



OBLIGAȚII ASUMATE, REFORME NECESARE

Alinierea cadrului legal și instituțional de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii la locul de muncă la standardele europene



Această publicație este elaborată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu suportul financiar al Uniunii Europene, în cadrul proiectului „Implicarea civică pentru împuternicirea tinerilor și a femeilor”, finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Suedia. Proiectul este implementat de Fundația Est-Europeană în parteneriat cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Consiliul Național al Tineretului din Moldova și Organizația Necomercială „Agenția Regională de Dezvoltare” din Tiraspol. Conținutul publicației aparține autorilor și nu reflectă în mod neapărat viziunea Uniunii Europene.

Chișinău 2026

CUPRINS

INTRODUCERE	3
CONTEXT	5
ANALIZA LACUNELOR NORMATIVE ȘI INSTITUȚIONALE PE DOMENII DE INTERVENȚIE	9
DEFINIȚII OPERAȚIONALE	9
DOMENIUL DE APLICARE.....	10
OBLIGAȚII DE PREVENIRE ȘI POLITICI INTERNE	10
MECANISME DE RAPORTARE ȘI INVESTIGARE	11
MĂSURI DE PROTECȚIE IMEDIATĂ	11
SANȚIUNI	12
REMEDII ȘI DESPĂGUBIRI CIVILE	12
CONFIDENȚIALITATE ȘI PROTECȚIA DATELOR.....	13
PROTECȚIA VICTIMELOR ȘI MARTORILOR	13
ROLUL ORGANELOR DE CONTROL ȘI AL INSTITUȚIILOR.....	14
ACHIZIȚII PUBLICE ȘI CRITERII DE CONFORMITATE.....	14
FORMARE ȘI SENSIBILIZARE	15
MATRICE DE CONFORMITATE LA STANDARDELE EUROPENE PRIVIND VIOLENȚA ȘI HĂRȚUIREA ÎN LUMEA MUNCII.....	16

AUTORI:

Gheorghina DRUMEA
Carolina BAGRIN
Vadim VIERU

INTRODUCERE

Violența și hărțuirea în lumea muncii constituie o problemă structurală care afectează demnitatea persoanei, egalitatea de gen, securitatea și sănătatea în muncă, precum și participarea efectivă pe piața forței de muncă. Fenomenul vizează un spectru larg de comportamente, de la agresiunea fizică și constrângerea economică până la formele subtile de intimidare, umilire, abuz verbal sau hărțuire sexuală, care se manifestă atât în spațiul fizic al locului de muncă, cât și prin intermediul comunicării digitale, în deplasările de serviciu sau în spațiile auxiliare puse la dispoziție de angajator. La nivel global, sondajul realizat de OIM în parteneriat cu Lloyd's Register Foundation și Gallup (2022)¹ a relevat că aproximativ 23% dintre adulții angajați au experimentat cel puțin o formă de violență și hărțuire la locul de muncă pe parcursul vieții, iar în Europa și Asia Centrală rata cumulată atinge 25,5%. Aproape jumătate dintre victime nu au comunicat nimănui despre experiența lor, ceea ce confirmă persistența culturii tăcerii ca trăsătură definitorie a fenomenului.

Republica Moldova și-a asumat angajamente ferme la nivel internațional în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în lumea muncii. În 2024, Republica Moldova a ratificat² Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 (2019) privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, și Recomandarea nr. 206³ considerate a fi primul standard internațional de muncă dedicat acestui fenomen. Convenția definește *violența și hărțuirea ca o serie de comportamente și practici inacceptabile care urmăresc, au ca rezultat sau pot avea ca rezultat prejudicii fizice, psihologice, sexuale ori economice, și distinge în cadrul acestei noțiuni violența și hărțuirea bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală*. Protecția se extinde asupra tuturor persoanelor din lumea muncii, indiferent de statutul contractual, incluzând voluntarii, stagiarilor, candidații la angajare și persoanele din economia informală, și acoperă toate situațiile conexe activității profesionale, inclusiv deplasările, comunicările electronice și spațiile auxiliare. Convenția obligă statele să adopte o abordare integrată care presupune: **(i)** obligațiile angajatorilor de prevenire, inclusiv evaluarea riscurilor psihosociale; **(ii)** politici interne detaliate de prevenire, raportare și investigare; **(iii)** mecanisme eficiente de plângere, cu acces direct la autoritatea competentă; **(iv)** măsuri de protecție imediată pe durata investigării; **(v)** sancțiuni eficiente, proporționale și disuasive; **(vi)** remedii civile reale și compensații adecvate; **(vii)** protecție fermă împotriva represaliilor; **(viii)** confidențialitatea procedurilor; și **(ix)** formarea continuă a autorităților de control.

Integrarea acestor obligații în dreptul intern este strâns legată și de procesul de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană. Programul național de aderare la Uniunea Europeană pentru anii 2025–2029, aprobat de Guvern în mai 2025⁴, identifică alinierea legislației naționale la standardele europene în domeniul politicii sociale și al ocupării forței de muncă drept prioritate asumată, cu termene și acțiuni concrete. Cadrul de aderare creează astfel o dublă obligație, de conformare cu standardele OIM și, simultan, de transpunere a directivelor europene relevante, într-un calendar asumat față de instituțiile europene. Aceasta înseamnă că ajustarea cadrului legislativ național nu este opțională și nu poate fi amânată, ea are termene, indicatori de progres și mecanisme externe de evaluare. Planul prevede alinierea la Directivele europene aplicabile care definesc obligații precise privind interzicerea hărțuirii, sancționarea acestora și protecția victimelor. Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de tratament între femei și bărbați⁵ consacră

¹OIM, Lloyd's Register Foundation, Gallup, Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global Survey (Geneva: OIM, 2022), pag.12.

<https://www.ilo.org/publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-survey>

² Legea nr. 440/2023 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=141320&lang=ro

³ Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 (2019) privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii și Recomandarea nr.206, https://www.legis.md/UserFiles/Image/RO/2024/mo%2024-27%20md/conven%C8%9Bia_440ro.PDF

⁴ HG nr. 306/2025 cu privire la aprobarea Programului național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=152627&lang=ro#

⁵ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

hărțuirea și hărțuirea sexuală drept forme de discriminare bazată pe sex, obligând statele să le interzică explicit, să asigure acces efectiv la justiție, să instituie sancțiuni efective, proporționale și disuasive și să garanteze victimelor remedii reale, inclusiv compensații. Directiva (UE) 2024/1385 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice⁶ extinde responsabilitatea statelor la hărțuirea online și la alte forme de violență cu dimensiune digitală, impunând măsuri de protecție a victimelor inclusiv în sfera raporturilor de muncă. Convenția Consiliului Europei de la Istanbul și Recomandarea generală CEDAW nr. 19⁷ consolidează același cadru normativ, reafirmând că hărțuirea sexuală la locul de muncă este o formă de violență de gen și de discriminare care subminează egalitatea de șanse și că statul are obligația de a interveni legislativ, instituțional și educațional pentru a o preveni și combate efectiv.

În vederea alinierii la aceste standarde, la 10 iulie 2025, Parlamentul a adoptat Legea nr. 194 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2026.⁸ Legea reglementează, pentru prima dată în dreptul muncii național, definiții operaționale ale violenței în muncă și ale hărțuirii în muncă, consacră principiul interzicerii discriminării, violenței și hărțuirii de orice natură, instituie obligațiile angajatorului de elaborare a politicilor interne și de informare a salariaților, reglementează procedura internă de raportare și investigare cu garanții de confidențialitate, califică faptele de violență și hărțuire drept abateri disciplinare grave și introduce răspunderea materială deplină a angajatorului și a salariatului autor. Independent de aceste modificări, cadrul sancționator existent include art. 70² din Codul contravențional,⁹ care sancționează hărțuirea pe criteriu protejat, și art. 173 din Codul penal,¹⁰ care incriminează hărțuirea sexuală, doar pentru spectru limitat de situații, iar reglementarea contravențională este circumscrisă logicii discriminării.

Problema centrală nu mai este dacă Republica Moldova dispune de norme relevante, ci dacă aceste norme alcătuiesc un mecanism coerent și efectiv de protecție. În materia violenței și hărțuirii la locul de muncă, eficacitatea cadrului juridic depinde de modul în care sunt articulate dreptul muncii, standardele anti-discriminare, normele contravenționale și penale, competențele instituțiilor de control și existența unor remedii reale pentru victime. Or, simpla consacrare a principiului interzicerii violenței și hărțuirii nu este suficientă dacă victimele nu dispun de căi clare de sesizare, dacă atribuțiile autorităților rămân fragmentate sau dacă intervenția juridică este tardivă, parțială ori lipsită de efect disuasiv.

Prezenta notă analitică își propune o examinare punctuală a cadrului european și internațional aplicabil în raport cu legislația națională în vigoare, în vederea identificării neconcordanțelor și formulării propunerilor concrete de ajustare. Scopul analizei este identificarea neconcordanțelor dintre legislația națională și standardele internaționale aplicabile (Convenția OIM nr. 190, Directiva 2006/54/CE, Directiva (UE) 2024/1385 și Convenția de la Istanbul) și formularea propunerilor concrete de ajustare care să asigure prevenirea faptelor, raportarea lor în condiții de siguranță, investigarea promptă, sancționarea efectivă și acordarea unor remedii adecvate. Nota cuprinde un context bazat pe datele oficiale disponibile și practica instituțională, urmat de o analiză sistematică a lacunelor normative și instituționale pe treisprezece domenii tematice, reflectată în tabelul analitic comparativ anexat, împreună cu propunerile de modificare legislativă care se impun.

⁶ Directiva (UE) 2024/1385 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32024L1385>

⁷ Recomandarea generală CEDAW nr. 19, din 1992, Violenta împotriva femeilor, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>

⁸ Legea nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=150193&lang=ro

⁹ Codul contravențional al Republicii Moldova, art. 70² (Hărțuirea), https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125094&lang=ro

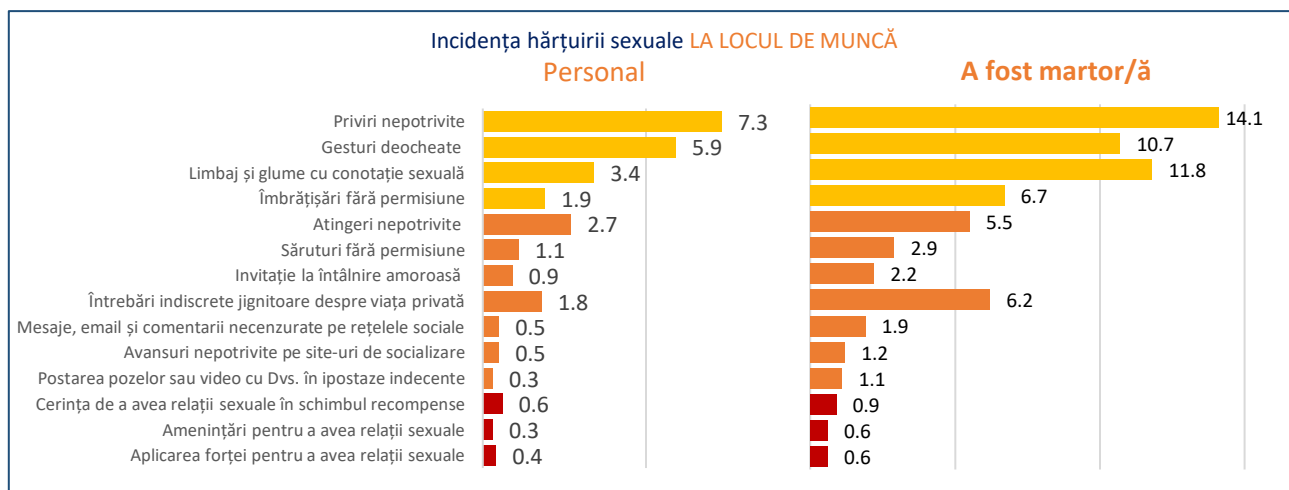
¹⁰ Codul penal al Republicii Moldova, art. 173 (Hărțuirea sexuală). https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=109495&lang=ro

CONTEXT

Datele disponibile privind prevalența violenței și hărțuirii la locul de muncă în Republica Moldova relevă un decalaj semnificativ între amploarea socială a fenomenului și reflexia sa în mecanismele oficiale. Studiile sociologice indică un nivel ridicat de expunere a populației ocupate, în special a femeilor, la diferite forme de hărțuire în context profesional, în timp ce datele instituționale confirmă un număr extrem de redus de cauze oficial investigate și un volum modest de plângeri la organismele specializate. Acest decalaj reflectă deficiențe sistemice legate de calificarea juridică a faptelor, de competențele instituționale fragmentate, de lipsa unor proceduri accesibile la nivelul angajatorilor și de persistența unor bariere culturale care descurajează raportarea.

Circa 1 din 10 femei angajate din Republica Moldova au fost supuse unor forme de hărțuire sexuală. Studiul CPD „Hărțuirea sexuală la locul de muncă: între percepții și realitate”¹¹, arată că peste 8% din persoanele angajate s-au confruntat cu cel puțin o formă de hărțuire sexuală la locul de muncă. Dintre persoanele afectate, 67% au fost supuse formelor subtile (priviri nepotrivite, gesturi deocheate, limbaj cu conotație sexuală), 22% - formelor medii (atingeri nepotrivite, săruturi fără permisiune, hărțuire cibernetică), iar 11% - formelor grave, inclusiv cerința de a întreține relații sexuale în schimbul unei recompense. Predominanța formelor subtile și medii, care reprezintă împreună aproape 90% din cazuri, este relevantă tocmai pentru că acestea sunt formele care rămân în vidul sancționar pentru că nu ating pragul penal al art. 173 din Codul penal. Frecvența cazurilor este mai mare în rândul femeilor, circa 18% dintre femeile abuzate s-au confruntat cel puțin o dată la 2-3 luni cu forme subtile și medii, iar 25% - cu forme grave.

Figura 1. Ponderea persoanelor care au fost expuse diferitor forme de hărțuire sexuală la locul de muncă, %



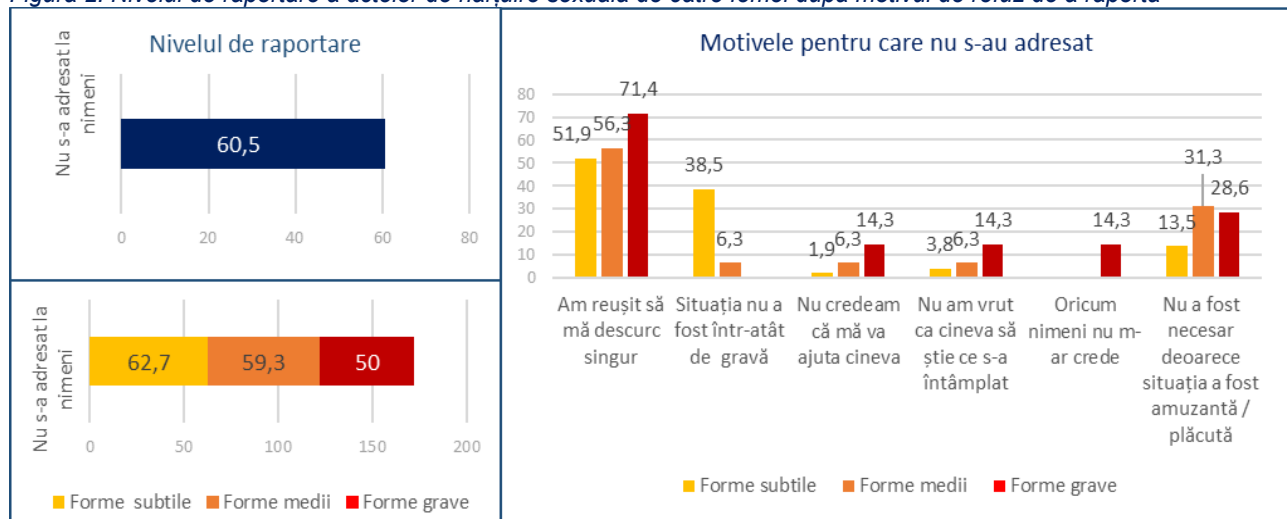
Sursa: Studiul „Hărțuirea sexuală la locul de muncă: între percepții și realitate”, CPD, 2023,

În pofida prevalenței înalte, circa 60% dintre persoanele afectate nu au raportat cazurile și nu au solicitat ajutor. Adresabilitatea la organele abilitate în cazul formelor subtile și medii este practic nulă — sub 10% —, iar chiar în cazurile grave nu atinge 50%. Explicația nu ține doar de lipsa încrederii în instituții, ci și de percepțiile sociale: peste 60% dintre angajați consideră că persoanele hărțuite sexual au provocat ele însele situațiile prin ținută sau comportament. Această culpabilizare a victimei, coroborată cu absența unor mecanisme accesibile și previzibile de raportare, creează un cerc vicios în care sub-raportarea perpetuează impunitatea, iar impunitatea descurajează și mai mult raportarea. La nivel de angajator, doar 17,7% dintre întreprinderi au politici interne de toleranță zero față de hărțuirea sexuală, ceea ce înseamnă că peste patru

¹¹ Hărțuirea sexuală la locul de muncă: între percepții și realitate, studiu privind percepțiile și incidența fenomenului hărțuirii sexuale la locul de muncă, CPD, 2023, https://progen.md/wp-content/uploads/2023/04/Raport_HS_munca_merged.pdf

din cinci angajatori nu dispun de instrumentele minime de prevenire pe care Convenția OIM nr. 190 le consideră obligatorii.

Figura 2. Nivelul de raportare a actelor de hărțuire sexuală de către femei după motivul de refuz de a raporta



Sursa: Studiul „Hărțuirea sexuală la locul de muncă: între percepții și realitate”, CPD, 2023),

Coroborarea datelor din sondajul OSCE (2019)¹² cu cele din studiul CPD (2023) confirmă că fenomenul nu s-a diminuat în intervalul de patru ani, ci și-a păstrat amploarea și structura. Sondajul OSCE privind bunăstarea și siguranța femeilor a arătat că 49% au fost supuse hărțuirii sexuale cel puțin o dată de la vârsta de 15 ani, iar 18% în cele 12 luni anterioare studiului. 76% din femei consideră că violența împotriva femeilor este un fenomen frecvent în Moldova. Aproape jumătate dintre victime nu au vorbit cu nimeni după cel mai grav caz de hărțuire sexuală; cele care au vorbit au ales mai degrabă un membru al familiei sau un prieten, decât să se adreseze unui serviciu specializat. 45% din femei au indicat că prietenii lor ar fi de acord cu afirmația că violența este provocată de victimă, un procent de trei ori mai mare decât media UE (15%). Compararea celor două studii relevă că sub-raportarea nu doar persistă, ci se accentuează în mediul profesional, iar culpabilizarea victimei înregistrează o tendință ascendentă. Această evoluție indică nu doar persistența fenomenului, ci și consolidarea unei culturi a toleranței care descurajează raportarea și perpetuează impunitatea.

Practica decizională a Consiliului pentru Egalitate confirmă existența unui vid instituțional în care victimele hărțuirii la locul de muncă rămân fără mecanism efectiv de protecție. Raportul General al Consiliului pentru anul 2025¹³ atestă că hărțuirea reprezintă 10% din totalul formelor de discriminare constatate, în creștere cu 5 puncte procentuale față de anul precedent, iar câmpul muncii concentrează 54% din totalul constatărilor, criteriul de sex și gen predominând cu 45% din deciziile de constatare în acest domeniu. Din cele 11 procese-verbale contravenționale întocmite pe parcursul perioadei de raportare, doar 3 au avut ca obiect fapte de hărțuire încadrate în temeiul art. 70² din Codul contravențional. Mandatul Consiliului este însă circumscris exclusiv criteriilor protejate, iar analiza deciziilor de inadmisibilitate¹⁴ publicate pe portalul instituției, relevă că instituția primește în mod recurent plângeri prin care persoanele invocă hărțuirea la locul de muncă - transferuri abuzive, condiții insuportabile de muncă, persecuții sistematice din partea conducerii, concedieri arbitrare, însă, fiind în imposibilitatea de a identifica sau delimita un criteriu protejat al tratamentului invocat,

¹² Bunăstarea și siguranța femeilor, Studiul realizat de OSCE privind violența împotriva femeilor, raportul privind rezultatele din Moldova, 2019). https://cdn.osce.org/sites/default/files/f/documents/e/f/425867_0.pdf

¹³ Consiliul pentru Egalitate, Raport General privind situația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării în Republica Moldova, anul 2025, https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/Consiliul_pentru_egalitate_Raport_2025.pdf

¹⁴ Consiliul pentru Egalitate, Deciziile de inadmisibilitate a pe cauzele 14/25 și 24/25, https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/14_25_Decizie_inadmisibilitate_votat.pdf și https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/24_25_Decizie_inadmisibilitate_votat.pdf

emite decizii de inadmisibilitate în lipsă de competență asupra, fără a dispune de o autoritate competentă către care să direcționeze plângerea. Persoanele supuse hărțuirii în muncă care nu pot subsuma tratamentul suferit unui criteriu de discriminare rămân astfel fără niciun traseu juridic efectiv.

Decizia de inadmisibilitate a Consiliului pentru egalitate 25 din 27 martie 2025 pe cauza Cauza nr. 14/25

Un medic chirurg a reclamat hărțuirea sistematică din partea administrației instituției medicale în care activa, manifestată prin transferuri abuzive, neacordarea concediilor, inițierea repetată a procedurilor disciplinare și crearea unor condiții insuportabile de muncă. Consiliul a solicitat completarea plângerii cu indicarea criteriului protejat. Petiționarul a prezentat informații suplimentare, însă nu a reușit să indice criteriul protejat care ar fi generat comportamentul nedorit. Plângerea a fost declarată inadmisibilă.

Decizia de inadmisibilitate a Consiliului pentru egalitate din 17 aprilie 2025 pe cauza nr. 24/25

Un medic anesteziolog a invocat abuz de putere, persecuție sistematică și hărțuire din partea directorului spitalului în care a activat aproximativ 40 de ani, soldate cu concedierea sa. Consiliul a solicitat completarea plângerii. Deși petiționarul a prezentat informații adiționale, a omis să indice criteriul protejat și să explice relevanța acestuia în raport cu faptele reclamate. Nici Consiliul, din oficiu, nu a reținut un criteriu incident speței. Plângerea a fost declarată inadmisibilă.

Răspunsul penal se dovedește la fel de restrictiv, însă din rațiuni care țin de construcția normei de incriminare. Art. 173 din Codul penal¹⁵ singura dispoziție aplicabilă hărțuirii sexuale, condiționează existența infracțiunii de hărțuire sexuală de prezența cumulativă a două categorii de elemente: pe de o parte, o conduită cu caracter sexual, iar pe de altă parte, un element coercitiv manifestat prin amenințare, constrângere sau profitare de starea de dependență a victimei. Or, formele subtile și medii de hărțuire sexuală precum remarci cu conotație sexuală, gesturi nepotrivite, atingeri nedorite, invitații repetate, hărțuire cibernetică, nu presupun, de regulă, nici amenințare, nici constrângere, nici exploatarea unei stări de dependență. În absența elementului coercitiv, fapta nu întrunește elementele constitutive ale infracțiunii, iar organele de urmărire penală se află în imposibilitatea de a porni urmărirea penală. Totodată, recalificarea faptei într-o contravenție nu este posibilă, întrucât Codul contravențional nu prevede o contravenție distinctă de hărțuire sexuală. Consecința directă este că formele subtile și medii, care conform studiului CPD reprezintă aproape 90% din totalul cazurilor, rămân în afara oricărui mecanism de sancționare. Datele statistice confirmă această insuficiență, conform Notei informative a Inspectoratului Național de Securitate Publică¹⁶, în anul 2025 au fost înregistrate 6 cauze penale pe art. 173, comparativ cu 2 în 2024¹⁷ și nicio cauză în 2023, iar

Articolul 173. Hărțuirea sexuală

(1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, inclusiv prin intermediul tehnologiilor informaționale sau al comunicațiilor electronice, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului, ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite sau ale constrângerii unui copil în scopuri sexuale, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 1000 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 4 ani.

¹⁵ Codul penal al Republicii Moldova nr. 985/2002, art. 173 (Hărțuirea sexuală), https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=151140&lang=ro#,

¹⁶ Notă informativă, Fenomenul violenței în familie pe parcursul a XII luni ale anului 2025, inspectoratul Național de Securitate Publică, Direcția ordine publică, <https://politia.md/ro/rapoarte-si-evaluari>

¹⁷ Notă informativă, Fenomenul violenței în familie pe parcursul a XII luni ale anului 2024, inspectoratul Național de Securitate Publică, Direcția ordine publică, <https://politia.md/ro/rapoarte-si-evaluari>

Raportul de activitate al Procuraturii Generale relevă că doar 3 s-au finalizat cu sentințe de condamnare¹⁸. Aceste cifre, raportate la prevalența reală a hărțuirii conform datelor statistice menționate mai sus, nu reflectă o incidență reală scăzută, ci constituie un indicator al sub raportării cronice și al faptului că formele subtile și medii rămân fără traseu juridic efectiv.

Raportul anual al Avocatului Poporului pentru anul 2024 confirmă aceleași deficiențe structurale din perspectiva petițiilor primite de instituție¹⁹. Printre cele mai frecvente încălcări ale dreptului la muncă semnalate Ombudsmanului au figurat și cereri privind discriminarea și hărțuirea la locul de muncă. Raportul evidențiază că răspunsul instituțional rămâne în multe cazuri reactiv, determinat de intervenția punctuală a Ombudsmanului, iar nu de existența unor mecanisme preventive funcționale la nivelul angajatorilor. Absența unor reguli interne clare privind prevenirea și raportarea hărțuirii, coroborată cu insuficiența garanțiilor de confidențialitate și protecție împotriva represaliilor, face ca mecanismele existente să rămână inaccesibile chiar și atunci când fapta este semnalată. Victimele preferă să renunțe la urmărirea plângerii decât să se expună riscurilor procedurale, ceea ce confirmă că problema nu este doar normativă, ci și de funcționalitate a instrumentelor de protecție. Un caz descris distinct în raport ilustrează cu exactitate această dinamică.

Hărțuirea sexuală într-o instituție medicală municipală

Mai multe femei au acuzat directorul unei instituții medicale municipale de hărțuire sexuală. Cauza a fost clasată urmare refuzului victimelor de a-și dezvălui identitatea. Demersul Avocatului Poporului a determinat Ministerul Sănătății să inițieze elaborarea unor politici instituționale privind prevenirea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală în instituțiile medico-sanitare, precum și organizarea sesiunilor de informare pentru angajați.

Analiza coroborată a celor trei forme de hărțuire reglementate de legislația națională relevă un paradox normativ care lasă victimele fără un răspuns proporțional și efectiv. Hărțuirea sexuală este sancționată penal doar în formele grave, condiționate de elementul coercitiv, lipsind orice calificare pentru formele subtile și medii. Hărțuirea discriminatorie este sancționată exclusiv contravențional prin art. 70² din Codul contravențional,²⁰ lipsind o calificare penală pentru formele grave care ar justifica o pedeapsă mai severă. Hărțuirea morală, manifestată prin abuzul de putere sau persecuția sistematică, nu dispune de nicio reglementare distinctă, nici penală, nici contravențională. Rezultatul este un cadru fragmentat și incomplet în care victimele hărțuirii sexuale subtile și medii nu pot obține nici sancționarea penală, nici cea contravențională a faptei.

Fragmentarea canalelor de sesizare reduce vizibilitatea reală a fenomenului și slăbește protecția victimelor. Datele oficiale arată că plângerile privind hărțuirea și discriminarea apar în fața Consiliului pentru egalitate, în petițiile adresate Avocatului Poporului și, mult mai rar, în statisticile penale ale Poliției. Această dispersare instituțională sugerează că persoana vătămată nu se confruntă doar cu comportamentul abuziv propriu-zis, ci și cu dificultatea de a identifica autoritatea competentă, standardul probator aplicabil și remediu efectiv disponibil. În termeni de politici publice, problema nu este numai una de incidență, ci și una de coerență a traseului de raportare, constatare, sancționare și reparare. Absența unui mecanism gradual și coerent contravine obligațiilor asumate prin Convenția OIM nr. 190 și Directiva 2006/54/CE care impun statelor asigurarea unui răspuns eficient, proporțional și disuasiv pentru toate formele de violență și hărțuire în lumea muncii.

¹⁸Procuratura Generală a Republicii Moldova, Raportul de activitate al Procuraturii pentru anul 2025,

<https://www.procuratura.md/sites/default/files/2026-03/1-1-raportul-de-activitate-procuratura-2025.pdf>

¹⁹ Oficiul Avocatului Poporului, Raport anual privind respectarea drepturilor și libertăților omului în Republica Moldova în anul 2024 (Chișinău, 2025), <https://ombudsman.md/wp-content/uploads/2025/04/raport-anual-privind-respectarea-drepturilor-si-libertatilor-omului-in-anul-2024.pdf>

²⁰ Cod contravențional, Nr. 218/ 2008 art. 70² Hărțuirea, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=153356&lang=ro#

ANALIZA LACUNELOR NORMATIVE ȘI INSTITUȚIONALE PE DOMENII DE INTERVENȚIE

Secțiunea care urmează examinează, pe domenii tematice, obligațiile care decurg din standardele internaționale, lacunele identificate în cadrul național și ajustările recomandate. Analiza acoperă douăsprezece domenii, fiecare tratat prin prisma a trei coordonate: ce prevăd actele internaționale, ce lacune au fost constatate și ce recomandări se formulează. Tabelul analitic care însoțește această secțiune analizează pentru fiecare domeniu, standardele aplicabile, legislația internă, neconcordanțele și amendamentele propuse.

DEFINIȚII OPERAȚIONALE

Cadrul definitoriu actual al Republicii Moldova nu asigură coerența terminologică necesară pentru delimitarea și sancționarea eficientă a diferitelor forme de hărțuire în lumea muncii. Art. 1 lit. a și b din Convenția OIM nr. 190 impune statelor definirea violenței și hărțuirii ca ansamblu de comportamente și practici inacceptabile, indiferent dacă acestea se manifestă o singură dată sau în mod repetat. Art. 2 alin. 1 lit. (c) și (d) din Directiva 2006/54/CE oferă definiții clar separate pentru hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire sexuală. Art. 40 din Convenția de la Istanbul obligă statele să sancționeze orice formă de comportament sexual nedorit. Legislația Republicii Moldova, prin Legea nr. 194/2025, a introdus definiții ale violenței și hărțuirii în muncă în Codul muncii, însă aceasta nu face diferența între diferite forme de hărțuire și anume, hărțuirea morală, hărțuirea discriminatorie și hărțuirea sexuală, precum și este inconsecventă cu formulările din cadrul normativ conex. Lipsa unei distingeri clare clar între hărțuirea discriminatorie, hărțuirea sexuală și hărțuirea morală creează confuzie în aprecierea formei la care este supusă victima și ulterior incertitudine în protecția pe care o poate primi și autoritatea competentă pe care o poate sesiza.

RECOMANDARE

Se recomandă armonizarea definițiilor din toate actele normative relevante prin adoptarea unei definiții unice, construite pe criteriul comun al comportamentului nedorit care afectează demnitatea și creează un mediu ostil. Definiția trebuie să acopere în mod separat toate situațiile: hărțuirea legată de criterii protejate, hărțuirea sexuală și hărțuirea generală în muncă. Elementul de „comportament nedorit” trebuie introdus explicit în definirea hărțuirii sexuale, iar cele trei categorii de hărțuire trebuie delimitate în mod expres.

DOMENIUL DE APLICARE

Sfera personală și spațială a protecției oferite de legislația Republicii Moldova rămâne semnificativ mai restrânsă decât cea impusă de standardele internaționale. Art. 2 din Convenția OIM nr. 190 extinde protecția *ratione personae* la toate persoanele din lumea muncii, indiferent de statutul contractual, inclusiv angajați, stagiați, voluntari, candidați la angajare, foști angajați și persoane din economia informală. Art. 3 din aceeași Convenție definește *ratione loci* conceptul de „lumea muncii” incluzând deplasările, evenimentele profesionale, locurile de cazare furnizate de angajator și interacțiunile online. Pct. 8 și 9 din Recomandarea OIM nr. 206 precizează că măsurile trebuie extinse la toate sectoarele, inclusiv economia informală, iar art. 14 din Directiva 2006/54/CE obligă statele să interzică discriminarea și hărțuirea în toate etapele raportului de muncă. Legislația Republicii Moldova operează cu noțiunile de „salariat” și „loc de muncă”, excluzând

categorii semnificative de persoane vizate de Convenție. Deși Legea nr. 194/2025 a extins domeniul de aplicare la deplasări, comunicări electronice și spații auxiliare, stagiarilor, voluntarii și candidații la angajare, persoanele care activează prin alte forme juridice contractuale decât contract individual de muncă, liber profesioniștii (avocații, executorii, mediatorii, notarii etc.) rămân în afara sferei explicite de protecție.

RECOMANDARE

Se recomandă extinderea protecției la toate categoriile de lucrători inclusiv stagiarilor, voluntari, candidați la angajare și persoane din economia informală, persoanele care activează prin alte forme juridice contractuale decât contract individual de muncă, liber profesioniștii (avocații, executorii, mediatorii, notarii etc.), prin ajustarea cadrului legal special și elaborarea unei Hotărâri de Guvern sau a unei Convenții Colective la nivel național de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, ca document umbrelă pentru toții subiecții lumii muncii în modul prevăzut de Convenția OIM nr. 190.

OBLIGAȚII DE PREVENIRE ȘI POLITICI INTERNE

Obligațiile de prevenire instituite prin legislația națională nu includ evaluarea explicită a riscurilor psihosociale și nu standardizează conținutul procedurilor interne ale angajatorilor. Art. 8 și art. 11 din Convenția OIM nr. 190 impun angajatorilor să adopte, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor, o politică integrată de prevenire, să identifice și să evalueze riscurile, inclusiv riscurile psihosociale, și să implementeze măsuri de control. Pct. 7 lit. a și b, pct. 9 și pct. 11 din Recomandarea OIM nr. 206 detaliază că evaluarea riscurilor trebuie să includă factorii psihosociali. Art. 9 lit. (a), (b) și (c) din Convenția OIM nr. 190 prevede obligativitatea adoptării unei politici la locul de muncă, iar pct. 6 și 7 din Recomandarea OIM nr. 206 precizează că politicile trebuie să fie sensibile la dimensiunea de gen. Art. 34 alin. 9 și art. 42 din Directiva (UE) 2024/1385 subliniază obligativitatea instruirii persoanelor cu funcții de conducere, iar art. 21 din Directiva 2006/54/CE și art. 17 din Convenția de la Istanbul încurajează adoptarea codurilor de conduită. Legea nr. 194/2025 a instituit obligația angajatorilor de a elabora politici interne, însă nu include evaluarea explicită a riscurilor psihosociale și nu standardizează conținutul procedurilor printr-un act normativ secundar. Iar sintagma „măsuri rezonabile și adecvate” utilizată pentru angajatorii cu sub 50 de salariați este excesiv de vagă și nu creează repere clare de control în scopul verificării respectării cerințelor de prevenire și combatere.

RECOMANDARE

Se recomandă completarea Codului muncii cu obligația expresă de evaluare a riscurilor psihosociale în cadrul politicilor de securitate și sănătate în muncă. Se propune elaborarea și aprobarea unui regulament-cadru, care să standardizeze conținutul minim al politicilor interne, procedurile de sesizare și măsurile de informare și formare. Precum și stabilirea cerințelor minime clare pentru angajatorii mici cu sub 50 de salariați.

MECANISME DE RAPORTARE ȘI INVESTIGARE

Traseul plângerii în cazurile de hărțuire la locul de muncă rămâne incert, iar competența de investigare și sancționare nu este atribuită în mod expres niciunei autorități administrative. Art. 4 alin. 2 lit. h, art. 10 lit. b și art. 10 lit. h din Convenția OIM nr. 190 impun un sistem mult nivel de raportare, iar pct. 16 lit. a, b și c din Recomandarea OIM nr. 206 detaliază că victimele trebuie să aibă acces la proceduri interne confidențiale și la autorități externe competente, fără condiționarea sesizării externe de epuizarea procedurii interne. Art. 17

din Directiva 2006/54/CE obligă statele să garanteze accesul la proceduri judiciare sau administrative efective. Legea nr. 194/2025 a reglementat procedura internă cu garanții de confidențialitate și termene de maximum 45 de zile, dar obligația de a institui proceduri structurale se aplică doar angajatorilor cu cel puțin 50 de salariați. Inspectoratul de Stat al Muncii²¹ nu are competențe exprese de investigare și sancționare directă a hărțuirii. Suprapunerea definițiilor de hărțuire discriminatorie și hărțuire morală creează confuzie între Consiliul pentru egalitate și Inspectorat în identificarea mecanismului adecvat de sesizare.

RECOMANDARE

Se recomandă extinderea obligației de a institui proceduri interne de raportare și investigare la toate sectoarele. Se propune conferirea Inspectoratului de Stat al Muncii a competenței exprese de a constata și sancționa direct cazurile de hărțuire în muncă. Se recomandă introducerea în Codul muncii a unei reguli clare privind libertatea persoanei de a se adresa direct instituției competente, fără obligativitatea parcurgerii prealabile a procedurii interne.

MĂSURI DE PROTECȚIE IMEDIATĂ

Aplicarea efectivă a măsurilor provizorii de protecție rămâne dependentă exclusiv de voința angajatorului, fără mecanisme de constrângere sau intervenție externă. Art. 52 și art. 53 din Convenția de la Istanbul și art. 16 și art. 17 din Directiva (UE) 2024/1385 impun statelor să pună la dispoziție instrumente de protecție imediată pe durata investigării, inclusiv ordine de protecție și separarea fizică de agresor. Art. 10 lit. (b) pct. (v) și art. 10 lit. (e) și (f) din Convenția OIM nr. 190 prevăd obligația statelor de a asigura protecția victimelor pe durata procedurilor, iar pct. 16 lit. d din Recomandarea OIM nr. 206 consacră dreptul victimei de a părăsi un loc de muncă periculos fără pierderea salariului. Legea nr. 194/2025 prevede posibilitatea aplicării unor măsuri provizorii, inclusiv modificarea temporară a locului sau programului de muncă, restricționarea interacțiunii directe și acordarea de concediu plătit la cerere. Cu toate acestea, Consiliul pentru Egalitate nu poate dispune sau recomanda astfel de măsuri, iar în cazul în care angajatorul refuză aplicarea lor, victima nu dispune de un mecanism de constrângere.

RECOMANDARE

Se recomandă conferirea Consiliului pentru Egalitate a competenței de a evalua riscul iminent și de a recomanda angajatorului aplicarea măsurilor provizorii prevăzute de Codul muncii. Se propune instituirea unui mecanism de constrângere pentru angajatorii care refuză aplicarea măsurilor recomandate. Precum și, reglementarea expresă a dreptului victimei de a solicita modificarea condițiilor de muncă fără consecințe profesionale negative.

SANCTIUNI

Cadrul sancționator al Republicii Moldova prezintă un vid normativ complet pentru hărțuirea în muncă fără criteriu protejat și pentru formele de hărțuire sexuală care nu ating pragul penal. Art. 10 lit. (d) din Convenția OIM nr. 190 impune sancțiuni corespunzătoare gravității faptelor, iar pct. 19 lit. a din Recomandarea OIM nr.

²¹Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110520&lang=ro

206 precizează că acestea trebuie să fie proporționale și să acopere un spectru larg, de la sancțiuni disciplinare la răspundere penală. Art. 25 și art. 26 din Directiva 2006/54/CE cer sancțiuni „efective, proporționale și disuasive”, iar art. 10 din Directiva (UE) 2024/1385 impune sancționarea penală a formelor grave și sancțiuni administrative pentru cele mai puțin grave. Legea nr. 194/2025 a calificat violența și hărțuirea drept abateri disciplinare grave, însă sancțiunea disciplinară operează exclusiv în cadrul raportului de muncă. Art. 70² din Codul contravențional sancționează hărțuirea doar pe criteriu protejat, iar art. 173 din Codul penal incriminează hărțuirea sexuală doar în formele condiționate de elementul coercitiv. Amenzile contravenționale existente nu reflectă gravitatea faptelor, existând vidul în sancționarea hărțuirii morale (în lipsa criteriului protejat) și a formelor mai puțin grave ale hărțuirii sexuale.

RECOMANDARE

Se recomandă introducerea în Codul contravențional a unor contravenții distincte pentru hărțuirea sexuală în muncă și pentru hărțuirea în muncă fără criteriu protejat. Se propune majorarea cuantumului amenzilor aplicate angajatorilor care nu implementează măsuri de prevenire și sancționarea contravențională a împiedicării sesizării cazurilor. Se recomandă atribuirea competenței de constatare și sancționare a acestor contravenții Inspectoratului de Stat al Muncii pentru hărțuirea în muncă fără criteriu protejat (morală) și Ministerului Afacerilor Interne pentru hărțuirea sexuală în formele mai puțin grave.

REMEDII ȘI DESPĂGUBIRI CIVILE

Absența criteriilor explicite de evaluare a despăgubirilor conduce în practică la daune morale simbolice, lipsite de efect disuasiv, iar victimele hărțuirii fără criteriu de discriminare nu dispun de un temei civil distinct.

Recomandarea OIM nr. 206 detaliază că victimele trebuie să beneficieze de reintegrare, compensație financiară și măsuri de restabilire a demnității. Art. 18 și art. 25 din Directiva 2006/54/CE impun despăgubiri „reale, efective, disuasive și proporționale”, iar art. 30 din Convenția de la Istanbul consacră dreptul victimei la compensare de la autorul faptei. Art. 19 din Directiva 2006/54/CE consacră principiul transferului sarcinii probei, iar pct. 16 lit. e din Recomandarea OIM nr. 206 solicită proceduri care să nu impună victimelor o sarcină disproporționată de dovedire. Codul muncii al Republicii Moldova (art. 329) și art. 18 din Legea nr. 121/2012 prevăd dreptul la repararea prejudiciului material și moral, dar nu specifică criterii de evaluare. Art. 19 din Legea nr. 121/2012 prevede inversarea sarcinii probei în cazurile de discriminare, dar Codul muncii nu conține dispoziții specifice pentru hărțuirea la locul de muncă.

RECOMANDARE

Se recomandă introducerea în legislație a criteriilor explicite de evaluare a despăgubirilor, inclusiv gravitatea faptei, durata, impactul asupra carierei și sănătății victimei. Se propune instituirea unui temei civil distinct care să permită persoanelor hărțuite să obțină constatarea faptei, încetarea comportamentului și acordarea de reparații chiar în absența unui criteriu de discriminare. Se recomandă completarea Codului muncii cu dispoziții privind transferul sarcinii probei în toate cazurile de violență și hărțuire.

CONFIDENȚIALITATE ȘI PROTECȚIA DATELOR

Obligația de confidențialitate instituită de Legea nr. 194/2025 nu este însoțită de garanția acordului prealabil al victimei înainte de sesizarea autorităților externe. Pct. 7 lit. c din Recomandarea OIM nr. 206 impune respectarea dreptului la viață privată al persoanelor implicate și a confidențialității informațiilor, subliniind totodată că cerințele de confidențialitate nu trebuie utilizate pentru a descuraja raportarea. Art. 20 din Directiva (UE) 2024/1385 protejează viața privată a victimei și limitează admiterea în instanță a probelor referitoare la comportamentul sexual anterior. Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR)²² impune condiții stricte în prelucrarea datelor sensibile privind viața sexuală și sănătatea persoanei. Legea nr. 194/2025 a instituit obligația angajatorului de a asigura confidențialitatea datelor cu caracter personal și a identității persoanelor implicate, inclusiv după finalizarea procedurii. Cu toate acestea, nu este prevăzută obligația de a obține acordul prealabil al victimei înainte de sesizarea altor autorități, inclusiv a organelor de urmărire penală.

RECOMANDARE

Se recomandă completarea Codul muncii cu obligația expresă de a obține acordul prealabil al victimei înainte de sesizarea autorităților externe, cu excepția situațiilor în care există un pericol iminent pentru viața sau integritatea persoanei. Scopul este respectarea consimțământului liber și informat, protejarea confidențialității și prevenirea victimizării secundare.

PROTECȚIA VICTIMELOR ȘI MARTORILOR

Garanțiile împotriva represaliilor instituite de legislația națională nu sunt suficient de ferme pentru a asigura protecția efectivă a persoanelor care raportează cazuri de hărțuire. Art. 24 din Directiva 2006/54/CE impune protecția angajaților împotriva tratamentelor nefavorabile ca reacție la depunerea unei plângeri, iar art. 10 lit. (b) pct. (iv) și (v) din Convenția OIM nr. 190 extinde protecția la reclamânți, martori și avertizori de integritate. Legea nr. 194/2025 a instituit protecția împotriva tratamentului nefavorabil. Cu toate acestea, exercitarea represaliilor nu este calificată expres drept abatere disciplinară gravă în Codul muncii, iar Codul contravențional nu prevede sancțiuni distincte pentru nerespectarea obligației de protecție de către angajator. Legea nr. 121/2012 definește noțiunea de victimizare, însă nu conține mecanisme concrete de protecție.

RECOMANDARE

Se recomandă calificarea expresă a exercitării represaliilor drept abatere disciplinară gravă în Codul muncii. Se propune introducerea în Codul contravențional a sancțiunilor pentru victimizarea persoanelor care raportează cazuri de hărțuire. Se recomandă asigurarea corelării cu legislația privind avertizorii de integritate, astfel încât persoanele care semnalează fapte de hărțuire să beneficieze de protecție echivalentă.

²²Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR), privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>

ROLUL ORGANELOR DE CONTROL ȘI AL INSTITUȚIILOR

Autoritățile abilitate în materie de hărțuire la locul de muncă nu dețin un mecanism formal de coordonare și activează în lipsă de resurse și instrumente suficiente pentru a oferi un răspuns eficient victimelor. Art. 4 alin. 2 lit. h și art. 10 lit. h din Convenția OIM nr. 190 obligă statele să desemneze autorități competente cu atribuții de monitorizare, investigare și sancționare, iar pct. 20 și 21 din Recomandarea OIM nr. 206 precizează că aceste autorități trebuie dotate cu resurse adecvate și să colaboreze cu partenerii sociali. Art. 22 și art. 40 din Directiva (UE) 2024/1385 accentuează cooperarea interinstituțională și formarea personalului. Inspectoratul de Stat al Muncii, deși menționat în Codul muncii ca autoritate de control, nu are atribuții exprese de investigare și sancționare a hărțuirii. Consiliul pentru Egalitate își exercită mandatul doar în limitele discriminării pe criterii protejate. Între cele două instituții nu există un mecanism formal de coordonare, ceea ce conduce la redirectionarea plângerilor și la întârzieri în soluționare.

RECOMANDARE

Se recomandă conferirea expresă a competenței de investigare și sancționare a cazurilor de hărțuire în muncă Inspectoratului de Stat al Muncii. Se propune clarificarea și delimitarea competențelor între instituțiile implicate printr-un protocol de cooperare interinstituțională. Se recomandă asigurarea formării continue a personalului acestor instituții și dotarea instituțiilor abilitate cu instrumente moderne și automatizate.

ACHIZIȚII PUBLICE ȘI CRITERII DE CONFORMITATE

Legislația achizițiilor publice din Republica Moldova nu utilizează pârghiile economice ale statului pentru a stimula conformarea angajatorilor cu normele de prevenire a hărțuirii. Art. 18 alin. 2 din Directiva 2014/24/UE obligă statele să se asigure că operatorii economici care execută contracte publice respectă obligațiile legale în domeniul dreptului muncii, inclusiv egalitatea de gen și nediscriminarea, iar art. 57 alin. 4 lit. (a) prevede posibilitatea excluderii de la proceduri a operatorilor care au încălcat aceste obligații. Legea nr. 131/2015²³ privind achizițiile publice nu conține clauze anti-hărțuire, nu condiționează participarea la licitații de existența unor politici interne de prevenire și nu prevede excluderea operatorilor economici sancționați pentru hărțuire sau discriminare.

RECOMANDARE

Se recomandă completarea Legii nr. 131/2015 cu obligația autorităților contractante de a solicita ofertanților confirmarea existenței unor politici interne anti-hărțuire. Se propune introducerea posibilității de excludere de la proceduri a operatorilor economici sancționați definitiv pentru hărțuire sau discriminare. Se recomandă inserarea în contractele publice a clauzelor privind respectarea legislației muncii în materie de prevenire a violenței și hărțuirii.

²³Legea nr. 131/2015 privind achizițiile publice. MO nr. 197–205, 31.07.2015. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113104&lang=ro

FORMARE ȘI SENSIBILIZARE

Formarea profesională a inspectorilor de muncă, magistraților și organelor de aplicare a legii în domeniul prevenirii violenței și hărțuirii nu este mandatată legislativ și rămâne dependentă de intervențiile punctuale ale partenerilor de dezvoltare. Art. 4 alin. 2 lit. (g), art. 9 lit. (d) și art. 11 lit. (b) și (c) din Convenția OIM nr. 190 impun angajatorilor instruirea lucrătorilor privind riscurile de violență și hărțuire și măsurile de protecție. Art. 15 din Convenția de la Istanbul obligă statele să ofere formare adecvată profesioniștilor din justiție și aplicarea legii, iar art. 37 și art. 38 din Directiva (UE) 2024/1385 subliniază instruirea persoanelor cu funcții de conducere și a profesioniștilor care intră în contact cu victimele. Pct. 17 și 18 din Recomandarea OIM nr. 206 detaliază că formarea trebuie să fie periodică, sensibilă la dimensiunea de gen și adaptată la nevoile grupurilor vulnerabile. Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii nu include obligația de formare continuă în acest domeniu, iar sesiunile de instruire organizate în februarie 2026 cu sprijinul OIM²⁴ au constituit o intervenție punctuală, nu o obligație legislativă sistematizată.

RECOMANDARE

Se recomandă completarea Legii nr. 140/2001 cu obligația de formare anuală a inspectorilor de muncă privind prevenirea violenței și hărțuirii, inclusiv a celei bazate pe gen. Se propune mandatarea Ministerului Muncii de a elabora programe standardizate de formare în parteneriat cu partenerii sociali. Se recomandă integrarea temei prevenirii hărțuirii sexuale în programele de formare profesională a magistraților și a organelor de aplicare a legii.

Tabelul analitic care urmează analizează, pentru fiecare din aceste domenii, standardele internaționale aplicabile, situația reglementării interne, neconcordanțele și ajustările recomandate. Prin introducerea modificărilor propuse se urmărește operaționalizarea protecției împotriva violenței și hărțuirii în lumea muncii prin mecanisme accesibile, eficiente și disuasive, implicând nu doar coerența normativă, ci și consolidarea capacității instituționale, formarea actorilor relevanți și schimbarea percepțiilor culturale care perpetuează tăcerea și impunitatea.

²⁴OIM, Labour Inspectors trained on new legal provisions to combat violence and harassment, februarie 2026. <https://moldova.un.org/en/310518-labour-inspectors-trained-application-new-legal-provisions-combat-violence-and-harassment>

MATRICE DE CONFORMITATE LA STANDARDELE EUROPENE PRIVIND VIOLENȚA ȘI HĂRȚUIREA ÎN LUMEA MUNCII

Standardele internaționale (Acquis-ul relevant)/ Dimensiunea analizată	Legislația Republicii Moldova (Situția actuală)	Amendamente necesare	Justificare/Comentarii	Practici internaționale (Exemple/Recomandări)
1. Definiții operaționale Directiva 2006/54/CE, Art. 2(1)(c), (d) Convenția Istanbul, Art. 40 Recomandare generală CEDAW nr.19, Pct. 18 C. OIM nr.190/2019, Art. 1(1)(b), Art. 2(1), Art. 3 (Lumea muncii) Directiva (UE) 2024/1385, Art. 2(c) (Victimă)	Definiții hărțuire: Codul muncii²⁵, Art. 1 <i>hărțuire în muncă</i> – orice comportament nedorit, exprimat prin acțiuni, cuvinte, gesturi sau alte forme de manifestare, săvârșit în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, în mod izolat sau repetat, și care are ca scop și/sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de muncă ostil, intimidant, degradant, umilitor ori ofensator. Hărțuirea în muncă poate avea la bază orice criteriu protejat prin lege, real sau presupus, și poate fi exercitată de către angajator, salariat ori terți cu care persoana intră în contact în exercitarea atribuțiilor de muncă; <i>hărțuire sexuală</i> – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane; Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității²⁶, Art. 2, hărțuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop	1. Se propune unificarea noțiunilor de hărțuire și hărțuire sexuală într-o definiție unică. (Art. 1 CM <i>Hărțuire în muncă</i> – <i>orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane, indiferent dacă acest comportament:</i> <i>a) este legat de unul sau mai multe criterii protejate, reale sau presupuse (hărțuire discriminatorie);</i> <i>b) nu este legat de niciun criteriu protejat, dar are efecte similare asupra demnității și integrității persoanei, care pot avea drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă sau compromiterea viitorului profesional al acesteia (mobbing);</i> <i>c) are o natură sexuală, exprimată fizic, verbal, non-verbal sau digital (hărțuire sexuală).</i> 2. Se propune ajustarea definiției de hărțuire sexuală, astfel încât aceasta să includă, în mod explicit, sintagma că comportamentul este nedorit. (completarea art. 2 din <i>Legea nr. 5/2006 la noțiunea hărțuirii sexuale cu textul “nedorit” după cuvântul “comportament”</i>). 3. Se propune uniformizarea terminologiei pe tot parcursul Codului muncii prin utilizarea exclusivă a sintagmei „violență și hărțuire în muncă”.	Unificarea noțiunilor de hărțuire, hărțuire sexuală și mobbing într-o singură definiție este necesară pentru a elimina paralelismele și incoerențele din reglementarea actuală. O definiție unică, construită pe criteriul comun al comportamentului nedorit care afectează demnitatea și creează un mediu ostil, permite acoperirea tuturor situațiilor: hărțuirea legată de criterii protejate, hărțuirea nediscriminatorie, mobbingul și hărțuirea sexuală, indiferent sub ce formă se manifestă. Această abordare, aliniată standardelor internaționale, asigură claritate, previzibilitate și tratament uniform, garantând că toate formele de hărțuire sunt recunoscute și sancționate corespunzător. Uniformizarea terminologiei în Codul muncii și în <i>Legea nr. 140/2001</i> prin utilizarea consecventă a sintagmei «violență și hărțuire în muncă» este necesară pentru asigurarea clarității și coerenței normei. Utilizarea aceleiași noțiuni în toate articolele elimină	Franța²⁹ (Delimitarea Mobbing): Codul Muncii francez distinge clar între „harcèlement moral” (mobbing, Art. L1152-1) și „harcèlement sexuel” (Art. L1153-1). Această delimitare permite sancționarea abuzurilor (mobbing) care nu se bazează pe un criteriu discriminatoriu, aliniindu-se cu propunerea 2. România³⁰ : <i>Legea nr. 202/2002</i> a fost modificată pentru a extinde explicit protecția la stagiați, ucenici, voluntari și candidați, implementând direct cerința OIM C190 (susține propunerea 3). Canada³¹ (Extinderea locului): Legislația canadiană privind SSM definește „workplace” foarte larg, incluzând evenimente sociale,

²⁵ Codul Muncii al RM nr.154/2003, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=151096&lang=ro#

²⁶ *Legea nr.121/2012* cu privire la asigurarea egalității, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144449&lang=ro#

²⁹ Codul Muncii francez, Art. L1152-1 (harcèlement moral) și Art. L1153-1 (harcèlement sexuel), www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177845

³⁰ *Legea nr. 202/2002* privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/35778>

³¹ Occupational Health and Safety Act, R.S.O. 1990, c. O.1, <https://www.ontario.ca/laws/statute/90o01>

	sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege; Legea nr.5/2006,²⁷ Art.2:<i>hărțuire sexuală</i> – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;	4. Se propune de ajustat terminologia utilizată în Legea nr. 140/2001²⁸ astfel încât să reflecte peste tot textul sintagma violență și hărțuire în muncă.	ambiguitățile, facilitează interpretarea și aplicarea unitară a legii.	conferințe și comunicarea electronică (susține propunerea 4).
2. Domeniul de aplicare (persoane protejate, situații acoperite) C. OIM nr.190/2019, Art. 2 - <i>ratione personae</i>; Art. 3 - <i>ratione loci</i> R. OIM nr.206/2019, Pct. 3 Directiva 2006/54/CE, Art. 1, Art. 14 Convenția Istanbul Art. 2, Art. 40 Recomandare generală CEDAW nr.35 Recomandare generală CEDAW nr.19	Legea nr. 121/2012 Articolul 1. Scopul legii și domeniul de aplicare (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu simila Articolul 3. Subiecții domeniului discriminării Subiecți în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat Codul Muncii nr. 154/2003 Articolul 2. Reglementarea raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul	1. Se propune extinderea sferei de aplicare a dispozițiilor actuale referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. <i>(Propunem completarea art. 8¹ cu două aliniate (2¹) și (2²) cu următoarea redacție:</i> <i>(2¹) Dispozițiile privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă se aplică tuturor persoanelor care desfășoară activități în spațiile reglementate la alin. (2), incluzând, dar fără a se limita la: a) salariați, indiferent de tipul și durata contractului individual de muncă; b) candidați la angajare, pe durata procesului de recrutare; c) stagiați și ucenici; d) voluntari; e) orice altă persoană care prestează o muncă sau o activitate în baza unui alt tip de contract sau raport juridic în cadrul unității.</i> <i>(2²) Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru a preveni și a combate actele de violență și hărțuire în muncă săvârșite asupra persoanelor menționate la alin. (2¹), indiferent dacă autorul hărțuirii este: a) angajatorul (persoană fizică) sau un reprezentant al acestuia; b) un alt salariat; c) o terță parte, precum un client, furnizor, vizitator</i>	Cadrul legal omite să includă în mod expres în sfera sa de protecție anumite categorii vulnerabile de lucrători care nu au un contract individual de muncă, cum ar fi voluntarii, stagiații, ucenicii, persoanele aflate în formare profesională sau alte raporturi juridice. Aceste grupuri pot fi expuse riscului de hărțuire în contextul activității lor, însă în lipsa unei prevederi exprese există incertitudini dacă și în ce măsură beneficiază de protecție legală în baza acestui proiect de lege. Convenția OIM nr. 190 impune statelor să protejeze toți lucrătorii, indiferent de statutul lor contractual: atât angajații tradiționali, cât și persoanele care lucrează sub alte forme (inclusiv cei a căror relație de muncă nu este una convențională).	Noua Zeelandă³² (Health and Safety at Work Act 2015): Utilizează conceptul de „PCBU” (Persoană care Desfășoară o Activitate Economică) pentru a extinde obligațiile de securitate (inclusiv anti-hărțuire) la voluntari, stagiați și subcontractanți. Regatul Unit (Equality Act 2010)³³ : Oferă protecție extinsă lucrătorilor contractuali, prin agenții și candidaților la angajare. Spania³⁴ -legislația recunoaște explicit „hărțuirea digitală” ca un risc psihosocial pe care angajatorul trebuie să îl gestioneze.

²⁷ Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=135508&lang=ro

²⁸ Legea 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=151091&lang=ro#

³² Harassment, Harmful Communications and Related Offences Act 2020 („Coco’s Law”), www.legislation.govt.nz/act/public/2015/0070/latest/DLM5976894.html

³³ Equality Act 2010, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

³⁴ Spania, Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

	raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. (2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative. (3) În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii. Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; b¹) salariaților cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor semnatare ale Acordului Schengen, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă în Republica Moldova; c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată;	<i>sau contractant, cu care persoana hărțuită intră în contact în timpul îndeplinirii sarcinilor de muncă sau activității.”)</i>	Articolul 2 al Convenției enumeră explicit, printre beneficiarii protecției, voluntarii, stagiarii, ucenicii, persoanele în formare, foștii angajați, candidații la angajare și persoanele în căutarea unui loc de muncă, alături de salariații definiți de legislația națională. Totodată, art. 8 din Convenție obligă statele să adopte măsuri de prevenire care să vizeze toate sectoarele și formele de muncă, inclusiv acele aranjamente de lucru în care lucrătorii sau alte persoane pot fi mai expuși riscurilor de violență și hărțuire. Prin urmare, lipsa unor prevederi care să extindă protecția și asupra acestor categorii nereglementate de personal contravine art. 2 și art. 8 din Convenția OIM nr. 190 și lasă o parte a forței de muncă fără garanții adecvate împotriva hărțuirii.	Canada (Ontario)³⁵: Obligă angajatorul să ia măsuri rezonabile pentru a proteja lucrătorii împotriva hărțuirii din partea terților (clienți, pacienți).
--	---	---	---	---

³⁵ Canada, Occupational Health and Safety Act, <https://www.ontario.ca/laws/statute/90o01>

	f) agenților de muncă temporară, salariaților temporari și utilizatorilor de muncă temporară, astfel cum aceștia sunt definiți de prezentul cod.			
3. Obligații de prevenire (ale angajatorilor, ale statului) C. OIM nr.190/2019 : Art. 4(2)(c); Art. 8; Art. 11 R. OIM nr.206/2019 : pct. 7(a, b); Pct. 9; Pct. 12 CEDAW Art. 2; Art. 5(a), Art. 11 Recomandare generală CEDAW nr.19 , par.24(a) Recomandare generală CEDAW nr.35 , par.30 ICESCR art. 7(b); GC23 §§48,63,65(e) CRPD art. 27(1)(b) GC 8 §§13, 24 Convenția Istanbul , art. 12, art. 17. Recomandarea CM/Rec(2019)1 (II.D.5 -D.6). Carta social art. 26§1 Directiva (UE) 2024/1385 , art. 34 Directiva 2006/54/CE , art. 26	Legislația națională conține dispoziții generale privind obligațiile angajatorilor de a preveni hărțuirea sexuală la locul de muncă, prin: Codul muncii, Art.10 alin.(2) f ⁷⁾ să prevină, să identifice, să combată și să sancționeze, în condițiile legii, orice formă de violență sau hărțuire în muncă; f ⁸⁾ să elaboreze, să aprobe și să implementeze politici interne clare, coerente și funcționale de prevenire și combatere a violenței și a hărțuirii în muncă, care să cuprindă inclusiv proceduri de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor; f ⁹⁾ să asigure informarea periodică a salariaților cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin, precum și la măsurile de prevenire, protecție și intervenție în cazurile de violență sau hărțuire în muncă; Legea nr. 5/2006, art. 10 alin. (2/1) (2 ¹) Angajatorul asigură informarea tuturor angajaților cu privire la interdicerea acțiunilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă în vederea prevenirii acestora, cu privire la drepturile de care dispun angajații pentru soluționarea situațiilor de discriminare, cu privire la soluțiile propuse de către angajatori în cazurile de discriminare, precum și cu privire la răspunderea prevăzută de lege, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor respective din regulamentele interne ale unității. Legea nr. 158/2008, art. 20 alin. (2) și alin. (4) Articolul 20. Protecția juridică în exercițiul funcției	1. Se propune specificarea obligației angajatorului de a evalua riscurile psihosociale în contextul prevenirii violenței și hărțuirii. <i>Se propune modificarea art. 8¹ alin. (3) lit. c) din CM, care va avea următorul cuprins:</i> <i>c) să evalueze riscurile profesionale, inclusiv cele psihosociale, pentru prevenirea violenței și hărțuirii în muncă;)</i> 2. Se propune completarea Legii nr. 186/2008 securității și sănătății în muncă cu prevederi specifice privind evaluarea riscurilor profesionale în contextul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă. <i>(Se propune art. 10 din Legea nr. 186/2008³⁶ după cum urmează:</i> <i>alin. (3) se completează cu litera m) cu următorul cuprins:</i> <i>„m) identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor privind violența și hărțuirea în muncă și riscurile psihosociale asociate.”</i> 3. Se propune elaborarea instrucțiunii de de securitate și sănătate în muncă privind violența și hărțuirea în muncă 4. Se propune consolidarea obligațiilor de prevenire în Legea nr. 5/2006. <i>(modificarea art. 10 alin. (3) lit. d) și f):</i> <i>d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării, violenței și hărțuirii a femeilor și bărbaților în muncă, precum și a represaliilor pentru depunere în organul competent a plângerilor.</i>	Introducerea explicită a obligației angajatorului de a evalua riscurile psihosociale este necesară deoarece hărțuirea în muncă este strâns legată de factori organizaționali și psihosociale, precum volumul excesiv de muncă, comunicarea defectuoasă, conflictele interpersonale sau stilul de management. Codul muncii reglementează în prezent doar riscurile profesionale în sens tradițional, ceea ce creează un gol normativ în prevenirea fenomenelor de hărțuire. Clarificarea acestei obligații permite o abordare preventivă, în conformitate cu standardele OIM C190 și R206, care solicită statelor să includă riscurile psihosociale în politicile de securitate și sănătate în muncă. Legea nr. 186/2008 se axează în principal pe riscurile fizice, mecanice, chimice și biologice, fără a prevedea obligații explicite privind riscurile psihosociale care pot genera violență și hărțuire. Această lacună limitează capacitatea angajatorilor și a inspectorilor de muncă de a identifica și gestiona riscurile reale la adresa sănătății mintale și emoționale a lucrătorilor și împiedică o abordare sistemică a fenomenului. Completarea legii este necesară	Suedia ³⁷ : Integrarea riscurilor psihosociale. Reglementarea AFS 2015:4 (privind mediul de muncă organizațional și social) obligă angajatorii să gestioneze sistematic riscurile psihosociale (inclusiv hărțuirea și mobbing-ul) la același nivel cu riscurile fizice. Aceasta fundamentează conceptual necesitatea includerii riscurilor psihosociale în evaluarea angajatorului (Amend. 1). Franța ³⁸ : Obligații specifice. Angajatorii sunt obligați să includă riscul de hărțuire în „Documentul Unic de Evaluare a Riscurilor Profesionale” (DUER) și să desemneze referenți. Acest model de detaliere a obligațiilor justifică necesitatea unui Regulament-cadru (HG) (Amend. 2), care să stabilească standarde minime similare.

³⁶ Legea nr. 186/2008 securității și sănătății în muncă, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133270&lang=ro

³⁷ Suedia, Arbetsmiljöverket, Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/#>

³⁸ Franța, Code du travail, Art. R4121-1 și Art. L1153-5-1, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828 și https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037386853

	(2) Autoritatea publică este obligată să asigure protecția funcționarului public și a membrilor familiei lui împotriva ultrajului, a oricărui tip de violență, discriminare, hărțuire cărora le-ar putea fi victime în exercițiul funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii. (4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu.	<i>f) să elaboreze și să pună în aplicare o politică interne privind prevenirea și combaterea discriminărilor, violenței și hărțuirii în muncă.</i>	pentru a alinia cadrul național la standardele internaționale și europene, care recunosc violența și hărțuirea ca riscuri profesionale ce trebuie evaluate, prevenite și monitorizate în mod similar celorlalte riscuri de securitate și sănătate în muncă. Consolidarea obligațiilor de prevenire în Legea nr. 5/2006 este necesară pentru a clarifica responsabilitățile angajatorilor în prevenirea hărțuirii și în elaborarea politicilor interne, în conformitate cu standardele OIM și ale UE.	
4. Politici interne la nivel de angajator (proceduri, coduri de conduită, persoană desemnată) C. OIM nr.190/2019: Art. 9 (a-c) R.OIM nr.206/2019: Pct. 6; Pct. 7 Recomandare generală CEDAW nr.19, §24(j) Recomandare generală CEDAW nr.35, § 39- GC23 §48 GC 8 § 65(c) Convenția Istanbul, art. 17 Recomandarea CM/Rec(2019)1(II.D.2)	Codul muncii: Art. 8/1, 8/2, 10 (prevederi generale privind obligația de a lua măsuri. Articolul 8¹. Interzicerea violenței și a hărțuirii în muncă (1) Se interzic toate formele de violență și hărțuire care apar în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, indiferent de forma de manifestare, frecvență, intensitate sau statutul persoanei care le exercită. (4) Angajatorul elaborează și aprobă conținutul politicii interne în conformitate cu alin. (3), în funcție de capacitatea, natura activității și structura organizatorică a unității. Politica internă trebuie să includă cel puțin următoarele elemente: scopul și principiile generale, noțiunile și definițiile relevante, atribuțiile și responsabilitățile persoanelor desemnate sau ale comisiilor de investigare, procedura de raportare și investigare a cazurilor semnalate, măsurile de protecție și reparare aplicabile, precum și mecanismele de monitorizare, evaluare a eficienței și periodicitatea actualizării politicii.	1. Se propune reformularea alin.(7) art.82 din Codul muncii , care va avea următorul cuprins : (7) Angajatorii care au sub 50 de salariați sunt obligați să întreprindă cel puțin următoarele măsuri de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă: a) să informeze salariații, la angajare și periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an, despre interzicerea violenței și hărțuirii în muncă în sensul art. 81 alin. (1), formele de manifestare ale acestora, drepturile și obligațiile salariaților în această materie, inclusiv prin afișarea unui avis în locuri vizibile la locul de muncă; b) să desemneze, prin ordin sau altă dispoziție internă, o persoană responsabilă de primirea și examinarea sesizărilor privind faptele de violență sau hărțuire în muncă, aducând la cunoștința salariaților identitatea și modalitatea de contactare a acesteia; c) să stabilească, prin dispoziție internă adusă la cunoștința salariaților în modalitățile prevăzute la alin. (5), procedura de depunere a sesizărilor, termenul de examinare a acestora, care nu poate depăși 15 zile lucrătoare de la data înregistrării, precum și dreptul salariatului de a fi informat despre măsurile întreprinse în urma sesizării;	Sintagma „măsuri rezonabile și adecvate” utilizată în alin. (7) art.8¹ Codul muncii este excesiv de vagă și imprecisă, generând incertitudine juridică atât pentru angajatori, cât și pentru organele de control. Din perspectiva Inspectoratului de Stat al Muncii, absența unor criterii concrete și verificabile face practic imposibilă evaluarea conformității angajatorului cu obligația legală și, implicit, aplicarea sancțiunilor contravenționale prevăzute pentru neîntreprinderea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii — o normă sancționatoare nu poate opera eficient în absența unui standard de conduită clar definit. Totodată, salariații înșiși se află în imposibilitatea de a cunoaște ce anume pot solicita în mod legitim angajatorului, ceea ce golește de conținut protecția acordată prin lege.	

Directiva (UE) 2024/1385, art. 34 alin. 9, 42 Directiva 2006/54/CE, art. 21	(7) Angajatorii care au sub 50 de salariați adoptă măsuri rezonabile și adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în muncă, proporțional cu numărul de angajați, natura activității și structura organizatorică, cu respectarea principiilor de prevenire, imparțialitate, confidențialitate și de protecție efectivă a persoanelor vizate. Articolul 8². Procedura de raportare, investigare și de soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă (1) Angajatorul instituie o procedură internă clară, accesibilă, echitabilă și eficientă pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și/sau hărțuire survenite în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Legea nr. 5/2006: Art. 10 alin. (1), (2), (3) lit. f) (obligatia de a coopera și de a introduce „dispoziții” în regulamentele interne pentru interzicerea hărțuirii sexuale). Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor (1) Angajatorul cooperează cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare după criteriul de sex în procesul de muncă. (2) Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați, precum și prevederile ce țin de prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă se includ în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective drept obligații ale angajatorului și ale angajatului. (2¹) Angajatorul asigură informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea acțiunilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă în vederea prevenirii acestora, cu privire la drepturile de care dispun angajații pentru	d) să examineze sesizările cu respectarea principiilor de imparțialitate și confidențialitate prevăzute la alin. (3) lit. b) și să aplice, după caz, măsuri disciplinare față de autorul faptei, în condițiile prezentului cod; e) să asigure protecția împotriva oricărui tratament nefavorabil a persoanelor care depun sesizări sau sunt victime ale faptelor de violență și hărțuire în muncă, în sensul alin. (3) lit. e); f) în cazul în care angajatorul nu dispune de capacitatea necesară pentru examinarea sesizării, acesta informează de îndată persoana, cu acordul scris al acesteia, transmite sesizarea autorității competente conform art. 82 alin. (9), în termen de 3 zile lucrătoare, menținând obligația de protecție a persoanei vătămate pe durata procedurii. 2. Se propune adaptarea terminologiei din Legea 5/2006 la noul cadru legal. Pe tot parcursul legii a se substitui sintagma ” hărțuire sexuală” cu ”violență și hărțuire în muncă” 3. Se propune adoptarea unui Regulament-cadru (act secundar) pentru asigurarea uniformității procedurilor interne de prevenire, raportare și investigare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă. <i>(Se propune elaborarea și adoptarea unei Hotărâri de Guvern (HG) pentru aprobarea unui Regulament-cadru (sau Metodologii) sau o Convenție colectivă la nivel național privind conținutul minim obligatoriu al politicilor interne, procedura detaliată de raportare și investigare (inclusiv termene, garanții de confidențialitate, protecție împotriva represaliilor), și atribuțiile specifice ale consilierului de încredere.)</i> 4. Se propune extinderea obligației de a elabora și pune în aplicare politici interne dedicate pentru sectorul public, profesiile libere și instituțiile de forță. <i>(Se propune completarea legislației speciale (ex. Legea 158/2008, legile pentru MAI, MA, SIS etc.) cu obligații similare de a elabora și implementa politici interne adaptate specificului instituțional.)</i>	În consecință, se impune completarea cadrului normativ cu un set de cerințe și proceduri simplificate, dar explicate și exhaustive, destinate întreprinderilor cu mai puțin de 50 de salariați — adaptate dimensiunii și capacității administrative a acestora, dar suficient de clare pentru a constitui un reper verificabil pentru organul de control și un instrument concret de protecție pentru salariat. Deși Codul muncii prevede în mod sumar elementele pe care trebuie să le conțină o politică internă – scopul și principiile generale, noțiunile relevante, responsabilitățile persoanelor desemnate, procedura de raportare și investigare, măsurile de protecție și mecanismele de monitorizare – aceste prevederi sunt generale și lasă un grad mare de interpretare. Lipsa unor cerințe detaliate conduce adesea la politici incomplete, neuniforme sau pur formale. Adoptarea unui act normativ secundar, sub forma unui Regulament-cadru, ar permite reglementarea detaliată a acestor proceduri și ar asigura uniformitatea aplicării lor în toate instituțiile,	
--	--	--	---	--

	soluționarea situațiilor de discriminare, cu privire la soluțiile propuse de către angajatori în cazurile de discriminare, precum și cu privire la răspunderea prevăzută de lege, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor respective din regulamentele interne ale unității. (3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat: 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 plîngerilor; f) să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex și de hărțuire sexuală; Legea nr. 121/2012: Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii (4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă. Codul Contravențional: Art. 55(1) lit. i) (sanctionează neaplicarea măsurilor de prevenire). Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă,	5. Se propune ajustarea terminologiei din prevederile art.55 Cod contravențional pentru a corespunde noului cadru legal și obligațiilor din codul muncii. <i>Articolul 55. alin.(1)</i> <i>Lit. i) sintagma „hărțuire sexuală la locul de muncă” se va substitui cu “violență și hărțuire în muncă”</i> <i>lit. j) sintagma “hărțuire sexuală la locul de muncă” se va substitui cu “violență și hărțuire în muncă”,</i>	garantând un standard minim obligatoriu de prevenire, raportare și investigare, în conformitate cu standardele internaționale. Aceasta este, totodată, în concordanță cu regulile de tehnică legislativă, care prevăd că detaliile procedurale se stabilesc prin acte secundare. În legislația actuală există un tratament fragmentat: obligațiile privind prevenirea și combaterea hărțuirii sunt reglementate în principal pentru sectorul privat, în timp ce instituțiile publice, profesiile libere și structurile de forță nu au obligații explicite. Această lacună generează standarde inegale de protecție, deși riscurile de hărțuire sunt prezente și uneori mai ridicate în aceste domenii. Completarea legislației speciale va asigura un nivel minim comun de protecție, va transpune în mod coerent obligațiile internaționale și va crea un cadru instituțional robust, adaptat specificului fiecărui sector. Astfel, toate instituțiile vor avea proceduri interne clare, eficiente și conforme cu standardele internaționale de protecție a drepturilor omului și a securității muncii. Ajustarea terminologiei din art. 55 alin. (1) lit. i) și j) din Codul contravențional se impune ca o consecință directă și necesară a noului cadru normativ instituit prin modificările aduse Codului muncii, care reglementează în mod expres obligațiile angajatorului în materia prevenirii și combaterii tuturor	
--	--	--	--	--

			formelor de violență și hărțuire în muncă, nu doar a hărțuirii sexuale. Menținerea sintagmei „hărțuire sexuală la locul de muncă” în norma contravențională ar crea un decalaj între obligațiile impuse angajatorului prin Codul muncii și mecanismul sancționator, lipsind de efect juridic obligațiile privind hărțuirea morală și celelalte forme de violență în muncă și golind astfel de conținut întregul sistem de prevenire instituit. Substituirea terminologiei cu sintagma „violență și hărțuire în muncă”, utilizată consecvent în Codul muncii, asigură coerența internă a legislației, conferă normei sancționatoare un domeniu de aplicare corespunzător sferei obligațiilor legale ale angajatorului și garantează că nerespectarea oricăreia dintre măsurile minime prevăzute atrage răspundere contravențională efectivă.	
5. Mecanisme de raportare și investigare (canale interne/externe, termene, garanții) Convenția OIM nr.190/2019: Art. 4(2)(h); Art. 10(b); Art. 10(h) Recomandarea OIM nr.206/2019: Pct. 7(d); Pct. 7(e); Pct. 16	Mecanisme interne (angajator): Codul muncii, Articolul 8². Procedura de raportare, investigare și de soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă (1) Angajatorul instituie o procedură internă clară, accesibilă, echitabilă și eficientă pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și/sau hărțuire survenite în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Mecanisme externe (Autorități):	1. Se propune clarificarea legislativă a libertății persoanei de a se adresa, în mod direct, cu plângere sau sesizare către instituția competentă, fără riscul redirectionării acesteia între autorități. <i>(completarea art. 8² din codul muncii cu un nou aliniat în următoarele redacție:</i> <i>Alin. (9) Plângerile privind hărțuirea discriminatorie se adresează Consiliului pentru egalitate, cele privind hărțuirea în muncă nelegată de un criteriu protejat se adresează Inspectoratului de Stat al Muncii, iar plângerile referitoare la hărțuirea sexuală pot fi înaintate organelor de urmărire penală.</i>	Clarificarea legislativă a libertății persoanei de a se adresa direct instituției competente este necesară pentru a elimina practica redirectionării plângerilor între autorități, care întârzie examinarea cauzei și creează incertitudine pentru victimă. În prezent, suprapunerea parțială a competențelor și lipsa unui criteriu explicit de delimitare generează confuzii în identificarea mecanismului adecvat de sesizare. Introducerea unei reguli clare în Codul	Franța ³⁹ (Canale interne): Impune o dublă structură de raportare: un „referent hărțuire sexuală” desemnat de angajator (în companii >250) și un referent desemnat din rândul Comitetului Social și Economic (CSE) (indiferent de mărime). Canada ⁴⁰ (Termene și Garanții): Legislația federală stabilește termene stricte

³⁹ Franța, Code du travail, Art. L1153-5-1 și Art. L2314-1 (referent CSE), https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037386853

⁴⁰ Canada Labour Code, Part II, Division XV.1 (Harassment and Violence, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/page-38.html>)

; Pct. 20; Pct. 21; Pct. 22 Recomandare generală CEDAW nr.19, §24(i) Recomandare generală CEDAW nr.35, § 39 GC23 §§28–29,48,54,65(e) GC 8 § 30 Convenția Istanbul, art. 27, 28 Recomandarea CM/Rec(2019)1(II.D.1, II.D.4, II.E.5) Directiva (UE) 2024/1385, art. 36 alin. 9, 42 Directiva 2006/54/CE, art.17, 20 Directiva 2010/41/UE, art. 9	Legea nr. 121/2012, Articolul 12. Atribuțiile Consiliului (1) Consiliul are următoarele atribuții: i) examinează plîngerile privind discriminarea; Articolul 13. Modalitatea de depunere a plîngerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie.	(2) Se Propunere de modificare a Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii pentru a reglementa competența de investigare a sesizărilor privind hărțuirea în muncă: 1. Articolul 3 se completează cu litera d) cu următorul cuprins: d) examinarea sesizărilor privind faptele de hărțuire morală în muncă, care nu sunt legate de un criteriu protejat, și asigurarea unui mecanism eficient de investigare a acestora. 2. Articolul 4 alin. (2) pct. 1) litera a) se completează cu următoarea liniuță: – examinarea sesizărilor privind hărțuirea morală în muncă. 3. Se introduce articolul 11⁹ cu următorul cuprins: Articolul 11⁹. Examinarea sesizărilor privind hărțuirea morală în muncă (1) Orice persoană care se consideră victimă a hărțuirii morale în muncă, care nu este legată de un criteriu protejat în sensul Legii nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, este în drept să depună o sesizare scrisă la Inspectoratul de Stat al Muncii în termen de un an de la data săvârșirii ultimei fapte invocate. (2) Sesizarea se înregistrează și se repartizează spre examinare unui inspector de muncă desemnat în acest scop. Pe durata examinării, inspectorul de muncă asigură confidențialitatea identității petentului în condițiile art. 9 alin. (1) lit. b). 3) În cadrul examinării sesizării, inspectorul de muncă este în drept să efectueze investigații la locul de muncă în condițiile art. 8, să audieze petentul, autorul prezumat al faptei și martorii, precum și să solicite prezentarea documentelor relevante. În cadrul procedurii de examinare se aplică în mod corespunzător prevederile Codului	muncii, va eliminării vidul de competență instituțională existent în prezent, astfel, hărțuirea discriminatorie rămâne în mandatul Consiliului pentru Egalitate, conform Legii nr. 121/2012, care îi conferă competența exclusivă de examinare a faptelor legate de criterii protejate; hărțuirea morală nediscriminatorie (<i>mobbing</i>) este atribuită Inspectoratului de Stat al Muncii, ca autoritate specializată în supravegherea raporturilor de muncă și singura instituție dotată cu instrumentele procedurale necesare investigării unor asemenea fapte; iar hărțuirea sexuală este direcționată către organele de urmărire penală, atât pentru că fapta este deja incriminată în Codul penal, cât și în perspectiva introducerii unei componente contravenționale, menținerea aceleiași autorități competente asigurând coerența procedurală în caz de recalificare juridică, precum și accesul la mijloacele de investigație specifice — esențiale mai ales în cazurile de hărțuire sexuală digitală, pentru care Consiliul pentru Egalitate nu deține instrumentele necesare. Modificarea Legii nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii pentru a-i atribui competența de investigare a plîngerilor privind hărțuirea morală	(ex. 7 zile pentru contact inițial). Ghidurile din Ontario interpretează „prompt” ca însemnând investigație finalizată în max. 90 de zile. Suedia ⁴¹ (Canale externe duale): Practica aliniază competențele: 1. Ombudsmanul pentru Egalitate (DO) (pentru hărțuirea discriminatorie); 2. Autoritatea Suedează pentru Mediul de Muncă⁴² (pentru mobbing și mediul psihosocial, ca problemă de SSM). Această practică susține delimitarea competențelor CpE / ISM din propunerea 2.
---	--	---	---	--

⁴¹ Suedia, Diskrimineringsombudsmannen, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2020-130/>

⁴² Arbetsmiljöverket (mediu psihosocial, SSM): <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/vald-och-hot-om-vald/>

		contravențional privind constatarea și examinarea contravențiilor. (4) Sesizarea se examinează în termen de 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării. În cazuri complexe, directorul Inspectoratului de Stat al Muncii poate prelungi motivat termenul cu cel mult 15 zile lucrătoare, cu informarea prealabilă a petentului. (5) La finalizarea examinării, inspectorul de muncă consemnează rezultatele într-un raport de examinare și, după caz, dispune măsuri obligatorii față de angajator. În cazul constatării unei contravenții, inspectorul de muncă întocmește proces-verbal contravențional în condițiile Codului contravențional. În cazul constatării semnelor componente de infracțiune, inspectorul de muncă sesizează organele competente în condițiile art. 11⁶ alin. (8) și (9). 4. Articolul 13 alin. (2) lit. e) se modifică și va avea următorul cuprins: e) datele analitice privind încălcările depistate ale legislației muncii, securității și sănătății în muncă, inclusiv în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii în muncă, și privind sancțiunile aplicate; (3) Se impune modificarea corespunzătoare a Hotărârii Guvernului nr. 788/2013 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului de Stat al Muncii, prin introducerea unor prevederi exprese care să stabilească că examinarea sesizărilor privind hărțuirea morală în muncă este asigurată de inspectori de muncă specializați, desemnați la nivelul sediului central al Inspectoratului, care urmează programe de instruire profesională relevante în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă, în conformitate cu cerințele Convenției OIM nr. 190/2019 și ale Recomandării nr. 206.	la locul de muncă se impune ca o necesitate stringentă, determinată atât de existența unui vid instituțional flagrant, cât și de obligațiile internaționale asumate de Republica Moldova. În prezent, cadrul legal delimitează relativ clar competențele în materia hărțuirii discriminatorii care este atribuită Consiliului pentru Egalitate în temeiul Legii nr. 121/2012 iar violența și hărțuirea sexuală în competența organelor de urmărire penală. Însă hărțuirea morală nediscriminatorie la locul de muncă nu este acoperită de nicio autoritate externă cu mandat explicit de investigare, lăsând victimele fără un mecanism instituțional accesibil și eficient. Or, Convenția OIM nr. 190/2019 și Recomandarea nr. 206, precum și directivele europene relevante în materia securității și sănătății în muncă, impun statelor obligația pozitivă de a institui mecanisme externe de soluționare a plângerilor privind violența și hărțuirea în muncă. O dificultate suplimentară rezidă în faptul că, în redacția actuală, Legea nr. 140/2001 circumscrie controlul ISM exclusiv verificării respectării de către angajator a obligațiilor prevăzute de legislația muncii, astfel cum rezultă din art. 1 alin. (2) și art. 4 alin. (2) pct. 1) ceea ce înseamnă că ISM nu dispune, în prezent, de competența de a investiga faptele de hărțuire morală produse între colegi sau alte situații în care comportamentul abuziv nu implică în mod direct o	
--	--	--	--	--

			obligatie neexecutată a angajatorului, ci vizează conduita individuală a unui lucrător față de altul. Prin urmare, atribuirea explicită a acestei competențe prin modificarea Legii nr. 140/2001 este indispensabilă pentru a conferi ISM un mandat clar de investigare a sesizărilor individuale privind hărțuirea morală, independent de existența unei încălcări concomitente a obligațiilor angajatorului, valorificând totodată capacitatea instituțională, accesul la locul de muncă și instrumentele procedurale de care această autoritate dispune.	
6. Măsuri de protecție imediată (măsuri provizorii, confidențialitate în timpul anchetei) <u>C. OIM nr.190/2019</u>: Art. 10(b)(v); Art. 10(e) i; Art. 10(f); Art. 10(g); Art. 10(h) <u>R. OIM nr.206/2019</u>: Pct. 14; Pct. 15; Pct. 17; Pct. 18; Pct. 19 <u>Recomandare generală CEDAW nr.19</u>, § 524(b), 24(k), 24(r)	Obligația angajatorului (Măsuri provizorii): Codul muncii, Art. 8/2 alin. (2) lit. e) aplicarea, în cazul în care există un risc iminent de vătămare, intimidare sau presiune, a unor măsuri provizorii de protecție în favoarea persoanei care a formulat sesizarea, a martorilor sau a altor persoane implicate, după caz. Măsurile pot include, în funcție de circumstanțele concrete ale cazului, următoarele: modificarea temporară a locului sau a programului de muncă al uneia dintre părți, restricționarea interacțiunii directe între persoanele implicate, repartizarea temporară a altor atribuții ori spații de lucru, acordarea unui concediu plătit sau neplătit, la cererea și cu acordul scris al salariatului vizat, alte măsuri stabilite în politicile interne ale angajatorului, care asigură protecția efectivă a persoanei;	1. Se propune acordarea competenței Consiliului pentru Egalitate (CpE) de a solicita măsuri provizorii. <i>(completarea art. 12 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității cu o nouă literă, respect cu un punct separat in Legea 298/2012, după cum urmează:</i> <i>Lit. i ¹) solicită aplicarea măsurilor provizorii de protecție în cazurile de hărțuire în muncă.</i> <i>Pct. 53⁷ În procesul de examinare a plângerii, la cererea motivată a uneia dintre părți sau la necesitate, Consiliul poate dispune aplicarea măsurilor provizorii de protecție.</i>	Modificările sunt necesare pentru a elimina un gol de competență care generează un dezechilibru real de protecție pentru victime. În prezent, doar procedura internă permite aplicarea imediată a măsurilor provizorii prevăzute de Art. 8/2, în timp ce Consiliul pentru Egalitate nu are competența de a solicita sau dispune asemenea măsuri atunci când victima alege calea externă. Această asimetrie reduce eficiența remediilor și contravine obligațiilor statului de a asigura protecție promptă și efectivă (C. OIM nr. 190, Art. 10). Atribuirea acestei competențe Consiliului ar uniformiza nivelul de protecție, indiferent de mecanismul ales, și ar	Spania (Protocoale obligatorii): Legea 3/2007 impune ⁴³ "Planuri de Egalitate" care trebuie să includă <i>medidas cautelares</i> (măsuri provizorii), cum ar fi separarea fizică imediată, modificarea turelor sau suspendarea cu plată a presupusului autor (cu protecția victimei ca principiu de bază). Franța ⁴⁴ (Obligația de securitate): Angajatorul are o „obligatie de securitate” (de rezultat), care impune oprirea imediată a hărțuirii.

⁴³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁴⁴ Code du travail, Art. L1332-3, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901434

Recomandare generală CEDAW nr.35, §.40 GC23 §§48,54,65(e) GC 8 § 30 Convenția Istanbul, art. 24, 50 Directiva (UE) 2024/1385, art. 28, art. 30 Directiva 2006/54/CE, art.24			garanta acces egal la măsuri imediate de siguranță.	Include măsuri precum <i>Mise à pied conservatoire</i> (suspendare provizorie cu plată a autorului) . Canada ⁴⁵ (Ordonanțe externe): Tribunalul Administrativ al Muncii (TAT) poate emite <i>ordonanțe de salvagardare</i> (provizorii) la cererea victimei, obligând angajatorul să modifice sarcinile, să reintegreze angajatul sau să înceteze hărțuirea pe durata procesului.
7. Sancțiuni (disciplinare, contravenționale, penale) C. OIM nr.190/2019, Art. 10(f) R. OIM nr.206/2019, Pct. 19(a) Directiva (UE) 2024/1385, Art. 10 Convenția Istanbul Art. 40, 45 Directiva 2006/54/CE, Art. 25, 26 Recomandare generală CEDAW nr.35	<i>Codul penal</i>, Art. 173 Articolul 173. Hărțuirea sexuală (1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, inclusiv prin intermediul tehnologiilor informaționale sau al comunicațiilor electronice, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului, ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite sau ale constrângerii unui copil în scopuri sexuale, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 1000 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 4 ani.	1. Se propune modificarea Codului Penal prin extinderea sferei de aplicare a infracțiunii de hărțuire sexuală, astfel încât aceasta să includă, în mod explicit, faptele săvârșite profitând de relații de subordonare. <i>(completarea art. 173 CP prin introducerea sintagmei “relații de subordonare”, după textul “profitând de”.)</i> 2. Se propune includerea componenței de contravenție pentru sancționarea hărțuirii sexuale. <i>(completarea art. 54² din Codul Contravențional cu un nou aliniat (2) Fapta de hărțuire sexuală manifestată prin comportament nedorit fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane; se sancționează cu amendă de la 90 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice și cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu</i>	Extinderea sferei de aplicare a infracțiunii de hărțuire sexuală pentru a include, în mod expres, faptele săvârșite profitând de relații de subordonare este necesară pentru a acoperi o lacună de protecție în dreptul penal. Situațiile de subordonare ierarhică, economică sau profesională creează un dezechilibru de putere care amplifică vulnerabilitatea victimei și facilitează constrângerea, presiunea sau intimidarea. În prezent, Codul penal nu precizează clar această circumstanță, deși ea este frecvent întâlnită în mediul profesional și recunoscută în standardele internaționale ca factor agravant.	Franța ⁴⁶ și Spania ⁴⁷ (Nivel Penal): Legislația penală incriminează distinct hărțuirea sexuală, cu pedepse agravate dacă fapta e comisă de un superior ierarhic (abuz de autoritate). Marea Britanie (Nivel Civil) ⁴⁸: Tribunalele Muncii (Employment Tribunals) pun accentul pe compensații (despăgubiri) acordate victimei, care nu sunt plafonate și pot atinge valori considerabile pentru

⁴⁵ Chapter N-1.1, Act respecting labour standards, <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1?langCont=en>

⁴⁶ Code pénal, Art. 222-33. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037289662

⁴⁷ Código Penal, Art. 184. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

⁴⁸ Equality Act 2010, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

Carta social, Art. 26	(2) Fapta prevăzută la alin. (1) săvârșită: a) cu bună știință asupra unui copil; b) asupra unei persoane care se află în grija, sub ocrotirea, sub protecția, în educarea sau în tratamentul făptuitorului; c) asupra unei persoane aflate într-o stare de neputință, care se datorează vârstei înaintate, bolii, dizabilității ori altui factor; d) prin abuz de poziție de autoritate asupra victimei se pedepsește cu închisoare de la 3 la 7 ani. <i>Codul contravențional 70²</i> Articolul 70². Hărțuirea Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc 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, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, 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.	<i>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 6 luni la un an.</i> 3. Se propune includerea unei noi componente contravenționale prin care să fie sancționată hărțuirea în muncă fără criteriu. <i>(Art. 70⁴ Hărțuire în muncă, orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, care nu este legat de niciun criteriu protejat, care pot avea drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă sau compromiterea viitorului profesional al acesteia se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, 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.)</i> 4. Se propune atribuirea competenței de constatare a contravenției incluse la art. 54² alin.(2) Ministerului Afacerilor Interne <i>(ajustarea art. 400 alin. (1), după cum urmează: (4) Contravențiile prevăzute</i> Contravențiile prevăzute la art. 47–47², art.48¹ alin.(7), art.49, 50, 52, 52¹, 53¹, 54, 61¹, 61², 68¹–71, 73, 76¹, art. 77², art. 77³ alin. (1), art.78, art.79 alin.(1), (2), (4), art.80¹, 85–87, 89–91, art.91¹ alin.(13)–(18) și (20), art.96, 99–104, 105–107, art.115 alin.(3), art. 157 alin. (2), (3) și (12), art.158 alin.(1) și (2), art.176, 180¹, art. 197 alin. (5), art. 201–203, 205, 207¹, 209, 220, 221, 222–226, 228–243, 245, art.263 alin.(1) și (9), art.263¹, 267, art. 273 pct. 17) și 18), art.277 alin.(1), (4) și (7), 283, art.286 alin.(3), art. 287 alin. (8), art.287³, 289¹, 317¹, 321, 325, 326 alin. (2)–(6), art.327⁴, 331, 332, 332¹, 338–341, 346, art.349 alin.(1), art. 350, 350², 354–	Introducerea sintagmei „relații de subordonare” în art. 173 ar asigura o calificare juridică adecvată a faptelor, ar reflecta gravitatea abuzului de poziție și ar consolida protecția penală a victimelor. Introducerea contravenției pentru hărțuirea sexuală Lipsa unei sancțiuni contravenționale exprese pentru hărțuirea sexuală în cazurile în care nu se întrunesc elementele infracțiunii prevăzute la art. 173 din Codul penal creează un vid sancționator care lasă fără protecție reală majoritatea victimelor. Art. 173 condiționează răspunderea penală de existența constrângerii, amenințării sau a situației de dependență, iar art. 70² din Codul contravențional reglementează doar hărțuirea generală pe criteriu protejat, fără o componentă distinctă pentru hărțuirea sexuală — ceea ce face imposibilă recalificarea faptei din penal în contravențional atunci când lipsesc elementele infracțiunii. Astfel, formele subtile și medii de hărțuire sexuală — care conform datelor empirice reprezintă aproximativ 89% din totalul cazurilor — rămân nesancționate. Convenția OIM nr. 190, la art. 7 și art. 10 lit. (d), obligă statele să adopte legislație care interzice și sancționează violența și hărțuirea în muncă, iar Recomandarea nr. 206, la pct. 15, impune existența unor sancțiuni	a acoperi prejudiciul moral („injury to feelings”). Irlanda (Hărțuirea prin TIC): Legea „Coco's Law” (2020)⁴⁹ definește infracțiuni specifice pentru hărțuirea online și distribuirea neconsensuală de imagini, relevant pentru definirea „comunicațiilor legate de muncă”.
--	---	--	---	--

⁴⁹ Harassment, Harmful Communications and Related Offences Act 2020 („Coco's Law”), <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/act/32/enacted/en/print>

		357, 359–362, art. 364 alin. (2), (2¹), (5), (6) și (10), art. 365, 365³ și 365⁵ se constată și se examinează de către poliție. 5. Se propune atribuirea competenței de constatare a contravenției incluse la art. 70⁴ ISM. <i>(ajustarea art. 409 alin. (4), după cum urmează: (4) Contravențiile prevăzute la art. 55¹, 55² și 70⁴ se constată și se examinează de către Inspectoratul de Stat al Muncii. Directorul Inspectoratului de Stat al Muncii și adjuncții lui, șefii inspecțiilor teritoriale de muncă și adjuncții lor, precum și inspectorii de muncă sunt în drept să constate contravenții, să încheie procese-verbale și să aplice sancțiuni).</i>	proporționale cu gravitatea faptei, ceea ce presupune un palier contravențional între absența răspunderii și răspunderea penală. Directiva 2006/54/CE, la art. 25, cere sancțiuni efective, proporționale și disuasive pentru hărțuirea sexuală, iar Directiva (UE) 2024/1385, la art. 44, reiterează exigența unui cadru sancționator complet. Introducerea unei componente contravenționale distincte pentru hărțuirea sexuală în muncă ar elimina acest vid, ar asigura delimitarea clară între răspunderea penală și cea contravențională și ar transmite victimelor că statul dispune de un instrument concret de protecție. Introducerea unei contravenții distincte pentru hărțuirea în muncă fără criteriu Hărțuirea nediscriminatorie (mobbing) nu poate fi sancționată în prezent, deoarece nu se încadrează în regimul contravențional sau în cel penal. Această lacună lasă victimele fără protecție juridică efectivă. O componentă contravențională dedicată permite sancționarea comportamentelor abuzive care afectează sănătatea și demnitatea în muncă, și oferă un instrument juridic rapid pentru restabilirea climatului de lucru. Atribuirea competenței de constatare ISM pentru noua contravenție ISM este instituția specializată în domeniul muncii și singura structură cu expertiză tehnică pentru investigarea situațiilor de hărțuire în	
--	--	--	---	--

			mediul profesional. Atribuirea competenței de constatare asigură un mecanism eficient, accesibil și coerent, evitând fragmentarea responsabilităților și garantând că faptele sunt examinate de autoritatea cea mai calificată.	
8. Remedii și despăgubiri civile (daune morale/materiale, reintegrare, anulare acte) C. OIM nr.190/2019, Art. 10(1)(c) R. OIM nr.206/2019, Pct. 14 (Reintegrare, compensație adecvată) Convenția Istanbul Art. 30 (Dreptul la despăgubiri de la autor) Directiva 2006/54/CE, Art. 18, 25 (Reparare reală, efectivă, disuasivă, proporțională) Recomandare generală CEDAW nr.19, § 24(t)	Legea nr. 121/2012: Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. Codul Muncii: Articolul 329. Repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.	1. Se propune introducerea în legislație a criteriilor de apreciere a compensațiilor pentru violență și hărțuire în muncă, astfel încât despăgubirile să fie reale, efective și proporționale cu prejudiciul suferit, ținând cont de necesitatea ca acestea să aibă și un caracter disuasiv. <i>(Completarea Legii nr. 121/2012 la Art. 18 cu alin.(1¹)</i> <i>Compensația acordată conform alin. (1) lit. d) pentru repararea prejudiciului moral trebuie să fie reală, efectivă, proporțională cu prejudiciul suferit și să aibă un caracter disuasiv pentru autorul faptei de discriminare.</i> <i>Completarea Codului Muncii art. 329 (1¹)</i> <i>La stabilirea cuantumului reparației prejudiciului moral în conformitate cu alin. (1), instanța de judecată va ține cont ca acesta să fie real, efectiv, proporțional cu prejudiciul suferit și să aibă un caracter disuasiv pentru angajator, în vederea descurajării unor fapte similare pe viitor.)</i>	Propunerile nu reprezintă o dublare a normelor existente, ci soluționează o lacună calitativă semnificativă a mecanismului actual de reparații. Practica judiciară continuă să acorde daune morale simbolice, insuficiente pentru a reflecta gravitatea faptelor și pentru a produce un efect real de descurajare. Introducerea criteriilor de evaluare a prejudiciului – efectiv, proporțional și disuasiv – este o transpunere necesară a standardelor obligatorii din Directiva 2006/54/CE, garantând astfel reparații reale și conforme cu cerințele europene.	Marea Britanie ⁵⁰ (Benzile „Vento”): Tribunalele Muncii acordă despăgubiri pentru „vătămarea sentimentelor” (injury to feelings) utilizând benzi valorice (inferioară, medie, superioară) bazate pe gravitatea faptei, fără un plafon maxim, pentru a asigura proporționalitatea. Franța ⁵¹ (Excepția de la Plafonare): Deși Franța plafonează despăgubirile pentru concedierea nejustificată, baremul (plafonul) nu se aplică dacă concedierea este nulă din cauza unui fapt de hărțuire (morală sau sexuală). În aceste cazuri, judecătorul este liber să acorde despăgubiri care să acopere integral prejudiciul, asigurând efectul disuasiv. Suedia (Compensația): Despăgubirea pentru

⁵⁰ Regatul Unit, Vento v. Chief Constable of West Yorkshire Police, <https://publications.parliament.uk/pa/ld200304/ldjudgmt/jd040506/chief-1.htm>

⁵¹ Franța, Code du travail, Art. L1235-3-1, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762052

	(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. Articolul 329. Repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.			discriminare (diskrimineringsersättning) are un dublu scop: repararea prejudiciului (reparatoriu) și descurajarea faptelor similare (disuasiv/preventiv).
9. Sarcina probei (aplicarea inversării sarcinii probei) Directiva 2006/54/CE , Art. 19 R. OIM nr.206/2019 , Pct. 16(e)	Legea nr. 121/2012, Articolul 15. Examinarea plîngerii [...] Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta. Articolul 19. Sarcina probațiunii (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pîrîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală. Legea nr. 5/2006	Nu se propun amendamente.		

	Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului (3) Obligația de a demonstra lipsa intenției de discriminare directă sau indirectă față de persoana care se consideră discriminată revine angajatorului.			
10. Confidențialitate și protecția datelor (protecția datelor sensibile ale victimei/autorului) C. OIM nr.190/2019: Art. 10(c) R. OIM nr.206/2019: Pct. 7(f) Recomandare generală CEDAW nr.35, §§38, 49-51 GC23 §28 GC 8 § 75 Convenția Istanbul, art. 24, 28 Directiva (UE) 2024/1385, art. 21k	Codul muncii, art. 8/1 și art. 8/2 -în vigoare din martie 2026 Articolul 8¹. Interzicerea violenței și a hărțuirii în muncă (3) Angajatorul este obligat să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire prin: b) instituirea unor proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidențiale de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor privind faptele de violență și/sau hărțuire în muncă; Articolul 8². Procedura de raportare, investigare și de soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă (2) Procedura prevăzută la alin. (1) trebuie să asigure cel puțin următoarele garanții: b) înregistrarea imediată a sesizării, ținerea evidenței prin mijloace stabilite de angajator și examinarea, în termenul prevăzut la lit. f), a fiecărei sesizări, cu respectarea caracterului imparțial și a confidențialității datelor personale și a identității persoanelor implicate; Legea nr. 121/2012, art. 18 alin. (3), ar. 15 alin. (7) Articolul 15. Examinarea plîngerii (7) Deciziile Consiliului se publică pe pagina web a acestuia, respectînd confidențialitatea datelor cu caracter personal. Articolul 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se	1. Se propune concretizarea dreptului persoanei de a dispune de plîngerea sa. <i>(La art. 8/2 alin. (5) lit. b) Codul muncii, după sintagma „sesizarea autorităților competente, inclusiv a organelor de urmărire penală, în cazul în care sunt indicii că fapta săvârșită poate fi considerată contravenție sau infracțiune” se propune introducerea condiției acordului prealabil al persoanei vizate (victimei).)</i>	Respectarea principiului consimțământului liber și informat constituie o garanție fundamentală a dreptului persoanei de a dispune liber de propria plîngere și de a decide asupra modului în care aceasta este examinată. Transmiterea plîngerii către alte autorități, fără acordul expres al victimei, ar putea contraveni principiului confidențialității procedurilor și dreptului persoanei la autodeterminare. În special în cazurile ce implică fapte cu potențial caracter penal sau contravențional, este esențial ca persoana vizată să fie informată cu privire la consecințele unei astfel de sesizări și să-și exprime consimțământul în cunoștință de cauză. Acest lucru previne victimizarea secundară, protejează dreptul la viață privată și corespunde standardelor de etică și protecție a datelor cu caracter personal. De asemenea, în procedura Consiliului pentru Egalitate, acordul victimei reprezintă o condiție de admisibilitate, iar lipsa acestuia nu permite examinarea plîngerii. Prin urmare, redistribuirea sesizării către alte organe fără acordul persoanei nu ar produce rezultatul scontat. Introducerea expresă a acestei condiții în textul normativ ar asigura coerența cu standardele de	

	fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal		confidențialitate, protecția drepturilor persoanei și buna practică instituțională.	
11. Protecția victimelor și martorilor (interzicerea represaliilor/victimizării secundare) C. OIM nr.190/2019: Art. 10(b)(iv) ; Art. 10(b)(v) R. OIM nr.206/2019: Pct. 7(g); Pct. 14; Pct. 17 Recomandare generală CEDAW nr.19, §§24(b), 24(k), 24(r) Recomandare generală CEDAW nr.35, §§40-41, 45 GC23 §§48,54 GC 8 §§ 58, 65 Convenția Istanbul, art. 40, 56; Recomandarea CM/Rec(2019)1(II.D.1 , II.D.4) Concluziile ECSR 2022 Directiva (UE) 2024/1385, art. 28 Directiva 2006/54/CE, art.17, 20 Directiva 2010/41/UE, art. 11	Codul muncii art. 8² ali. (3) lit. b- Articolul 8². Procedura de raportare, investigare și de soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă (3) Pe durata desfășurării procedurii de investigare, angajatorul are următoarele obligații: b) să asigure protecția persoanelor care au depus sesizări, au participat ca martori sau au fost implicate în procedură împotriva oricărei forme de tratament nefavorabil, presiune sau intimidare; Legea nr. 121/2012, Articolul 2. Noțiuni generale În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: <i>victimizare</i> – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană; Cod contravențional Articolul 70³. 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 ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană	1. Se propune definirea noțiunii de represalii în CM. <i>(la art. 1 CM Represalii – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative survenită ca reacție la o plângere, sesizare, acțiune în instanță sau mărturie referitoare la faptele de hărțuire în muncă.)</i> 2. Se propune completarea drepturilor angajaților la protecție împotriva represaliilor. <i>(Modificarea art. 9 alin. (1/2)CM cu litera e), formulat după cum urmează: „e) la protecție împotriva oricărei forme de represalii ca urmare a sesizării unor fapte de violență și hărțuire în muncă.”)</i> 3. Se propune reglementarea expresă a obligației angajatorului de a asigura protecție împotriva represaliilor. <i>(completarea art. 10 alin. (2) cu o nouă literă f¹¹) cu următorul conținut: f¹¹) să se abțină de la orice formă de represalii împotriva persoanelor care au sesizat, au depus plângeri sau au furnizat informații privind faptele de hărțuire în muncă și să asigure măsuri eficiente protecție împotriva oricărei forme de represalii.)</i> 4. Se propune specificarea ca represaliile constituie abateri. <i>(art. 211¹ CM completarea listei cu litera j) exercitarea de represalii împotriva unei persoane care a sesizat sau a participat la investigarea faptelor de violență și hărțuire în muncă.)</i>	Legea nr. 121/2012 definește victimizarea ca orice acțiune sau inacțiune care produce consecințe negative asupra unei persoane pentru faptul că a depus o plângere, a înaintat o acțiune în instanță sau a oferit informații în sprijinul unei plângeri. Codul contravențional reglementează sancțiunile pentru astfel de fapte, însă aplicabilitatea sa este limitată la cazurile de discriminare, fără a acoperi situațiile de hărțuire în muncă nelegate de un criteriu protejat. Standardele internaționale – inclusiv Convenția OIM nr. 190, recomandările ONU și directivele Uniunii Europene – impun statelor să interzică prin lege represaliile, să asigure mecanisme eficiente de plângere și să aplice sancțiuni ferme celor care se răzbună pe reclamanți sau martori. În lipsa unor dispoziții clare în Codul muncii, salariații care denunță hărțuirea, violența sau hărțuirea sexuală rămân vulnerabili la represalii, întrucât angajatorii nu au obligații explicite de prevenire a acestor fapte. Prin completarea Codului muncii și a Codului contravențional, Republica Moldova ar crea un cadru coerent de protecție împotriva victimizării, care să ofere salariaților garanții reale de	

	se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.	5. Se propune prevederea sancțiunilor contravenționale pentru neasigurarea măsurilor de protecție împotriva represaliilor. <i>(completarea art. 55 alin. (1) din CC cu o nouă literă, după cum urmează: k) neaplicarea de către angajator a măsurilor de împotriva oricărei forme de represalii.)</i>	securitate atunci când raportează abuzuri și să responsabilizeze angajatorii în asigurarea unui mediu de muncă sigur, demn și lipsit de teamă de represalii.	
12. Rolul organelor de control și al instituțiilor (ISM, Consiliul pentru Egalitate, Poliție) C. OIM nr.190/2019 , Art. 4(2)(h), 10(h) - rolul ISM); R. OIM nr. 206 (Pct. 20, 21). Directiva (UE) 2024/1385 , Art. 15, 21, 22, 38, 40 - coordonare); Directiva 2006/54/CE , CE Art. 17, 20 - rolul organismelor de egalitate Convenția Istanbul , Art. 10 - coordonare; Art. 15, 49, 50 - rolul poliției); Recomandarea CM/Rec(2019)1. Recomandare generală CEDAW nr.19 , 35.	Consiliul pentru Egalitate (CpE): Legea nr. 121/2012 (Art. 11-12) - competent pe plângeri de <i>discriminare</i> (inclusiv hărțuirea sexuală). CC, Art. 70/2 - competent să constate hărțuirea discriminatorie. Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM): Legea nr. 140/2001 (Art. 8(1) lit. d1)) - competent să verifice procedurile interne pentru <i>discriminare și hărțuire sexuală</i> . CC, Art. 55 - competent să sancționeze <i>angajatorul</i> pentru neaplicarea măsurilor (conf. LP74/23).	1. Se propune extinderea competenței ISM pentru a-i ofere competența de a examina, constata și sancționa faptele de hărțuire în muncă., a se vedea propunerile de la pct.5	Extinderea competenței Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM) este necesară pentru a acoperi o lacună instituțională în protecția victimelor de hărțuire în muncă. În prezent, ISM poate interveni doar în cazurile ce țin de lipsa politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, însă nu are competența expresă de a examina, constata sau sancționa faptele de hărțuire propriu-zisă. Astfel, deși fapta este reglementată în Codul muncii, nu există o autoritate administrativă competentă să o investigheze, ceea ce obstrucționează accesul victimelor la remedii efective și rapide. Atribuirea acestei competențe ISM este pe deplin aliniată standardelor internaționale (OIM C190 și R206), care obligă statele să asigure mecanisme specializate, accesibile și operative pentru investigarea și sancționarea hărțuirii în muncă. Extinderea mandatului ISM ar consolida protecția victimelor și ar asigura aplicarea reală a normelor legale existente.	În Franța ⁵² , combaterea hărțuirii la locul de muncă este integrată atât în legislația muncii, cât și în legislația penală, iar Inspectoratul Muncii (Inspection du travail) joacă un rol activ în aplicarea legii. Codul muncii francez conferă inspectorilor muncii competența de a constata și documenta infracțiunile de hărțuire sexuală sau morală comise în contextul relațiilor de muncă

⁵² Livre Ier : Inspection du travail, Articles L8112-1 à L8124-1, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145430/

13. Achiziții publice și criterii de conformitate (clauze de integritate anti-hărțuire) GC 8 § 42 Recomandarea CM/Rec(2019)1 (II.E.3)		1. Se propune introducerea unui criteriu de eligibilitate în achizițiile publice, care să permită excluderea operatorilor economici sancționați pentru discriminare și hărțuire; obligația ofertanților de a declara conformitatea cu legislația muncii și a egalității de șanse, în partea ce ține de existența politicilor interne de prevenire, raportare, investigare și soluționare hărțuirii în muncă; introducerea în contractele publice a unei clauze de executare în conformitatea cu politicile interne de prevenire, raportare, investigare și soluționare a hărțuirii în muncă. <i>(completarea Legii nr. 131/2015⁵³ după cum urmează: Completarea Articolului 19 alin. (3) (Eligibilitatea ofertantului sau candidatului) cu o nouă literă, k), cu următorul cuprins: „k) a fost sancționat definitiv, în ultimii [3] ani, de către Consiliul pentru egalitate sau Inspekția Muncii pentru o încălcare gravă a legislației privind discriminarea, hărțuirea sau hărțuirea sexuală la locul de muncă.”</i> <i>Modificarea Articolului 22 (Capacitatea tehnică și/sau profesională), după cum urmează: a alin. (2), litera f) va avea următorul cuprins: „f) dacă este cazul, informații privind măsurile de protecție a mediului și de respectare a legislației muncii, inclusiv dovada existenței politicilor și procedurilor interne de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, pe care operatorul economic le poate aplica în timpul îndeplinirii contractului;” la alin. (3), litera e) va avea următorul cuprins: „e) dacă este cazul, informații privind măsurile de protecție a mediului și de respectare a legislației muncii, inclusiv dovada existenței politicilor și procedurilor interne de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în muncă, pe care operatorul economic le poate aplica în timpul îndeplinirii contractului;”</i> <i>Completarea Articolului 73 (Condiții speciale de executare a contractului de achiziții publice), la final, cu o nouă frază: „Condițiile speciale pot include, de asemenea, obligația contractantului de a menține și aplica pe toată durata</i>	Necesitatea introducerii unor criterii legate de prevenirea hărțuirii în achizițiile publice rezultă din tendința internațională de a folosi pârgurile economice ale statului pentru a promova respectarea drepturilor omului și a normelor de egalitate la locul de muncă. În Uniunea Europeană, directivele privind achizițiile prevăd că operatorii economici trebuie să respecte legislația muncii și principiul nediscriminării, iar încălcările grave pot duce la excluderea lor de la licitații. Astfel, achizițiile publice devin un instrument nu doar economic, ci și social, prin care statul poate încuraja comportamente etice și responsabile. În Republica Moldova, o astfel de prevedere lipsește, iar introducerea ei ar permite alinierea la practicile europene, sporind responsabilitatea companiilor și încrederea publică în modul de utilizare a fondurilor statului. În esență, includerea unor criterii de integritate socială ar întări politica de „zero toleranță” față de hărțuire, asigurând că instituțiile publice colaborează doar cu entități care respectă standardele de demnitate și conduită profesională	Belgia⁵⁴, Țările de Jos⁵⁵ și Suedia au introdus în legislația și practica achizițiilor publice mecanisme prin care criteriile sociale, inclusiv prevenirea discriminării și a hărțuirii, devin parte din procedurile de selecție și executare a contractelor. În Belgia, legea din 2016 privind achizițiile publice permite integrarea considerentelor de egalitate de gen și tratament echitabil, fiind sprijinită de ghidurile Institutului pentru Egalitatea Femeilor și Bărbaților care recomandă includerea clauzelor ce obligă operatorii economici să demonstreze respectarea legislației anti-discriminare și existența politicilor interne de prevenire a hărțuirii sexuale. În Țările de Jos, sistemul „International Social Conditions” impune companiilor participante la licitații să realizeze due diligence privind respectarea drepturilor omului și standardelor muncii, inclusiv prevenirea discriminării și a hărțuirii, aceste cerințe fiind obligatorii pentru achizițiile
---	--	---	--	--

⁵³ Legii nr. 131/2015 privind achizițiile publice, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113104&lang=ro

⁵⁴ Belgia, Loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics; <https://bosa.belgium.be/fr/regulations/loi-du-17-juin-2016-marches-publics>

⁵⁵ <https://www.government.nl/topics/public-procurement>

		<i>contractului politicile interne de prevenire, raportare, investigare și soluționare a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, declarate la etapa de calificare.”)</i>		de la nivel central și monitorizate pe parcursul executării contractului. În Suedia, Regulamentul din 2006 privind condițiile anti-discriminare și Legea din 2008 ⁵⁶ privind discriminarea obligă autoritățile să introducă în contracte clauze prin care ofertanții confirmă că nu au comis încălcări ale legislației privind discriminarea și mențin politici interne de prevenire a hărțuirii, fiind prevăzută o declarație anuală de conformitate pe durata contractului.
14. Formare și sensibilizare (instruiri obligatorii, campanii publice) C. OIM nr.190/2019 : Art. 4(2)(g) Art. 9(d); Art. 11(b); Art. 11(c). R. OIM nr.206/2019 : Pct. 20; Pct. 23 Recomandare generală CEDAW nr.19 , §§24(e)-(f), 24(j) Recomandare generală CEDAW nr.35 – §§.34-38 GC23 §§48,63,54 GC 8 §§ 62, 69		Instituirea formării obligatorii pentru inspectorii de muncă în domeniul prevenirii hărțuirii și a violenței în bază de gen. Introducerea în Legea nr. 140/2001 a unei prevederi explicite care să instituie obligația de instruire anuală obligatorie a inspectorilor de muncă în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii bazate pe gen, precum și atribuția Ministerului Muncii de a elabora programe și metodologii standardizate în cooperare cu partenerii sociali și instituțiile relevante.	Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) stabilește structura și atribuțiile instituției, însă nu prevede obligații explicite privind formarea profesională continuă a inspectorilor de muncă în domeniul prevenirii violenței și hărțuirii. Codul de conduită al ISM (2021–2024) conține norme etice și interzice hărțuirea sexuală în interiorul instituției, dar nu instituie programe obligatorii de formare profesională pe această temă. Raportul anual al ISM pentru 2024 menționează participarea a 66 de inspectori la programe de perfecționare profesională organizate de parteneri internaționali (Consiliul	În mai multe state europene, formarea inspectorilor de muncă se realizează prin instituții specializate care asigură atât instruirea inițială, cât și perfecționarea continuă, integrând în mod explicit tematici legate de egalitate și prevenirea hărțuirii. Spania dispune de Școala Inspecției Muncii și Securității Sociale din Madrid, care oferă anual programe actualizate de formare profesională, incluzând domenii precum proceduri juridice, relații de muncă, prevenirea riscurilor

⁵⁶Diskrimineringslagen (2008:567), https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

Convenția Istanbul, art. 13, 14, 15 Recomandarea CM/Rec(2019)1 (II.D.4 - II.D.6) (II.E.4-E.5) Concluziile ECSR 2022 Directiva (UE) 2024/1385, art. 36 Directiva 2006/54/CE, art.21			Europei, OIM, OIMigrație etc.), inclusiv cursuri privind prevenirea violenței la locul de muncă și identificarea discriminării de gen. Aceste formări, însă, sunt ocazionale, dependente de proiecte externe și nu rezultă dintr-o obligație legală. Lacune identificate: 1. Absența obligației legale de formare: nici Codul muncii, nici Legea nr. 140/2001 nu impun în mod expres formarea inițială și continuă a inspectorilor de muncă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii bazate pe gen. 2. Lipsa unui cadru metodologic național: nu există prevederi privind conținutul minim al instruirilor, durata, frecvența sau responsabilitățile instituționale pentru elaborarea de programe și ghiduri de instruire. 3. Absența unei componente de sensibilizare publică: deși Legea nr. 194/2025 obligă angajatorii să informeze salariații, nu există o strategie națională sau campanii publice dedicate prevenirii violenței și hărțuirii la locul de muncă, aspect criticat și de Comitetul European pentru Drepturi Sociale. 4. Coordonare interinstituțională insuficientă: legislația nu stabilește mecanisme clare de cooperare între ISM, Consiliul pentru egalitate, poliție, procuratură și instanțe în investigarea cazurilor de violență și hărțuire,	profesionale și promovarea egalității de șanse. Franța are un sistem complex de instruire prin Institutul Național al Muncii (INTEFP), unde formarea inițială durează până la 18 luni și este urmată de perfecționare periodică obligatorie. Programele includ cursuri despre sănătate, securitate, egalitate și prevenirea hărțuirii. Polonia organizează formarea inspectorilor prin Centrul de Pregătire al Inspecției Naționale a Muncii, care oferă un program inițial intensiv de un an și instruiți ulterioare tematice. Acestea vizează siguranța muncii, egalitatea și diseminarea bunelor practici între partenerii sociali. România derulează instruiți prin Centrul de Pregătire și Perfecționare al Inspecției Muncii, care oferă cursuri de inițiere și perfecționare continuă pentru personalul din domeniu. În ultimii ani, programele au fost extinse cu module dedicate prevenirii hărțuirii la locul de muncă, însă fără o cerință anuală formalizată.
---	--	--	---	---

			contrar cerințelor art. 15 din Convenția de la Istanbul și art. 36 din Directiva (UE) 2024/1385.	
--	--	--	--	--