajatoarei de a întreprinde măsuri de prevenire a hărțuirii

<sup>1</sup> <https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/5944/language/ro-RO/Default.aspx>

<sup>2</sup> <https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/6151/language/ro-RO/Default.aspx>

<sup>3</sup> <https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/6132/language/ro-RO/Default.aspx>

sexuale la locul de muncă, legislația nu stabilește expres grila de măsuri care trebuie întreprinse de angajator/angajatoare, însă lasă la latitudinea acestuia/acesteia să le prevadă în procedura sa internă de activitate. Mai mult decât atât, cadrul normativ prevede un mecanism ineficient de verificare și sancționare a angajatorului/ angajatoarei care nu respectă obligația de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă.

**Mandatul și capacitatea instituțională a Inspecției Muncii în prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă este slab.** În conformitate cu prevederile art. 371 al Codului Muncii, supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și contractelor colective de muncă la toate unitățile sunt exercitate de Inspectoratul de Stat al Muncii. În pofida acestor prevederi, rapoartele de activitate ale Inspectoratului nu reflectă constatări referitoare la incidența și amploarea fenomenului în cauză în raporturile de muncă. Acest lucru sugerează, pe de o parte, că subiectul respectiv nu constituie o prioritate, iar pe de altă parte, că nu sunt elaborate, aprobate prin lege și aplicate instrumentele relevante de monitorizare a fenomenului. În cazul perpetuării acestei situații și în lipsa unor reglementări clare care ar face angajatorii pasibili de răspundere pentru nerespectarea acestor obligații, rata de incidență a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă va continua să atinge cote destul de înalte. Reamintim că potrivit unui studiu CPD<sup>4</sup>, fiecare a cincea femeie se confruntă cu diferite forme de hărțuire sexuală la locul de muncă.

În acest sens, **reiterăm necesitatea de a introduce în proiectul de lege nr. 304 prevederile stipulate în proiectul de lege nr. 124 cu privire la obligația angajatorului de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală la locul de muncă și răspunderea pentru nerespectarea acestor obligații.**

---

<sup>4</sup> <https://progen.md/cum-prevenim-si-reducem-hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca-si-studii-recomandari-de-politici/>