



CUM PREVENIM ȘI REDUCEM HĂRȚUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI STUDII

Recomandări de politici



Această notă este realizată de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare în colaborare cu Centrul de Drept al Femeilor în cadrul proiectului “Inițiativa Comună pentru Oportunități Egale”. Proiectul este implementat de Fundația Est-Europeană în parteneriat cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC), prin intermediul Biroului de Cooperare al Elveției în Republica Moldova și Guvernul Suediei. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

SUMAR EXECUTIV.....	3
I. FENOMENUL HĂRȚUIRII SEXUALE ÎN REPUBLICA MOLDOVA.....	5
II. CADRUL LEGISLATIV NAȚIONAL.....	8
2.1. Prevederi normative generale	8
2.2. Prevederi normative în legislația penală.....	12
III. POLITICILE INTERNAȚIONALE ȘI IMPACTUL ACESTORA	15
IV. RECOMANDĂRI.....	19
4.1. Recomandări generale	19
4.2. Recomandări pentru combaterea hărțuirii sexuale în câmpul muncii.....	20
4.3. Recomandări pentru combaterea hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ	22
Anexa 1. CARTAREA PRACTICILOR INTERNAȚIONALE.....	23
Anexa 2. CADRUL LEGISLATIV NAȚIONAL.....	32
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	36
DESPRE CENTRUL DE DREPT AL FEMEILOR.....	37

Autori:

Rodica Ivașcu
Natalia Covrig
Vadim Vieru
Arina Țurcan
Alexei Buzu

Redactor stilist:

Galina Precup

SUMAR EXECUTIV

Datele statistice arată că, actualmente, fiecare a cincea femeie angajată din Republica Moldova este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă (priviri nepotrivite, îmbrățișări fără permisiune, glume/ limbaj cu conotație sexuală), iar 4 din 100 se confruntă cu forme grave de hărțuire (cerința de a întreține relații sexuale pentru recompensă, folosirea forței sau amenințărilor pentru a avea relații sexuale etc.). Totodată, circa 20% dintre femei s-au confruntat cu amenințări sau solicitări de a întreține relații sexuale la locul de studii. În pofida incidenței mari a cazurilor de hărțuire sexuală, doar 15% dintre femei au anunțat despre asemenea cazuri. Nivelul redus de raportare este determinat de sentimentul de autoculpabilizare, gradul redus de încredere în organele de control, dar și de atitudinea populației - 60,5% consideră persoanele hărțuite a fi vinovate de aceste experiențe.¹

Analiza cadrului legislativ național, specific fenomenului hărțuirii sexuale, a reliefat următoarele constatări: (i) actualmente, nu avem un cadru normativ național comprehensiv și clar ce ar reglementa un mecanism de protecție împotriva hărțuirii sexuale; (ii) reglementările ce se referă la domeniul prevenirii hărțuirii sexuale sunt fragmentare și confuze, fiind incluse doar unele sintagme generale în diverse planuri anuale, strategii, dar nu există un document complex de politici axat pe prevenirea hărțuirii sexuale; (iii) atribuțiile de constatare și examinare a faptei de hărțuire sexuală sunt adresate concomitent mai multor responsabili; (iv) legislația nu prevede o clasificare clară a actelor de hărțuire sexuală după severitatea cazului; (v) avem un mecanism ineficient de verificare și sancționare a angajatorului/angajatoarei care nu respectă obligația de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă; (vi) legislația actuală nu obligă expres instituțiile de învățământ de toate nivelele să adopte proceduri interne de combatere a hărțuirii sexuale; (vii) pe parcursul ultimului deceniu, cadrul legal specific fenomenului abordat nu s-a modificat esențial în comparație cu practica internațională.

La nivel european, țările care aplică politici consolidate de prevenire a hărțuirii sexuale se caracterizează prin nivel înalt de raportare a acestor cazuri. Studiile internaționale arată că există o legătură directă între tipul de politici implementate și rata de raportare. Astfel, în statele cu politici consolidate de prevenire a hărțuirii, rata de raportare a comportamentelor adverse la locul de muncă este înaltă, fapt ce denotă și nivelul înalt de conștientizare a fenomenului (model caracteristic țărilor scandinave, Olandei etc). Totodată, violența față de femei este mai puțin acceptată în țările cu un nivel înalt al egalității de gen. Datele arată că există o relație strânsă între nivelul egalității de gen (măsurat prin Indexul egalității de gen per țară) și rata de tolerare a violenței domestice față de femei. Astfel, cu cât nivelul egalității de gen în țară este mai redus, cu atât ponderea populației care consideră a fi acceptabilă violența față de femei este mai mare.

Politici publice naționale ce au drept scop prevenirea și diminuarea incidenței și prevalenței hărțuirii sexuale în câmpul muncii și la studii se impun a fi elaborate/îmbunătățite și implementate. Astfel, sunt necesare intervenții atât la nivelul cadrului normativ național ce vine să combată perpetuarea fenomenului hărțuirii sexuale în Moldova, cât și la capitolul consolidării capacităților instituțiilor mandatate prin lege de investigarea, monitorizarea și reducerea cazurilor de abuz în câmpul muncii și în instituțiile de învățământ. Prin urmare, se conturează următoarele intervenții esențiale:

1. Intervenții specifice cadrului normativ național – (i) reglementarea unui mecanism eficient de combatere a hărțuirii sexuale, ce ar încuraja victimele să raporteze cazurile de abuz și ar descuraja manifestarea fenomenului la nivel național; (ii) adoptarea documentului comprehensiv de politici axat pe prevenirea hărțuirii sexuale și a planului operațional național de prevenire și combatere a fenomenului, pentru un anumit an calendaristic; (iii) prevederea clasificării clare a actelor de hărțuire sexuală după severitatea cazului; (iv) revizuirea actelor normativ-juridice în vigoare în vederea divizării clare a responsabililor și a atribuțiilor instituțiilor mandatate cu prevenirea, investigarea și combaterea hărțuirii sexuale; (v) extinderea mandatului CPPEDAE cu atribuții de investigare în teritoriu la momentul sesizării sau auto-sesizării actului de hărțuire și cu executarea obligatorie a recomandărilor/deciziilor oferite de către Consiliu subiecților cazului de hărțuire; (vi) includerea obligatorie în Curriculum-ul de instruire a ofițerilor de urmărire penală, judecătorilor și procurorilor subiecte specifice legate de toate tipurile de hărțuire, inclusiv sexuală; (vii) elaborarea unei proceduri operaționale interne ce ar permite monitorizarea

¹Conform [Barometrului de Gen din anul 2016](#).

respectării termenului rezonabil de desfășurare a urmării penale în cazurile de hărțuire sexuală, întrucât probele de constatare a actului se consumă (dispar) foarte rapid.

2. Intervenții specifice combaterii hărțuirii sexuale în câmpul muncii – (i) legalizarea chestionării anonime drept instrument de identificare a incidenței hărțuirii sexuale la locul muncii; (ii) elaborarea și aprobarea ghidului practic pentru angajatori/angajatoare ce va încorpora acțiuni și instrumente specifice de creare a unui mediu sigur de lucru; (iii) completarea Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați cu obligația angajatorului/ angajatoarei de a stipula în acordurile colective de muncă a prevederilor ce vin direct să reducă manifestarea hărțuirii în câmpul muncii și totodată, completarea art. 31 alin. 2 din Codul muncii cu prevederea interzicerii hărțuirii sexuale la locul de muncă și aplicarea procedurilor de prevenire și eliminare a acesteia; (iv) organizarea anuală a instruirilor privind fenomenul hărțuirii sexuale de către Inspectoratul de Stat al Muncii în cadrul companiilor mari din Moldova.

3. Intervenții distincte combaterii hărțuirii sexuale în instituțiile educaționale – (i) completarea Codului Educației cu prevederi ce vin să oblige instituțiile de învățământ să adopte și implementeze procedura internă privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale în sistemul educațional; (ii) abilitarea Consiliului de Etică al instituției de învățământ în domeniul hărțuirii sexuale și (iii) abilitarea senatului studentesc de a sesiza cazurile de hărțuire sexuală ce va contribui la sporirea nivelului de raportare a faptelor de hărțuire în sistemul de învățământ superior.

I. FENOMENUL HĂRȚUIRII SEXUALE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Datele statistice arată că fiecare a cincea femeie angajată din Republica Moldova este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă, iar 4 din 100 se confruntă cu forme grave de hărțuire (a se vedea figura 1). Deși cadrul legal interzice explicit hărțuirea sexuală în toate sferile sociale, inclusiv la locul de muncă, realitatea arată că femeile angajate se confruntă des cu comportamente abuzive. Conform Barometrului de Gen din anul 2016², circa 21% dintre femeile angajate s-au confruntat cu forme subtile de manifestare a hărțuirii sexuale (priviri, gesturi nepotrivite, limbaj cu tentă sexuală etc.), aproximativ 13,5% au menționat că au fost atinse într-un mod nepotrivit, iar 6,7% au declarat că li s-au propus relații sexuale pentru anumite recompense sau favoruri.

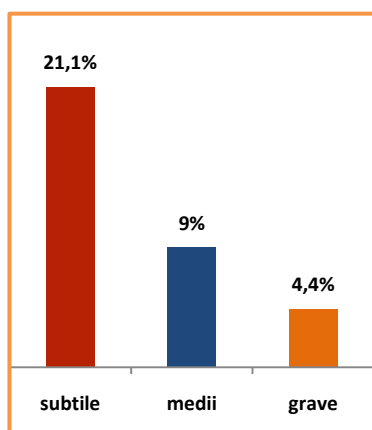


Figura 1. Formele de manifestare a hărțuirii sexuale la locul de muncă
Sursa: Barometrul de Gen, 2016

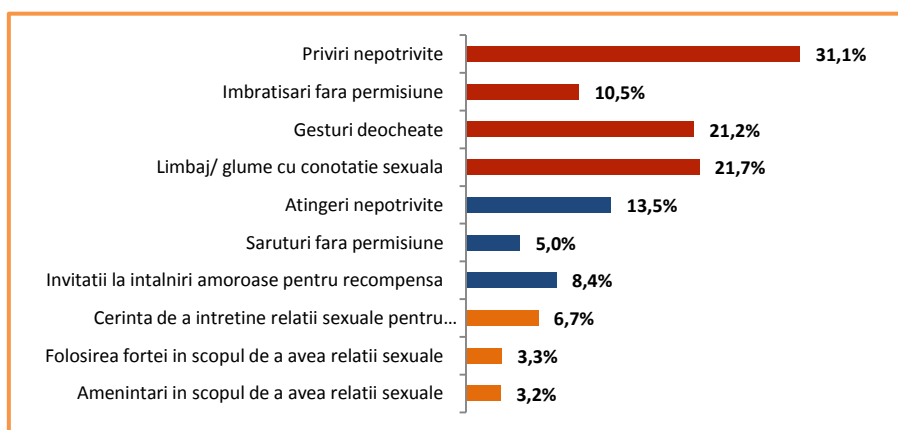


Figura 2. Ponderele femeilor angajate care s-au confruntat personal cu forme de hărțuire sexuală la locul de muncă
Sursa: Barometrul de Gen, 2016

Incidența hărțuirii sexuale a crescut pe parcursul ultimilor zece ani. Analiza comparativă a datelor pentru anii 2006 și 2016 arată că fenomenul hărțuirii sexuale a luat proporții (figura 3). Îngrijorător este faptul că în decursul ultimului deceniu a sporit ponderea femeilor angajate care au fost supuse unor forme grave de manifestare a hărțuirii sexuale, cum ar fi cerința de a întreține relații sexuale cu promisiunea unei recompense, utilizarea amenințărilor sau aplicarea forței. Evoluția în timp a fenomenului arată că legislația în vigoare nu asigură mecanisme eficiente de prevenire și combatere a hărțuirii în relațiile de muncă, fapt ce determină condiția vulnerabilă a angajaților, în mod special a femeilor.

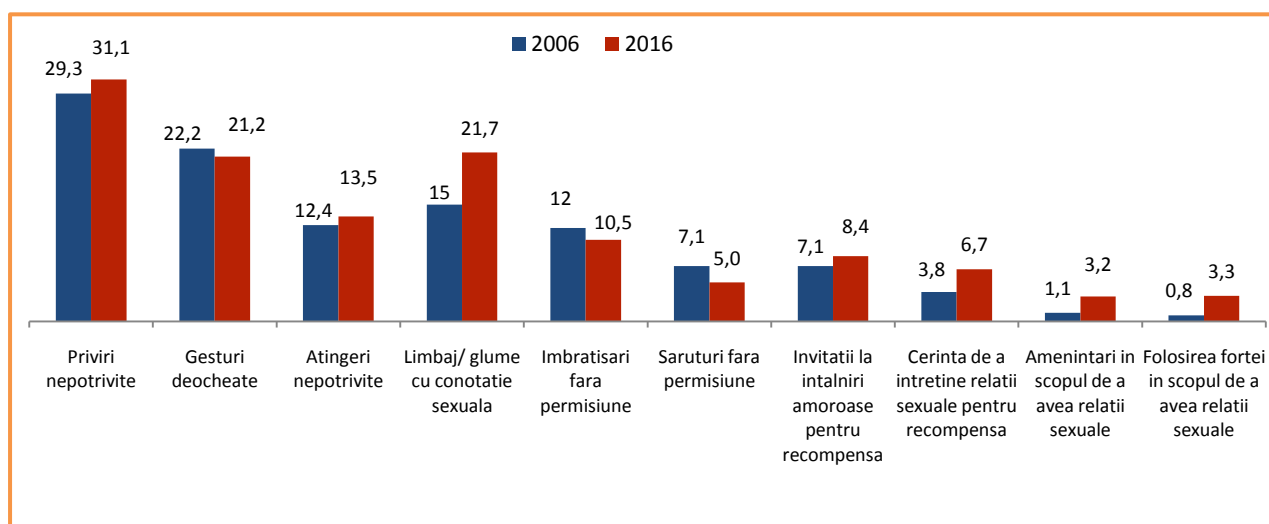


Figura 3. Ponderele femeilor angajate care au fost supuse hărțuirii sexuale la locul de muncă, pe forme și ani, %
Sursa: Estimări în baza Barometrul de Gen, 2006³ și 2016

²Barometrul de gen. Cum participă femeile și bărbații în politică și în procesele decizionale?, 2016
http://progen.md/files/8393_final_barometrul_de_gen_rom.pdf

³Barometrul de gen, 2006, http://www.progen.md/files/7140_barometrul.pdf

Cele mai grave forme de hărțuire sexuală la locul de lucru sau de studii sunt comise de către persoane aflate în funcții de conducere, colegi de serviciu și profesori. Colegii de serviciu, cel mai frecvent, manifestă comportamente abuzive, cu tentă sexuală – de la forme mai ușoare (îmbrățișări, limbaj/ glume cu conotație sexuală), până la forme mai grave, care presupun săruturi și atingeri nepotrivite sau chiar amenințări în scopul de a avea relații sexuale (a se vedea figura 4). Tendințe alarmante se atestă și în cazul relației subaltern – șef, unde circa 19% dintre femei au indicat persoana căreia i se subordonează ca fiind cea care le-a amenințat pentru a întreține relații sexuale sau, și mai grav, au aplicat forța în acest scop (11,5%).

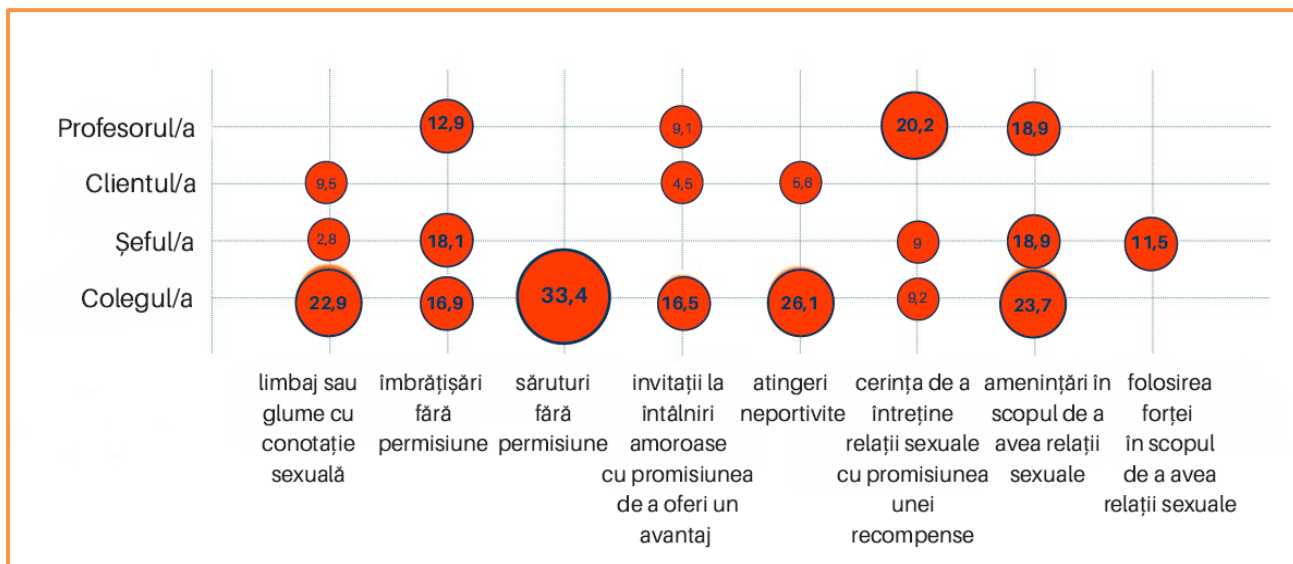


Figura 4. Ponderele femeilor angajate care au fost hărțuite, după tipul de hărțuire sexuală și agresor (%), 2016
Sursa: Estimări în baza Barometrului de Gen, 2016

Circa 20% dintre femei s-au confruntat cu amenințări sau solicitări de a întreține relații sexuale din partea profesorului. Figura 5 arată că în sistemul de învățământ din Moldova, fenomenul hărțurii sexuale este unul destul de amplu, fiind exprimat prin forme extrem de grave, ca amenințări sau cerința profesorului de a întreține relații sexuale pentru anumite avantaje. Totodată, circa 1 din 10 femei este invitată de profesor la întâlniri amoroase cu promisiunea unei recompense. Aceste cifre depășesc cu mult media UE în ce privește manifestarea hărțurii sexuale la locul de studii. O cercetare comprehensivă⁴, realizată în țările-membre ale Uniunii Europene, arată că fenomenul hărțurii există și în sistemul de învățământ european, însă prevalența acestuia este relativ mai mică (a se vedea figura 6).

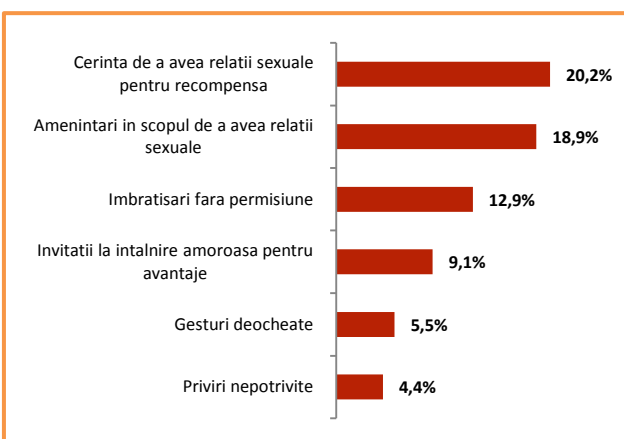


Figura 5. Ponderele femeilor angajate care au fost hărțuite de Profesor, după tipul de hărțuire sexuală
Sursa: Estimări în baza Barometrului de Gen, 2016

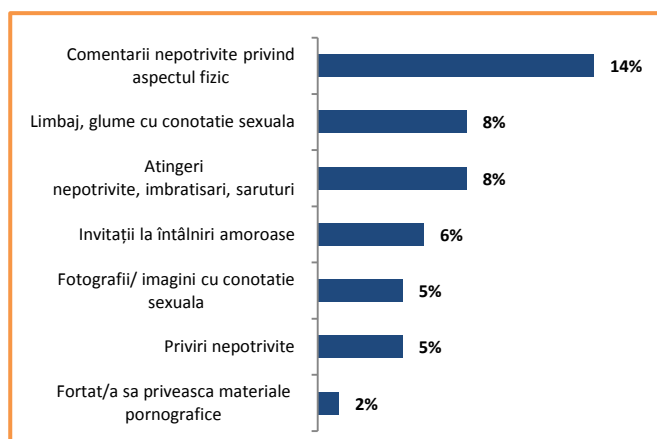


Figura 6. Ponderele femeilor cu vârsta 15+ hărțuite la locul de studii, după tipul de hărțuire sexuală, media UE, 2014
Sursa: Raportul Agenției UE pentru Drepturile Fundamentale

⁴ "Violence against women: an EU wide survey", 2014
<http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

Doar 15% dintre femeile care au fost supuse hărțurii sexuale la locul de muncă au anunțat despre acest lucru. Nivelul redus de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală este determinat de: sentimentul de rușine sau autoculpabilizare pe care îl au victimele, teama de a suporta consecințe nefaste, dar și gradul redus de încredere în organele de control⁵. Aceasta explică și tendința femeilor abuzate de a vorbi despre experiențele date în cercul de oameni apropiați: prieteni (31,2%), vecini (22,3%) sau partener (21,3%).

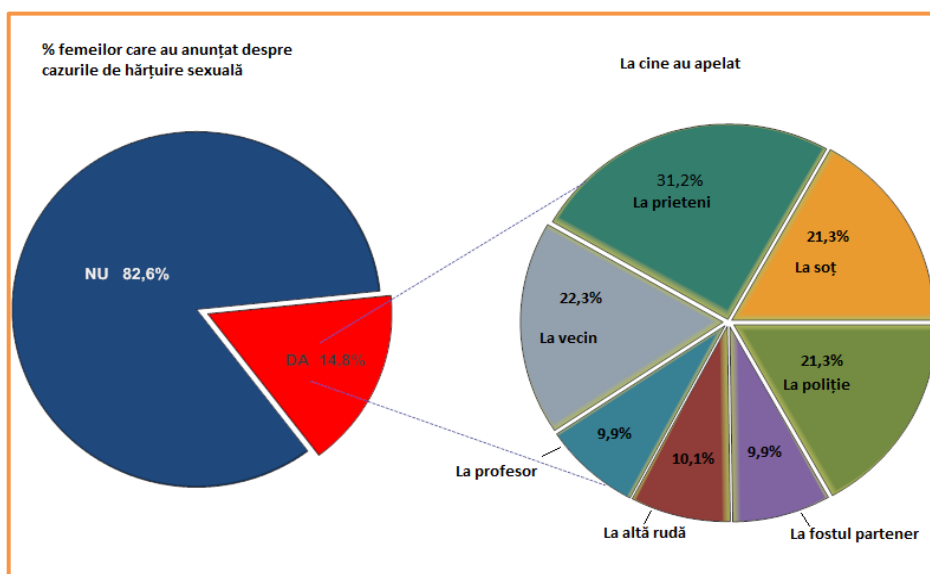


Figura 7. Rata de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală în rândul femeilor angajate
Sursa: Estimări în baza Barometrului de Gen, 2016

Mai mult de jumătate din cetățenii Republicii Moldova consideră victimele hărțurii sexuale a fi responsabile pentru ceea ce li se întâmplă/s-a întâmplat. Figura 8 ilustrează un grad înalt de toleranță și acceptare a fenomenului hărțurii sexuale, atât în relațiile sociale, cât și în relațiile de muncă. Astfel, peste 20% din populație consideră manifestările de hărțuire sexuală o problemă minoră, care nu provoacă consecințe grave pentru persoanele abuzate. Alarmant este faptul că prezența comportamentelor abuzive la locul de serviciu este percepută drept un lucru firesc, o treime din populație considerând că acestea nu pot fi evitate în relațiile dintre subalterni/ne și subordonați/te sau profesori/soare și studenți/te. Și mai gravă este situația în ce privește atitudinea față de persoanele hărțuite, mai mult de jumătate din populație (60,5%) considerându-le vinovate de aceste experiențe (au provocat situațiile prin comportament sau/și ținută). Astfel, atitudinile distorsionate determină caracterul latent al comportamentelor abuzive, victimele hărțurii fiind indirect constrânse să nu le raporteze, din frica de a fi blamate.

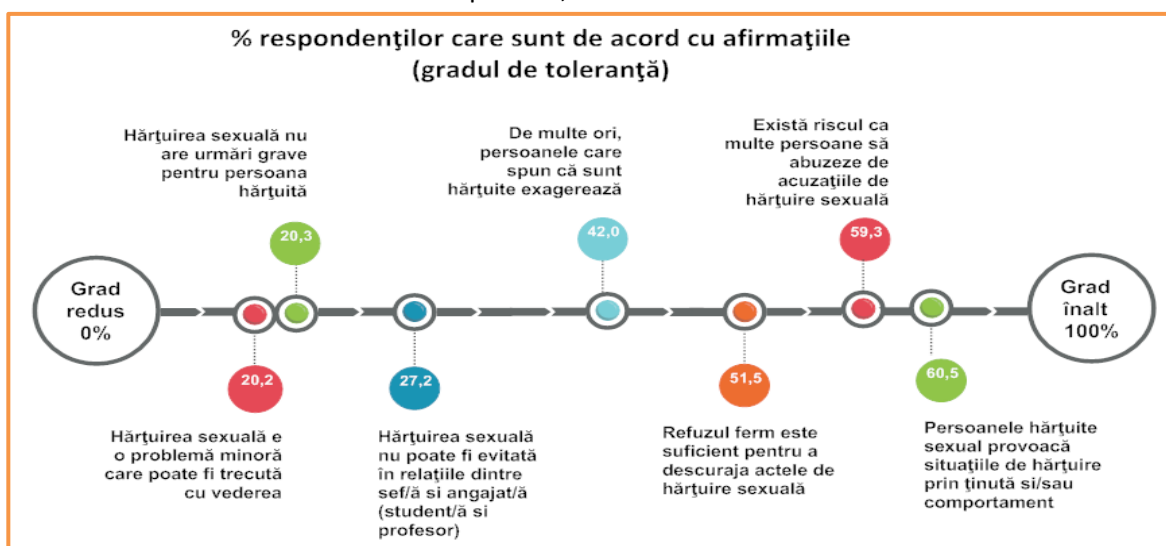


Figura 8. Gradul de toleranță a populației față de actele de hărțuire sexuală
Sursa: Estimări în baza Barometrului de Gen, 2016

⁵https://www.soros.md/files/publications/documents/Studiu_Nivelul%20de%20victimizare.pdf

II. CADRUL LEGISLATIV NAȚIONAL

2.1. Prevederi normative generale

Problemă. Republica Moldova se distinge printr-un cadru normativ ce face dificilă identificarea magnitudinii reale a fenomenului hărțuirii sexuale la nivel național.

Republica Moldova nu are un cadru normativ comprehensiv și clar ce ar reglementa mecanisme de protecție împotriva hărțuirii sexuale. Chiar dacă anumite acte normative includ adițional și obligația diferitor instituții de a contribui, direct sau indirect, la protecția victimelor hărțuirii sexuale, măsurile instituționale și administrative *nu oferă un spectru de acțiuni și o abordare strategică suficiente pentru realizarea obiectivului de prevenție și asistență.*

Legislația Republicii Moldova nu prescrie foarte clar atribuțiile instituțiilor abilitate prin lege pentru prevenirea hărțuirii sexuale și asistența victimelor, iar imperfecțiunile cadrului legal sunt compensate uneori doar prin practici instituționale. La fel, instituțiile *responsabile de investigarea cazurilor de hărțuire sexuală* nu au aprobate instrucțiuni metodice sau alte acte interne, fapt ce conduce la *situații de inconsecvență în acțiunile acestora*. Sigur, pentru specialiști, în așa situație, este dificil de a efectua acțiuni eficiente de prevenire a hărțuirii sexuale și de asistență a victimelor, cu atât mai mult în parteneriat.

Atribuțiile de constatare și examinare a faptei de hărțuire sexuală sunt adresate concomitent mai multor responsabili. În conformitate cu prevederile legale naționale, persoana ce se consideră victimă, indiferent de locul producerii faptei⁶, poate sesiza cel puțin 5 autorități pentru a iniția procedura de examinare și constatare a cazului de hărțuire sexuală, și anume: Inspectoratul de Poliție, Procuratura, Instanța de Judecată, Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (CPPEDAE) și Avocatul Poporului (Ombudsman).

La moment, nu există proceduri clar reglementate care ar permite victimei să determine instituția față de care poate fi înaintată reclamația cu privire la hărțuire. Această situație poate fi calificată drept un aspect pozitiv, deoarece oferă persoanei mai multe oportunități de a sesiza autoritățile despre actul de hărțuire. Totodată, situația respectivă, poate avea și *efecte negative*: un caz concret este analizat concomitent de doi sau mai mulți responsabili cu atribuții egale (excepție constituie cazul de hărțuire sexuală clasificat ca și infracțiune în conformitate cu Codul Penal, art. 173. Acesta expres este redirecționat de toți responsabilii la Procuratură, care are mandat *exclusiv* de a examina și sancționa faptele date).

Documentele de politici în domeniul prevenirii violenței bazate pe gen nu conțin abordări clare și concrete de preîntâmpinare și combaterea hărțuirii sexuale pentru fiecare actor instituțional, dar și pentru fiecare angajat al instituțiilor investite cu atribuții de prevenție și asistare a victimelor. Reglementările ce se referă la domeniul prevenirii hărțuirii sexuale sunt fragmentare și confuze, fiind incluse doar unele sintagme generale în diverse planuri anuale, strategii, dar nu există un document comprehensiv de politici axat pe prevenirea hărțuirii sexuale. Situația respectivă creează confuzii atât pentru instituțiile abilitate, cât și pentru victime în procesul de raportare a cazurilor.

Hărțuirea este calificată drept formă de discriminare dacă sunt prezente cumulativ următoarele elemente: (1) comportamentul nedorit, (2) bazat pe un criteriu protejat⁷, (3) care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, (4) are drept scop sau efect lezarea demnității.

Mandatul actual al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității face dificilă investigarea cazurilor de hărțuire sexuală. Consiliul este autoritate publică autonomă care examinează plângerile cu privire la toate formele de discriminare, inclusiv pe gen. Analiza regulamentului de activitate a acestuia, stabilit în baza Legii nr. 121 privind asigurarea egalității, a reliefat că, CPPEDAE nu

⁶În cazul comiterii hărțuirii sexuale *la locul de muncă*, victima poate apela și la angajator sau la Inspectoratul de Stat al Muncii, iar în cazul comiterii faptei în *instituțiile de învățământ* – la personalul didactic, științific și de conducere sau la Consiliul de Etică.

⁷ Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, în vigoare de la 01.01.2013, stabilește următoarele criterii protejate de discriminare: rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

este împluternicit să investigheze cazurile de hărțuire sexuală în teritoriu la momentul sesizării sau auto-sesizării faptei de victimizare. Legislația prevede că la solicitare, în decurs de 10 zile lucrătoare, membrii Consiliului pot beneficia de informații mai detaliate cu referire la fapta de hărțuire sexuală. Astfel, remarcăm că lipsa prevederilor legale ce ar extinde mandatul Consiliului în vederea investigării faptei la momentul sesizării/ auto-sesizării, constituie un impediment major în constatarea, calificarea corectă a cazului de hărțuire sexuală și stabilirea procedurii de examinare.

Victimele hărțurii calificate drept discriminate nu pot obține un remediu efectiv prin adresarea la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Deciziile emise de această autoritate nu sunt executorii pentru părți. Ele au caracter de recomandare și nu obligă subiecții cărora le-au fost înaintate să le execute. Aceasta, la fel, o calificăm drept lacună legislativă, ce indirect diminuează valoarea deciziilor Consiliului. În asemenea condiții, pentru a cere oprirea hărțurii, victima urmează să se adreseze, în ordinea procedurii civile, în instanța de judecată. Lipsa unor prevederi exprese în art. 192 din Codul de procedură civilă care ar obliga instanțele să judece în mod prioritar cauzele de discriminare face ca acestea să fie tergiversate, iar victima să intre în posesia unei hotărâri, definitive și irevocabile în termen îndelungat. Chiar dacă există această lacuna legislativă, în partea ce ține de caracterul executoriu al deciziilor Consiliului, atunci când autoritățile sau persoanele responsabile nu iau măsuri pentru a opri hărțuirea victimelor de către alte persoane private, acestea pot fi trase la răspundere în temeiul art. 71² Cod Contravențional al Republicii Moldova pentru ignorarea intenționată și neexecutarea recomandărilor date de Consiliu. Totodată, și jurisprudența Curții Europene pentru Drepturile Omului (CtEDO), prevede că statele au obligația de protecție împotriva hărțurii comise de persoane private, iar omisiunea autorităților de a preveni și opri hărțuirea poate fi considerată un tratament inuman și degradant (art. 3 CEDO). Astfel, în cauza *Đorđević c. Croației*,⁸ CtEDO a constatat că lipsa reacției poliției și a altor autorități față de plângerile mamei unui băiat cu dizabilități fizice și mintale severe, care era hărțuit de copiii din școala din apropiere a dus la violarea art. 3 CEDO (interzicerea torturii, a tratamentului inuman și degradant) în cazul fiului și a art. 8 CEDO (dreptul la respectul vieții private și de familie) în cazul mamei.

Problemă. Legislația actuală nu conține o tipologie a actelor de hărțuire sexuală care ar permite victimelor să identifice instituția abilitată pentru investigarea cazului.

Legiitorul a considerat că hărțuirea sexuală este o formă de hărțuire într-atât de gravă, încât a reglementat-o separat, a calificat-o drept discriminare bazată pe alte criterii protejate, decât criteriul de sex. Începând cu anul 2006, în Moldova a fost adoptată Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, prin intermediul căreia, pentru prima dată la nivel național, a fost definită noțiunea de *hărțuire sexuală*.⁹ Hărțuirea sexuală este definită din 2010 de Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și de Codul muncii ca „*orice formă de comportament fizic, verbal sau non-verbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare*”.

Actualmente, divizarea formelor de hărțuire sexuală poate fi dedusă doar în funcție de scopul faptei de hărțuire: (i) în cazul în care acțiunea de hărțuire sexuală are drept scop de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni nedorite cu caracter sexual, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj (în temeiul Codului Penal, art. 173), fapta se clasifică drept *infrațiune* (putem deduce că este forma gravă), prin aplicarea ulterioară a sancțiunilor stipulate în Codul Penal, iar (ii) când scopul hărțurii sexuale este altul decât cel indicat anterior, în temeiul Legii nr. 121 fapta se clasifică drept *act de discriminare pe criteriu de gen* (formă subtilă și medie), astfel aplicându-se alte sancțiuni decât cele prevăzute pentru infrațiune.

Clasificarea hărțurii sexuale în funcție de nivelul de severitate a acesteia nu este clar prevăzută de legislația națională. În capitolul precedent, a fost prezentată divizarea cazurilor de hărțuire sexuală conform formelor acestui fenomen, după cum urmează: (i) *forme subtile* – acțiunea se produce la nivel

⁸CtEDO, *Đorđević c. Croației*, 24 iulie 2012

⁹ **Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați**, Art. 2 și **Codul Penal**, Art. 173 definesc Hărțuirea sexuală drept manifestare a unui comportament fizic, verbal sau nonverbal care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare în scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj”.

verbal, (ii) *forme medii* – se recurge la aplicarea acțiunilor fizice, dar care nu pun în pericol viața sexuală a persoanei agresate și (iii) *forme grave* – acțiunea pune în pericol viața sexuală a persoanei agresate. Analiza cadrului legislativ național, prin prisma acestei divizări, a permis constatarea faptului că atribuirea actului de hărțuire sexuală la vreuna din aceste forme este lăsată la latitudinea responsabililor mandatați prin lege de constatarea și examinarea faptei de hărțuire, dar nu este expres asigurată de cadrul normativ național.

Includerea prevederilor normative ce ar permite clasificarea formelor de hărțuire sexuală după nivelul de severitate, ar încuraja victimele să raporteze actul de hărțuire sexuală. Totodată, desemnarea autorității responsabile, separat pentru fiecare formă de hărțuire, va permite: (i) examinarea mai specifică și aprofundată a cazurilor de hărțuire și elaborarea de recomandări/decizii/sanțiuni distincte cu caracter descurajator pentru perpetuarea fenomenului vizat, (ii) omiterea examinării concomitente de către mai multe autorități a aceluiași caz de hărțuire sexuală, (iii) stimularea victimelor de a raporta toate formele de hărțuire sexuală, inclusiv pe cele subtile și medii.

Faptele de discriminare sunt pasibile de răspundere disciplinară, civilă și contravențională. *Răspunderea disciplinară* poate surveni fie ca urmare a intervenției Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității pe lângă instituția angajatoare cu demersuri de pornire a unei anchete de serviciu în privința persoanelor cu funcții de răspundere, care au comis în activitatea lor fapte acte de hărțuire sexuală, fie ca urmare a sesizării Comisiei de etică și disciplină ce are în atribuții examinarea abaterilor disciplinare. *Răspunderea civilă* poate surveni în cazul în care victima hărțuirii sexuale cu formă de discriminare înaintează acțiune în instanța de judecată privind repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat prin această faptă. *Răspunderea contravențională*¹⁰ survine ca urmare a întocmirii și înaintării în instanța de judecată de către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității a proceselor-verbale cu privire la contravențiile prevăzute de art. 54² – încălcarea egalității în domeniul muncii, art. 65¹ – discriminarea în domeniul învățământului, art. 71¹ – discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului, art. 71² – împiedicarea activității Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

Obligația prin lege de a întreprinde măsuri ce vin să prevină hărțuirea sexuală la locul de muncă revine angajatorului/angajatoarei. Legiuitorul a interzis hărțuirea în câmpul muncii în art. 7 alin. (2) lit. f) al Legii nr. 121 privind asigurarea egalității prin enumerarea acțiunilor discriminatorii nepermise angajatorilor, probabil pentru a accentua gravitatea hărțuirii în domeniu. În anul 2016, în Codul Muncii al Republicii Moldova au fost operate mai multe modificări, prin care au fost introduse garanții suplimentare pentru salariați/ salariate în scopul prevenirii și protecției în situații de hărțuire sexuală la locul de muncă. Articolul 10 al Legii stabilește în sarcina angajatorului/angajatoarei obligația de a întreprinde măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea. Același articol, în coroborare cu art. 199 al Codului Muncii, stabilește obligația angajatorului/angajatoarei de a introduce în regulamentul intern al unității, dispoziții privind interzicerea discriminării, după oricare criteriu, și a hărțuirii sexuale. Cu toate acestea, legislația nu stabilește expres grila de măsuri care trebuie întreprinse de angajator/angajatoare, însă lasă la latitudinea acestuia/acesteia să le prevadă în procedura sa internă de activitate.

Cadrul normativ prevede un mecanism ineficient de verificare și sancționare a angajatorului/angajatoarei care nu respectă obligația de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă. Inspectoratul de Stat al Muncii este instituția responsabilă de controlul asupra respectării de către angajator/angajatoare a prevederilor incluse în Codul Muncii, în special în articolul 10 și alte acte normative care definesc hărțuirea sexuală. În conformitate cu prevederile art. 371 al Codului Muncii, supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și contractelor colective de muncă la toate unitățile sunt exercitate de Inspectoratul de Stat al Muncii. În pofida acestor prevederi, rapoartele de activitate ale Inspectoratului nu reflectă constatări referitoare la incidența și amploarea fenomenului în cauză în raporturile de muncă. Astfel, se conturează unele semne de întrebare referitoare la acest aspect: (i) ori că membrii Inspectoratului de Stat al Muncii nu prioritizează ca și problemă hărțuirea sexuală, neavând cunoștințe suficiente despre toate formele hărțuirii și efectele ce le pot avea asupra persoanelor angajate și angajatori/angajatoare, (ii) lista mare de atribuții

¹⁰Ghid pentru autoritățile publice locale în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, IPP, Chișinău, 2016.

îngreunează și nu permite alocarea timpului necesar pentru procedura de monitorizare a fenomenului respectiv în câmpul muncii sau (iii) nu sunt elaborate, aprobate prin lege și aplicate instrumentele relevante de monitorizare a fenomenului.

Cadrul legal specific combaterii hărțuirii sexuale în câmpul muncii nu prevede expres instrumente clare de monitorizare a incidenței și prevalenței cazurilor de abuz în raporturile de muncă. Chestionarea salariaților/salariatelor ar fi o modalitate eficientă de a constata nivelul de siguranță în câmpul muncii a persoanelor angajate. La etapa controalelor planificate, Inspectoratul de Stat al Muncii ar putea verifica dacă procedurile interne prevăd măsuri specifice de combatere a fenomenului de hărțuire sexuală la locul muncii și dacă acestea au drept efect crearea unui mediu sigur de activitate. Aceasta ar fi posibil prin aplicarea chestionării anonime a angajaților/angajatelor. Actualmente, chestionarea nu este prevăzută de către legislația națională, dar nici nu este interzisă a fi aplicată de către responsabilii de monitorizare. Însă atât timp cât acest instrument de probare a hărțuirii sexuale nu este prevăzut de legislația în vigoare, în cursul examinării cazurilor respective, instanțele de judecată le pot da apreciere critică. Totuși, în cazurile de discriminare, examinate atât în fața Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, cât și de instanța de judecată, datele statistice obținute în rezultatul chestionării pot fi folosite în calitate de probă.

Sanctiunile posibile a fi aplicate angajatorilor/ angajatoarelor pentru acte de hărțuire sunt nesemnificative. Spre exemplu, pentru acte de hărțuire la locul de muncă¹¹, angajatorul poate fi atras la răspundere contravențională în temeiul art. 54/2 din Codul Contravențional cu aplicarea unei amenzi de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.

Lacune legislative au fost identificate și la capitolul colaborării tripartite dintre angajator, angajați și sindicate. În temeiul Legii nr. 5 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, articolul 10, sunt specificate prevederile de cooperare dintre angajat, persoana angajată și sindicate, inclusiv în ceea ce vizează asigurarea egalității de gen în relațiile de muncă. Cu toate acestea, prevederi specifice de a integra măsuri de combatere a hărțuirii sexuale în relațiile de muncă fie în contractele colective de muncă, fie în convențiile colective nu sunt stipulate de cadrul normativ național. Ținem să menționăm că organele sindicale au dreptul de a controla respectarea de către angajatori a actelor normative ce conțin prevederi ale dreptului muncii la toate unitățile (Codul Muncii, articolul 386), inclusiv a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, iar contractele colective de muncă ar veni ca și o soluție pentru respectarea de către angajatori a măsurilor de combatere a hărțuirii sexuale în relațiile de muncă. Totodată, experiența țărilor europene (Slovenia, Italia, Danemarca, Franța, Bulgaria) prezintă bune practici de urmat în acest sens.

Prevederile legale actuale specifice domeniului educațional fac dificilă prevenirea hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ. Codul Educației și Codul de etică al cadrului didactic sunt două documente de politici publice de bază implementate la nivel național, inclusiv pentru a preveni și depăși discriminarea și toate formele de violență în instituțiile de învățământ. Totuși, analiza prevederilor stipulate în respectivele acte legislative a permis conchiderea faptului că măsuri, acțiuni sau instrumente specifice de combatere a fenomenului hărțuirii sexuale în rândul persoanelor ce-și fac studiile în învățământul superior, nu sunt clar reflectate.

Cadrul legal nu obligă expres instituțiile de învățământ de toate nivelele să adopte proceduri interne de combatere a hărțuirii sexuale. Dacă este să facem referire la practica câmpului muncii, atunci articolul 10 al Codului Muncii instituie expres obligația angajatorului de a introduce în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale. Astfel de prevederi distincte nu sunt reglementate și pentru sistemul educațional. Considerăm că respectiva lacună în legislație influențează direct incidența și prevalența fenomenului hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ.

¹¹manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă".¹¹

Lipsa unui mecanism clar și eficient de prevenire și eliminare a hărțurii sexuale, face dificilă monitorizarea severității fenomenului în instituțiile de învățământ. Atât lipsa de informare cu referire la modul de raportare a actelor de hărțuire sexuală, cât și inexistența unui mecanism de protecție a victimelor, încrederea redusă în organele abilitate prin lege de combaterea hărțurii sexuale, cât și indisponibilitatea datelor dezagregate pe multiple criterii, constituie bariere destul de pronunțate în procesul de descurajare a perpetuării fenomenului vizat, inclusiv în instituțiile de învățământ.

Cadrul normativ nu impune persoanelor ce exercită profesii liberale obligația de a întreprinde măsuri ce vin să prevină hărțuirea sexuală și nu reglementează expres răspunderea pentru acte de hărțuire sexuală. Profesiile liberale constituie apanajul persoanelor care își desfășoară activitatea în baza unei legi speciale. De exemplu, avocații care activează în baza Legii cu privire la avocatură, executorii judecătorești – în temeiul Legii privind executorii judecătorești, notarii - în baza Legii cu privire la notariat. Prevederi fragmentare sunt incluse în art. 10 din Legea cu privire la avocatură care indică că avocatul urmează să aibă o reputație ireproșabilă, art. 2 alin (3) din Legea cu privire la executorii judecătorești care prevede că activitatea acestora se desfășoară în condițiile legii, cu respectarea drepturilor și a intereselor legitime ale părților în procedura de executare și ale altor persoane interesate, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, apartenență politică, avere, origine socială sau de orice alt criteriu. În situația în care în legile ce reglementează activitatea profesiilor liberale nu sunt incluse prevederi incidente prevenirii hărțurii sexuale, asemenea încălcări ar putea fi calificate doar ca abateri disciplinare cu examinarea de către Comisiile de Etică și disciplină.

Legislația actuală nu reglementează obligația de prevenție și nici răspunderea pentru acte de hărțuire sexuală săvârșite în alte tipuri de relații sociale ce exced domeniul muncii și al educație. Astfel, nu este reglementată răspunderea pentru acte de hărțuire sexuală apărute în relațiile dintre prestator de servicii și consumator, precum și în alte domenii de interacțiune socială.

Lipsa unor norme ce ar reglementa în mod expres răspunderea pentru acte de hărțuire sexuală în relațiile cotidiene și abordarea stereotipizată din partea colaboratorilor de poliție a victimelor face ca rata de raportare a acestor fapte să fie net inferioară situației existente. Hărțuirea sexuală face parte dintr-un continuum de comportamente care pot spori în gravitate. Deși adesea aceste comportamente se prezintă ca fiind separate, granițele care le separă rămân a fi fragile. Dacă hărțuirea sexuală se produce în stradă prin aplicarea expresiilor ce sfidează ordinea publică, atunci în funcție de conținutul acestora, făptuitorul poate fi atras la răspundere contravențională în temeiul art. 69 alin (1) Cod Contravențional pentru injurie sau în baza art. 354 Cod Contravențional pentru huliganism nu prea grav. Dacă comportamentul cu tentă de hărțuire sexuală, săvârșit prin urmărirea persoanei sau contactarea/încercarea de a contacta prin orice mijloc sau prin intermediul altei persoane, este repetitiv și i-a cauzat victimei o stare de anxietate, frică pentru siguranța proprie ori a rudelor apropiate, constrângând-o să-și modifice conduita de viață, făptuitorul poate fi atras la răspundere contravențională pentru acte de persecuție în temeiul art. 78² Cod Contravențional. Chiar dacă în legislația contravențională se conțin anumite norme în care se pot încadra acțiunile de hărțuire sexuală, de cele mai multe ori făptuitorii rămân nepedepsiți, deoarece angajații poliției întâmpină dificultăți la calificarea și documentarea contravențiilor enunțate anterior, dar și pentru că victimele sunt privite cu circumspecție în baza stereotipurilor de gen.

2.2. Prevederi normative în legislația penală

Stereotipurile, prejudecățile și miturile existente în societate influențează procesul de investigare a cazului de hărțuire sexuală. Perpetuarea stereotipurilor cu referire la victimele infracțiunilor privind viața sexuală fac ca organul de urmărire penală să reacționeze mult mai prompt atunci când sunt raportate infracțiuni de viol sau acțiuni perverse cu caracter sexual, decât în cazul hărțurii sexuale. Pornind de la percepțiile și stereotipurile respective, victimele devin vulnerabile atât în fața societății, a persoanelor ce agresează, cât și în fața organelor de drept, care ar trebui să manifeste un comportament activ, protector, astfel încât persoanele hărțuite să se simtă în siguranță atât socială, cât și juridică.

Victimele hărțuirii sexuale sunt supuse unor acțiuni procesuale care vin să le intimideze: expertize, confruntări, audieri suplimentare sau repetate care creează premise de re-victimizare. În cadrul acțiunilor procesuale, victimele deseori sunt intimidat de agresori, apărătorii acestora sau chiar de către reprezentanții organului de urmărire penală. Practica existentă ne arată că victimele infracțiunilor privind viața sexuală, inclusiv a hărțuirii sexuale în marea majoritate a cauzelor sunt audiate suplimentar de 2-3 ori, fără a fi nevoie de aceste audieri. Astfel, se presupune că *victima este nevoită să relateze o dată în plus circumstanțele cauzei și să fie re-victimizată prin retrăiri psihologice și emoționale provocate de amintirea comiterii actului de abuz.*

Deciziile organului de urmărire penală și a instanțelor de judecată, bazate pe stereotipuri, afectează în mod direct dreptul victimelor de a avea acces la justiție și dreptul de a fi tratate fără discriminare. Instanțele sunt reticente în acordarea unui prejudiciu moral care să ofere o satisfacție echitabilă victimelor hărțuirii sexuale¹². Din analiza practicii judiciare rezultă că unele acordate victimelor infracțiunilor de hărțuire sexuală sunt ne semnificative și nu acoperă prejudiciile reale ale acestora.

Cu toate că dispunem de un cadru național ce abordează fenomenul hărțuirii sexuale, cazurile rămân a fi greu de probat din punct de vedere juridic. În dependență de profunzimea situației și a disponibilității probelor pentru a demonstra cazul de victimizare, în procesul de examinare a faptei se aplică fie *procedura civilă*¹³, fie cea *penală*¹⁴. Ultimele date statistice disponibile permit conchiderea că actele de hărțuire sexuală sunt dificil de probat atât prin aplicarea procedurii civile, cât și a celei penale: (i) în 2016 s-a înregistrat o incidență mare a hărțuirii sexuale în Moldova (a se vedea capitolul I, figura 1), (ii) cu toate că ponderea formelor grave de hărțuire sexuală (ce pot fi calificate drept infracțiuni pentru care se deschid dosare penale) în 2016 a înregistrat 4,4%, ceea ce în valoare numerică reprezintă mii de cazuri de abuzare a femeilor, vom remarca faptul că deși în ultimii 10 ani totalitatea cazurilor s-a dublat, la Registrul informației criminalistice și criminologice din Moldova, pentru acest an au fost înregistrate doar 23 de cazuri, dintre care în instanța de judecată au fost examinate 18 dosare penale și doar 9 au primit sentința de condamnare (figura 10).

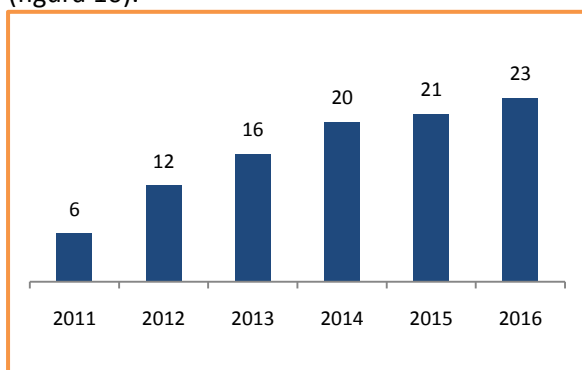


Figura 9. Numărul infracțiunilor de hărțuire sexuală
Sursa: Registrul informației criminalistice și criminologice¹⁵

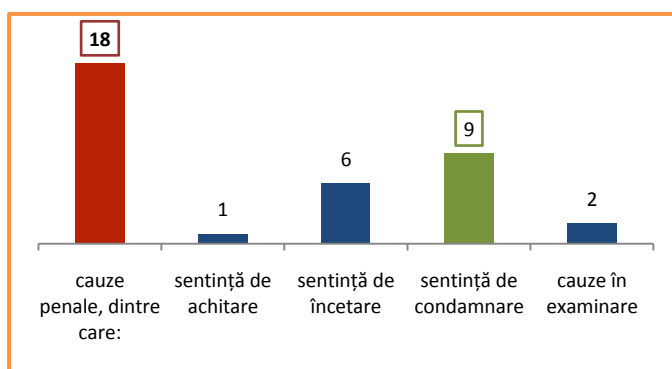


Figura 10. Dosarele pe hărțuire sexuală examinate în instanța de judecată în perioada 03.09.2010 – 06.2015, Moldova

Situația dată poate fi explicată prin următoarele motive: (i) instanțele de judecată întâmpină dificultăți în stabilirea corectă a sarcinii de probațiune (procedura civilă) – practica judiciară arată că pentru probarea hărțuirii ca formă de discriminare, o modalitate eficientă ar fi testarea, dar care, spre regret, nu este folosită: fie că părțile nu sunt familiarizate cu testarea situațională ca modalitate de colectare a probelor, fie că instanțele dau apreciere critică acestui mijloc de probă¹⁶; (ii) specificul latent al fenomenului hărțuirii sexuale, face dificilă colectarea probelor ce pot fi utilizate în instanța de judecată pentru a demonstra vinovăția persoanei ce a agresat, inclusiv prin implicarea martorilor; (iii) perpetuarea stereotipurilor și

¹² „Răspunderea penală pentru hărțuirea sexuală”, Mihaela Botnarenco, 2016

http://www.cnaa.md/files/theses/2016/25116/botnarenco_mihaela_thesis.pdf

¹³ *Procedura civilă* se aplică în cazul în care actul de hărțuire sexuală nu se clasifică drept infracțiune (actul nu urmărește scopul prevăzut în Codul Penal, art. 173 și anume de a pune în pericol viața sexuală a persoanei agresate), iar în procesul de examinare și înaintare a cazului în instanța de judecată, se aplică sarcina probațiunii (persoana ce a agresat trebuie să demonstreze nevinovăția - în temeiul Legii nr. 121, art. 19 (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pîrîtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală).

¹⁴ *Procedura penală* se aplică în cazul în care hărțuirea sexuală este o calificată drept o infracțiune (cade sub incidența art. 173 al Codului Penal), iar în procesul de judecată, demonstrarea faptei de infracțiune revine victimei (sarcina probațiunii nu se aplică).

¹⁵ Biroul Național de Statistică // Justiție <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=189>

¹⁶ care presupune crearea unei situații ce are drept scop verificarea fenomenului discriminării, inclusiv a hărțuirii sexuale.

percepțiilor perimate vizavi de fenomenul hărțuirii sexuale chiar de responsabilii pentru examinarea cazurilor, își are efect asupra nivelului de încredere în organele mandatate de examinarea și constatarea faptei de hărțuire sexuală (conform raportului Fundației Soros-Moldova, 95% din victimele abuzului sexual, nu au raportat ultimele incidente la poliție, pe motivul lipsei de încredere în organele de poliție).¹⁷

Pe parcursul ultimului deceniu, cadrul legal specific fenomenului abordat nu s-a modificat esențial în comparație cu practica internațională. La nivel internațional au fost introduse următoarele ajustări normative, ce vin să faciliteze procesul de identificare și, ulterior, combatere a hărțuirii sexuale: (i) definirea mai specifică a hărțuirii sexuale, prin includerea noțiunilor precum *bullying*, *mobbing*, *bossing*¹⁸ (de exemplu Germania, Italia, Polonia, Olandași Malta); (ii) adițional hărțuirii sexuale manifestate în mod verbal și fizic, a fost inclus abuzul manifestat virtual, care ia amploare pronunțată în ultimul timp, datorită utilizării sporite a rețelelor sociale și a tehnologiilor informaționale (Danemarca). De menționat că practica națională are lacune la acest capitol.

¹⁷"Nivelul de victimizare a populației în republica moldova studiu sociologic", Fundația Soros-Moldova
https://www.soros.md/files/publications/documents/Studiu_Nivelul%20de%20victimizare.pdf

¹⁸*Bossing* – comportament autoritar, *Bullying* – intimidare, *Mobbing* – intimidare unei persoane de către un grup de persoane (intimidare colectivă).

III. POLITICILE INTERNAȚIONALE ȘI IMPACTUL ACESTORA

La nivel european se disting 3 tipuri de intervenții guvernamentale pentru prevenirea hărțuirii la locul de muncă, divizate în dependență de complexitatea măsurilor aplicate și impactul acestora: (i) intervenții fragmentate (politici la nivel incipient de dezvoltare), (ii) politici aplicate în mod nesistematic (există cadru legislativ dezvoltat, însă mai puțin se regăsesc politici consolidate specifice locului de muncă), (iii) politici sistematice (politici publice bine consolidate, specifice problemelor de violență și hărțuire, cu efecte pe termen lung). Figura 11 ilustrează repartizarea țărilor UE în dependență de aceste trei tipuri menționate. Observăm că Republica Moldova se plasează în grupul țărilor cu intervenții fragmentate. Deși există cadru legislativ care abordează hărțuirea la locul de muncă, intervențiile poartă un caracter general, politicile în acest sens sunt la nivel incipient de dezvoltare, iar la nivel de întreprindere lipsesc măsuri sau proceduri specifice de prevenire sau remediere a efectelor hărțuirii.

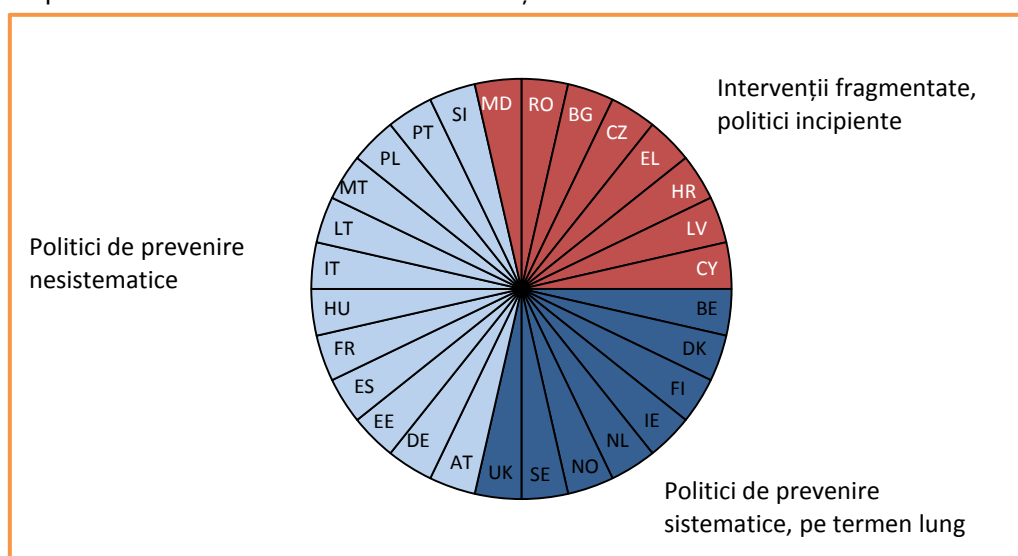


Figura 11. Tipurile de politici/ intervenții aplicate de țările UE în vederea prevenirii hărțuirii la locul de muncă
Sursa: Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)

În țările cu politici consolidate de prevenire a hărțuirii sexuale se atestă un nivel înalt de raportare a acestor cazuri. Cercetarea *European Working Conditions Survey* (EWCS) 2015¹⁹ prezintă informații cu privire la rata de raportare a comportamentelor sociale adverse (ASB)²⁰ la nivel european. O analiză detaliată a acestor date arată că există o legătură directă între tipul de politici implementate și rata de raportare. Astfel, în statele care aplică politici consolidate de prevenire a hărțuirii, rata de raportare a comportamentelor adverse la locul de muncă este înaltă, fapt ce denotă și nivelul înalt de conștientizare a fenomenului (model caracteristic țărilor scandinave, Olandei etc.). Figura 12 ilustrează existența a două țări care fac excepție din cadrul general – Estonia și Franța, cu politici de prevenire aplicate în mod nesistematic. Acest lucru poate fi explicat prin faptul că în Franța, în ultima perioadă, hărțuirea și violența la locul de muncă devin tot mai des subiecte relevante pentru documentele de politică publică, iar studiile arată că preocuparea populației pentru aspecte ce țin de hărțuirea sexuală și violența la locul de muncă este în ascensiune, ceea ce denotă o creștere și a nivelului de conștientizare. În ce privește Estonia, deși politicile publice în domeniu sunt la nivel incipient de dezvoltare, partenerii sociali (Sindicate, ONG-uri) sunt activ implicați în campanii naționale de informare a populației, ceea ce ar putea constitui un factor al ratei înalte de raportare a comportamentelor adverse la locul de muncă.

¹⁹https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

²⁰Adverse social behaviour (ASB) - este un index bazat pe șase întrebări din chestionarul celui de-al șaselea EWCS (European WorkingConditionsSurvey 2015), care încearcă să identifice dacă respondenții, în decursul activității lor profesionale/ la locul de muncă, au fost supuși abuzului verbal, unei atenții sexuale nedorite, amenințărilor sau comportamentului umilitor în ultima lună, sau în ultimele 12 luni (de la data aplicării chestionarului).

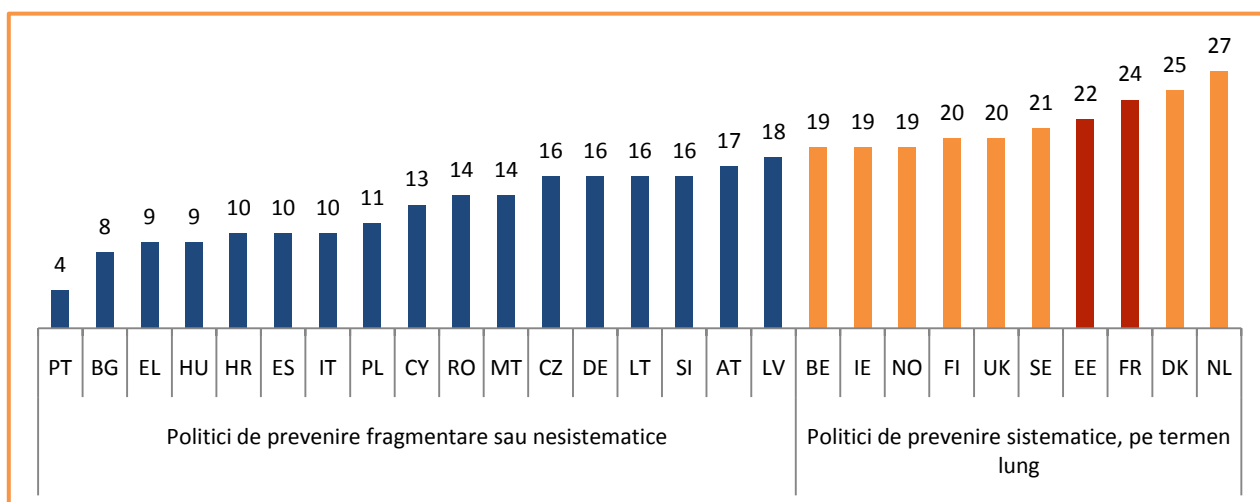


Figura 12. Relația dintre rata de raportare a cel puțin un tip de comportament social advers (ASB) la locul de muncă și tipul de politici de prevenire implementat, pe țări (%)

Sursa: Eurofound, EWCS 2015

Violența față de femei este mai puțin acceptată în țările cu un nivel înalt al egalității de gen. Figura de mai jos arată că există o relație puternică lineară între nivelul egalității de gen (măsurat prin Indexul egalității de gen per țară) și rata de tolerare a violenței domestice față de femei. Altfel spus, cu cât nivelul egalității de gen în țară este mai redus, cu atât ponderea populației care consideră a fi acceptabilă violența față de femei este mai mare.

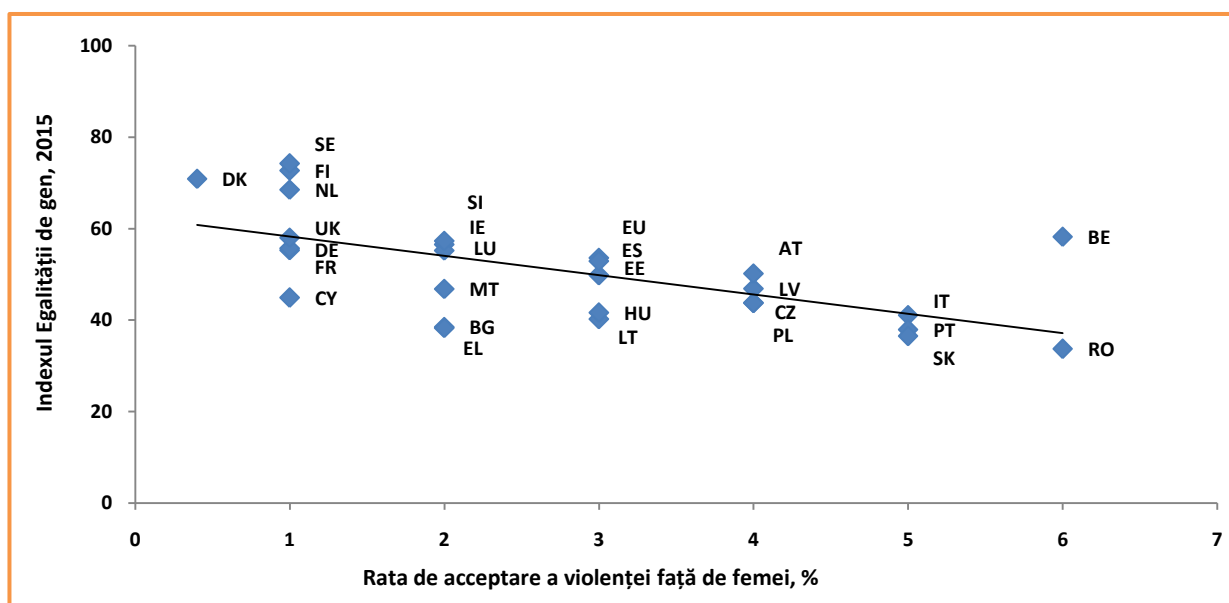


Figura 13. Relația dintre nivelul egalității de gen și gradul de acceptare a violenței față de femei, 2010

Sursa: European Commission (2012b), Eurobarometer 73.4, Gender Equality Index 2015

Cu cât mai consolidate sunt politicile naționale de prevenire a hărțuirii sexuale, cu atât mai frecvent sunt dezvoltate strategii și proceduri la nivel de companie. Dacă analizăm relația dintre măsurile legislative per țară și politicile aplicate, observăm că țările care au adoptat strategii de prevenire a hărțuirii pe termen lung se caracterizează printr-un număr mare de companii care pun în practică proceduri interne ce vizează hărțuirea și violența la locul de muncă²¹. Astfel, figura 14 ilustrează elocvent faptul că politicile pe termen lung și sistematice tind să sporească probabilitatea ca procedurile să fie implementate și la nivel de companie.

²¹ESENER 2014 – studiu realizat de către EU-OSHA în cadrul țărilor UE, care prezintă un cadru comparativ privind politicile de prevenire a hărțuirii aplicate la nivel de întreprindere, în rândul angajatorilor cu mai mult de 10 angajați.

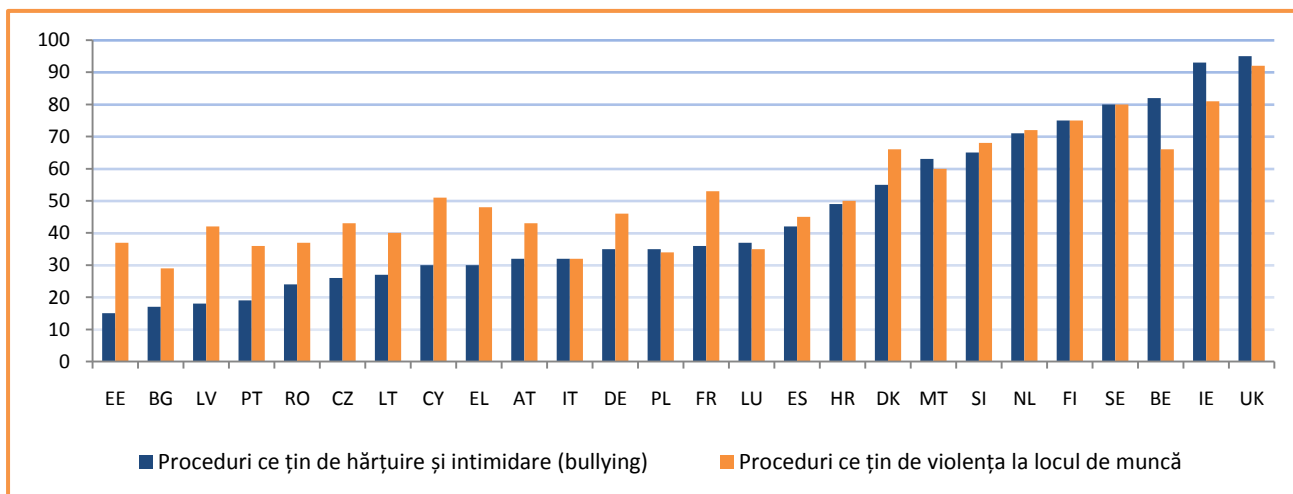


Figura14. Proceduri aplicate la nivel de companie pentru prevenirea hărțuirii, violenței.
Sursa: EU-OSHA, ESENER 2014

Țările-membre ale Uniunii Europene aplică proceduri și măsuri specifice de prevenire a hărțuirii la locul de muncă, modele care ar putea fi preluate și de Republica Moldova. În acord cu Directiva 2002/73/EC, țările UE și-au asumat angajamente clare de a preveni și reduce prevalența hărțuirii sexuale la locul de muncă, prin aplicarea diferitor măsuri sau proceduri atât la nivel național, cât și la nivel de întreprindere. În figura 15 este prezentată o sinteză a acestor măsuri și proceduri.

La nivel național

- Proceduri clare de executare judiciară și administrativă ("enforcement")
- Măsuri de despăgubire sau reabilitare (inclusiv despăgubiri financiare)
- Agenții/ instituții naționale de asigurare a egalității, împuternicite să investigheze cazuri de hărțuire

La nivel de întreprindere

- Măsuri de prevenire (adoptarea unor Coduri de practică în cadrul companiilor, care abordează specific hărțuirea la locul de muncă: definițiile, formele/ comportamentele considerate abuzive, drepturile și obligațiile managerilor și angajaților, procedurile de adresare a reclamațiilor, penalitățile etc.; publicarea și diseminarea documentului de politici angajaților și managerilor)
- Măsuri de remediere
- Măsuri formale sau informale de reclamații
- Consiliere și asistență/ persoană de "încredere" la nivel de companie
- Investigații periodice
- Acorduri colective

Figura 15. Măsuri de prevenire/ combatere a hărțuirii la locul de muncă aplicate în țările UE
Sursa: Emerald Research²², Eurofound

În spațiul internațional, tot mai multe țări introduc politici interne de prevenire a hărțuirii sexuale în cadrul universităților. Problema hărțuirii sexuale în universități și campus-uri tot mai des apare pe agenda de discuții publice. Deși cadrul legal al țărilor interzice comportamentele abuzive în sistemul de învățământ prin Coduri ale Educației, acestea deseori se dovedesc a fi insuficiente. Din acest considerent, universitățile tind să adopte politici interne de prevenire a hărțuirii. Politicile respective sunt reflectate în Regulamentul universitar, care include compartimente specifice prevenirii și combaterii hărțuirii. Guvernul SUA, de exemplu, a emis în 2014 un raport *NotAlone*, care include o listă de verificare pe care universitățile trebuie

²²<http://www.csuchico.edu/mgmt/gomes/EmployeeRelations.pdf>

să le utilizeze pentru a revizui politicile lor de prevenire a hărțuirii sexuale. Această listă de verificare cuprinde zece domenii, care urmează a fi incluse în politica internă a universității²³: 1) introducere; 2) domeniul de aplicare a politicii; 3) opțiuni de asistență/ consiliere după un caz de hărțuire; 4) persoana responsabilă; 5) definirea diferitelor forme de hărțuire; 6) politici și protocoale de raportare; 7) proceduri și protocoale de investigare; 8) proceduri de plângere și judecare; 9) politici de prevenire și educare; și 10) modul în care personalul și cadrele didactice ale facultății implicate sunt instruite. De asemenea, un accent important în politicile de prevenire a hărțuirii o constituie componenta educațională. Un instrument tot mai des utilizat de către universități este instruirea atât a studenților, cât și a personalului din domeniul educației în spiritul non-violenței (seminare practice privind comportamentele considerate a fi violente sau forme ale hărțuirii sexuale, modalitățile de reclamație, penalitățile etc.).

²³<http://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/19426/19628>

IV. RECOMANDĂRI

4.1. Recomandări generale

Elaborarea și adoptarea cadrului normativ cu privire la prevenirea hărțuirii sexuale, care ar determina: conceptul hărțuirii sexuale (inclusiv definirea tuturor formelor de manifestare a acesteia, precum și bullying, hărțuirea la nivel virtual etc.); **instituțiile responsabile și cele ce urmează a fi implicate**, competențele acestora la nivel central și local; **modalitatea de planificare și realizare a activităților** de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale; modalitatea de desfășurare a **acțiunilor în parteneriat**, inclusiv implicarea actorilor nestatali și a persoanelor private în acțiuni de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale. Procesul de elaborare urmează a fi unul participativ.

Revizuirea actelor normativ-juridice în vigoare în vederea divizării clare a responsabililor și a atribuțiilor instituțiilor responsabile de prevenirea, investigarea și combaterea hărțuirii sexuale, în funcție de locul de manifestare a actului (în public, la locul de muncă, în instituții de învățământ etc.), dar și oferirea instrumentelor concrete de monitorizare a implementării actelor normative indicate și a efectelor acestora. Exercițiul dat presupune specificarea clară a atribuțiilor în legile de bază a instituțiilor publice și excluderea reglementărilor prea generale.

Sugerăm ca politicile publice naționale, specifice abordării hărțuirii sexuale, să prevadă acțiuni de prevenire, de intervenție și de reabilitare. La nivel european este propus un model generic care grupează în 3 etape acțiunile destinate să contribuie la depășirea incidenței fenomenului de hărțuire sexuală: (i) etapa primară de intervenție (acțiuni de prevenire) – organizarea campaniilor de informare despre fenomen și efectele acestuia, desfășurate în toate domeniile de activitate și la toate nivelele ocupaționale; organizarea sondajelor de opinii pentru a identifica percepția populației asupra fenomenului respectiv și a incidenței acestuia; elaborarea și implementarea procedurilor interne de anti-discriminare, anti-hărțuire și anti-violență atât de companiile private, cât și de instituțiile publice etc.; (ii) etapa secundară (acțiuni de intervenție) – includerea obligatorie în curriculum-ul pentru toate nivelele de educație a subiecților cu referire la diminuarea și eliminarea tuturor formelor de discriminare, hărțuire, abuz sexual, violență; instruirea atât a responsabililor abilitați cu investigarea cazurilor de hărțuire (organele de poliție, procuratură, Consiliul pentru prevenire, eliminarea discriminării și asigurarea egalității, Avocatul Poporului), cât și a populației cu privire la etapele de sesizare și de examinare a cazului de hărțuire; elaborarea și implementarea procedurilor de mediere și de depășire a situațiilor de conflict etc. (iii) etapa terțiară (acțiuni de reabilitare) – dezvoltarea și oferirea serviciilor de consiliere psihologică a victimelor; organizarea activităților de consiliere pentru victime și abuzatori/agresori.

Adoptarea planului operațional (de către instituția centrală responsabilă și instituțiile atrase/implicate) de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale pentru un anumit an calendaristic.

Revizuirea și specificarea în regulamente și fișe de post ale specialiștilor a atribuțiilor specifice în domeniul prevenirii, investigării și combaterii hărțuirii sexuale.

Elaborarea și adoptarea de către instituțiile centrale a instrucțiunilor metodologice pentru fiecare categorie de specialiști și, după caz, instruirea specialiștilor în domeniul investigării cazurilor de hărțuire sexuală și asistență a victimelor.

Recomandăm extinderea mandatului Consiliului pentru prevenirea, eliminarea discriminării și asigurării egalității prin (i) completarea Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, capitolul III, cu atribuții de investigare în teritoriu la momentul sesizării sau auto-sesizării actului de hărțuire, (ii) executarea obligatorie a recomandărilor/ deciziilor oferite de către Consiliu subiecților cazului de discriminare.

Recomandăm ca autoritățile mandatate prin lege cu înregistrarea cazurilor de hărțuire sexuală, să completeze bazele de date cu informație dezagregată pe criteriul de sex și alte criterii relevante (vârstă, locul hărțuirii, tipul, date despre persoana ce a agresat, domeniu de activitate etc.). Astfel, propunem ca (i) *Inspectoratul General de Poliție al MAI* să completeze bazele de date cu informația dezagregată cu referire

la plângerile înregistrate (cazurile de hărțuire pentru care nu au fost deschise dosare penale); (ii) *Procuratura* să detalieze informația cu referire atât la dosarele penale deschise și înaintate la Judecătoria, cât și cele neadmise, și (iii) *Agencia de Administrare a Instanțelor Judecătorești* să completeze baza de date privind dosarele ce se află în instanța de judecată (inclusiv forma de pedeapsă acordată). Generarea datelor statistice actualizate și dezagregate pe mai multe criterii va permite o monitorizare eficientă a cazurilor de hărțuire sexuală (inclusiv la locul muncii și în universități) și o intervenție optimă la nivel de politici naționale de prevenire.

Recomandăm pentru Curriculum-ul de instruire a ofițerilor de urmărire penală, judecătorilor și procurorilor subiecte specifice legate de toate tipurile de hărțuire, inclusiv sexuală. În urma analizei efectuate s-a identificat faptul că ofițerii de urmărire penală, procurorii și judecătorii sunt persoanele cheie în examinarea cazurilor de hărțuire sexuală, în determinarea gravității actului și luarea deciziei de a porni sau nu urmărirea penală, înaintarea și susținerea învinuirii, precum și în stabilirea pedepsei și în monitorizarea executării deciziilor stabilite de instanța de judecată. Astfel, Institutul Național de Justiție, care are drept atribuții de bază formarea inițială a candidaților la funcții de judecător și de procuror, urmează în mod obligatoriu să completeze curriculum-ul de instruire a acestora cu subiecte ce vizează hărțuirea sexuală. Abilitarea și sensibilizarea persoanelor responsabile va spori nivelul de constatare și investigare a actelor de hărțuire sexuală.

Elaborarea unei proceduri operaționale interne ce ar permite monitorizarea respectării termenului rezonabil de desfășurare a urmăririi penale în cazurile de hărțuire sexuală, întrucât probele de constatare a actului se consumă (dispar) foarte rapid. La moment, prioritizarea cazurilor de hărțuire sexuală ține de diligența ofițerilor de urmărire penală și a procurorilor. Prin urmare, persoana ce a fost supusă victimizării, ar putea să se confrunte cu revictimizarea dacă persoanele autorizate nu vor interveni prompt în a examina plângerea, nu vor realiza acțiuni procesuale imediate și nu vor fi competente în implementarea procedurii de examinare a cazurilor respective.

4.2. Recomandări pentru combaterea hărțuirii sexuale în câmpul muncii

Asigurarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere va contribui la diminuarea incidenței hărțuirii sexuale. Conform cercetării Comisiei Europene privind hărțuirea sexuală la locul de muncă,²⁴ femeile care lucrează în companii dominate de bărbați sunt mai vulnerabile la hărțuire sexuală. Situația inversă a fost atestată în companiile dominate de femei, unde mai mulți bărbați au raportat cazuri de hărțuire sexuală comparativ cu colegile lor. Astfel, problema se evidențiază la capitolul neimplicării egale a femeilor și bărbaților în câmpul muncii – în general, cât și în funcțiile de conducere – în special.

Chestionarea – instrument de identificare a incidenței hărțuirii sexuale la locul muncii și a situațiilor nocive de muncă. La nivel european deja s-a recurs la aplicarea chestionării persoanelor angajate ca și un instrument de colectare a datelor dezagregate cu referire la amploarea fenomenului hărțuirii sexuale. Astfel, recomandăm (i) completarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii cu prevederi ce vizează atribuția de monitorizare a fenomenului hărțuirii sexuale prin aplicarea chestionării anonime a persoanelor angajate și (ii) completarea Codului Muncii, articolul 10, pct. 2, lit. f cu obligația angajatorilor/ angajatoarelor de a organiza sondaje anuale în rândul personalului, pentru a identifica severitatea incidenței fenomenului hărțuirii în raporturile de muncă și cu cea de a face public raportul constatărilor și a nivelului de implementare a regulamentului de combatere a hărțuirii sexuale la locul muncii.

²⁴[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)

Marea Britanie

În luna decembrie 2017, Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului (EHRC) a lansat un *chestionar* în rândul angajatorilor de top din Anglia²⁵, prin intermediul căruia urmează a fi colectate dovezi cu privire la măsurile de protecție pe care le întreprind aceștia în scopul prevenirii hărțuirii sexuale, asigurării că toți angajații sunt capabili să raporteze cazuri de hărțuire și intențiilor de prevenire a abuzurilor în viitor. EHRC a abordat, de asemenea, și persoanele care au experimentat, au asistat sau au sprijinit pe alții în cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă, pentru a-i informa despre ceea ce cred că ar fi ajutat în cazul lor și despre schimbările pe care le consideră necesare în vederea abordării acestei probleme. Raportul, publicat în 2018, va insera cele mai bune practici și va conține recomandări de reformare a politicilor actuale.

Ca urmare, completarea Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați cu obligația angajatorului/angajatoarei de a stipula în acordurile colective de muncă a prevederilor ce vin direct să reducă manifestarea hărțuirii în câmpul muncii, o considerăm drept necesitate stringentă. Actualmente, articolul 10 a respectivei Legi prevede cooperarea angajatorului cu angajații și reprezentanții sindicatelor, inclusiv prin specificarea inserării obligatorii a procedurilor de asigurare a egalității de gen în acordurile individuale de muncă, în cele colective de muncă și în convențiile colective. Hărțuirea sexuală este un subiect pe care Sindicatele ar trebui să-l abordeze în mod activ, deoarece vizează, de cele mai multe ori, relațiile de subordonare la locul de muncă. Astfel, completarea art. 10, pct. 2 a Legii nr. 5 cu prevederea expres a obligației de a integra în acordurile colective de muncă și cele de convenții colective a procedurilor necesare de diminuare a manifestării hărțuirii sexuale în raporturile de muncă se impune. De menționat că mai mult de 1/3 din țările europene au integrat prevederi specifice de combatere a fenomenului respectiv în colective de muncă (cazul Slovaciei, Danemarcei, Franței, Italiei etc.). În Danemarca cca 80% din lucrători (100% în sectorul public și 70% în sectorul privat) sunt protejați prin acorduri colective, care abordează foarte specific violența, hărțuirea, stresul la locul de muncă.

Propunem completarea art. 31 alin. (2) din Codul muncii cu următorul cuprins: "i¹) interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă și aplicarea procedurilor de prevenire și eliminare a acesteia".

Ghidul practic pentru angajatori va contribui la facilitarea identificării manifestărilor de hărțuire sexuală la locul de muncă. Recomandăm elaborarea la nivel național a unui ghid pentru angajatori, ce va încorpora acțiuni și instrumente specifice de creare a unui mediu sigur de lucru. Exemple de urmat:

Marea Britanie

Întru susținerea angajatorilor, în decembrie 2017, Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului (EHRC) a publicat ghidul "[Hărțuirea sexuală și cadrul legal: Ghid practic pentru angajatori](#)", care include definiții și exemple de hărțuire sexuală, responsabilitățile angajatorului, informații cu referire la ce ar trebui să includă o politică de combatere a fenomenului dat, pașii de aplicare în practică a politicii, soluții de rezolvare a plângerilor de hărțuire și ce presupune comportamentul penal.

Portugalia

În 2013, Comisia pentru egalitate la locul de muncă a publicat un ghid informativ cu privire la Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă – instrument de autoreglementare.²⁶

Australia

În 2008, Comisia pentru Drepturile Omului a publicat un ghid practic pentru angajatori, întru combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă. "Prevenirea eficientă și reacția la hărțuirea sexuală: Cod de Practici pentru Angajatori"²⁷ este un îndrumar pentru companiile australiene, elaborat cu scopul de a facilita procesul de elaborare a procedurilor interne specifice prevenirii și combaterii fenomenului de hărțuire la locul de muncă. Cu toate că documentul nu este legalizat din punct de vedere juridic, el încorporează cerințele obligatorii ale Legii privind discriminarea sexuală (Sex Discrimination Act), principiile jurisprudenței stabilite și practica acceptată în domeniu.

²⁵ <https://www.equalityhumanrights.com/en/sexual-harassment-workplace>

²⁶ http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf

²⁷ https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/employers_code/COP2008.pdf

Considerăm necesară organizarea anuală a instruirilor privind fenomenul hărțuirii sexuale de către Inspectoratul de Stat al Muncii în cadrul companiilor mari din Moldova. În asemenea companii, probabilitatea de manifestare a tuturor formelor de hărțuire sexuală (subtile, medii și grave) este mult mai sporită, iar desfășurarea în mod repetat a activităților de instruire atât a personalului companiei, cât și a conducătorilor acestora, va contribui direct la: (i) conștientizarea gravității fenomenului și a efectelor acestuia, (ii) sporirea nivelului de încredere și curaj pentru a raporta toate formele de hărțuire sexuală, nu doar cele grave, (iii) elaborarea și implementarea unui mecanism eficient de combatere a hărțuirii sexuale și de creare a unui mediu sigur de activitate, (iv) sesizarea activă a organelor mandatate de examinarea cazurilor de hărțuire sexuală.

4.3. Recomandări pentru combaterea hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ

Recomandăm completarea Codului Educației cu prevederi ce vor obliga instituțiile de învățământ să adopte și implementeze procedura internă privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale în sistemul educațional atât între studenți – studente, cât și cu implicarea cadrelor didactice sau de conducere.

Abilitarea Consiliului de Etică al instituției de învățământ în domeniul hărțuirii sexuale: prin instruirea în mod obligatoriu a membrilor/membrelor despre toate formele de hărțuire sexuală (nu doar cele grave) și despre prevederile legale generale la nivel național și specifice la nivel de instituții de învățământ.

Abilitarea senatului studentesc de a sesiza cazurile de hărțuire sexuală va contribui la sporirea nivelului de raportare a faptelor de hărțuire în sistemul de învățământ superior. Capacitarea membrilor senatului studentesc în subiectul hărțuirii sexuale va contribui la identificarea incidenței fenomenului în universități.

Anexa 1. CARTAREA PRACTICILOR INTERNAȚIONALE

Tara	Actul legislativ	Definitia hărțuirii	Instituții responsabile (funcția)	Mecanismul de monitorizare, politici	Bune practici în combaterea fenomenului	Date statistice
Austria	The Equal Treatment Act, Secțiunea 8	(1) Discriminarea bazată pe criteriul de sex se manifestă în contextul relației de muncă, în cazul când angajatul este hărțuit sexual: 1. de către angajator/ colegi, 2. de către o parte terță, 3. de o parte terță, iar angajatorul nu reușește să întreprindă măsurile necesare. (2) Este calificat drept hărțuire sexuală un comportament de natură sexuală care: 1. lezează demnitatea persoanei, 2. este nedorit, inadecvat sau ofensator pentru persoana afectată, 3. (a) creează un mediu de lucru intimidant, ostil sau umilitor pentru persoana insultată, (b) limitează accesul persoanei abuzate la formare și perfecționare, angajare, promovare sau remunerare în cazul când ea respinge sau tolerează comportamentul respectiv din partea angajatorului/ colegului și aceasta devine un motiv pentru discriminare.	Comisia pentru Tratatment Egal din cadrul Federației pentru Sănătate și Femei reprezintă un departament federal, preocupat de problemele legate de discriminare.	Avocații pentru Tratatment Egal oferă consiliere și sprijin persoanelor care au fost discriminate. De asemenea, ei sunt responsabili pentru inițierea procedurilor de investigație, rezultatele fiind raportate Comisiei pentru Tratatment Egal. "The Equal Treatment Act" prevede că un angajat care a fost supus hărțuirii (sexuale) are dreptul să înainteze o cerere de despăgubire împotriva hărțuitorului, precum și împotriva angajatorului. Angajatorul este responsabil în fața legii pentru actele de hărțuire pe care le perpetuează sau nu întreprinde măsuri pentru combaterea hărțuirii angajatului de către o persoană terță.	La nivel de companie se aplică Coduri de practică (Codes of Practice). Aceste coduri de practică sunt pregătite și convenite între întreprinderi și comitete ale întreprinderii. Ele sunt obligatorii din punct de vedere juridic.	17% - ASB 2015 (Adverse social behaviour index)
Belgia	Law relating to the Protection Against Violence and Moral and Sexual Harassment at Work of June 11th 2002 The Act on Wellbeing at Work of 28 February 2014	Hărțuirea sexuală se referă la toate tipurile de comportament cu conotație sexuală, exprimat verbal, non-verbal sau fizic, făpuitorul cunoscând că prin aceasta va leza demnitatea persoanei, bărbat sau femeie, la locul de muncă.	În cadrul companiei/ instituției există un specialist "consilier de prevenire", desemnat de către angajator, cu acordul tuturor reprezentanților angajaților. Acesta este membru al Comitetului pentru prevenire și protecție la locul de muncă.	Consilierul de prevenire încearcă să concilieze persoana hărțuită și făptuitorul. În cazul când nu se ajunge la un rezultat pozitiv, victima poate depune o plângere adresată companiei angajatoare, cu avizul consilierului de prevenire. Angajatorul este obligat să ia măsuri adecvate de combatere a hărțuirii. În caz contrar, consilierul de prevenire expediază dosarul Inspectoratului Muncii al Departamentului Federal pentru Ocuparea Forței de Muncă, care are responsabilitatea de a monitoriza implementarea legislației. The Belgian Act on Wellbeing at Work responsabilizează angajatorul cu rolul de prevenire și stabilește cerințe detaliate pentru acesta (de ex., să elaboreze proceduri eficiente în cadrul comitetelor comune "angajatori-sindicate" în domeniul siguranței și sănătății și prin intermediul "persoanelor de încredere" la locul de muncă să asigure sprijin confidențial victimelor hărțuirii. De asemenea, în 2015 a intrat în vigoare Planul Național de Acțiuni pentru combaterea tuturor formelor de violență bazată pe criterii de gen 2015-2019, care abordează măsuri specifice la locul de muncă.	În Belgia, toți angajatorii sunt obligați prin lege să dispună de politici și proceduri de prevenire a hărțuirii și violenței la locul de muncă. În practică, majoritatea companiilor au instituit proceduri specifice și mecanisme de reclamații, inclusiv planuri de acțiuni pentru gestionarea riscurilor psihosociale și numirea unor "persoane de încredere" la locul de muncă. Aceste politici sunt stabilite prin acorduri încheiate între partenerii sociali din cadrul comisiilor pentru sănătate și securitate la locul de muncă ("comitete de prevenire"). Studiile în domeniu demonstrează că Belgia, alături de țările scandinave, are cel mai mare număr de proceduri aplicate la locul de muncă privind hărțuirea. Mai mult de 60% dintre companiile belgiene sunt implicate. Acordurile colective sunt obligatorii din punct de vedere juridic și acoperă aproape întregul sector privat prin negocierea la nivel central, la nivel de sector și la nivel de companie. În sectorul public, Sindicatele aplică protocoale, realizate prin intermediul negocierii obligatorii a oricăror modificări propuse.	19%

Bulgaria	The law on Protection against Discrimination of 2004 Codul Muncii	Orice comportament nedorit, de natură sexuală, exprimat fizic, verbal sau în alt mod, care lezează demnitatea și onoarea persoanei și creează un mediu ostil, ofensator, umilitor la locul de muncă, iar refuzul sau constrângerea de a accepta un astfel de comportament poate influența deciziile care afectează persoana respectivă.	Comisia pentru protecția împotriva discriminării are sarcina de a asigura aplicarea principiului egalității de șanse în practică prin investigarea reclamațiilor, emiterea de hotărâri și impunerea de sancțiuni.	Articolul 17 din Legea privind protecția împotriva discriminării stipulează că angajatorul care primește o reclamație din partea unei persoane angajate privind un act de hărțuire la locul de muncă (inclusiv hărțuire sexuală), trebuie să efectueze imediat o investigație, să ia măsuri pentru a stopa acțiunea, precum și să impună sancțiuni disciplinare în cazurile în care hărțuirea a fost săvârșită de un alt angajat. Prevederile Codului Muncii cu privire la securitatea și sănătatea în muncă impune angajatorul să asigure un mediu de lucru sigur și demn pentru toți angajații. În acest scop, angajatorul este obligat să instituie Comitete de securitate și sănătate cu reprezentanți ai angajaților și să desfășoare instruirii anuale. Cu toate acestea, Codul muncii nu prevede mecanisme de acțiune pentru cazurile de hărțuire sexuală, ce cad sub incidența Codului Penal.	Bulgaria are o experiență bogată în semnarea acordurilor sectoriale (acorduri colective) privind prevenirea și combaterea hărțuirii (sexuale) la locul de muncă (în sfera educației, transport, sănătate etc). Începând cu 2010, Federația Sindicatelor din domeniul Transporturilor a negociat și a introdus prevederi ce țin de hărțuirea la locul de muncă în 8 acorduri colective semnate de companii din diferite sectoare. Adicional, au fost semnate acorduri cu gara feroviara și aeroportul Sofia. De asemenea, la nivelul municipiului Sofia, au fost semnate o serie de acorduri cu caracter non-obligatoriu pentru a preveni hărțuirea la locul de muncă. Aceasta a determinat semnarea altor acorduri similare în cadrul altor municipalități pe teritoriul Bulgariei. În 2015, o serie de acorduri de prevenire a hărțuirii la locul de muncă au fost semnate și în sectoarele energetică, metalurgie și resurse minerale, sectorul poștal.	8%
Cipru	The Equal Treatment for Men and Women in Employment and Vocational Training Law (No. 205) 2002	Hărțuirea sexuală se referă la orice comportament verbal sau fizic nedorit, de natură sexuală sau oricare altă formă de conduită cu aceeași conotație, care încalcă demnitatea femeilor și bărbaților la locul de muncă, educație sau formare profesională sau în accesul lor la un loc de muncă, educație sau formare profesională. Hărțuirea sexuală este considerată drept discriminare pe bază de sex și, prin urmare, interzisă.	Comitetul pentru Egalitatea de Gen în domeniul ocupării forței de muncă și a formării profesionale este un organ consultativ.	Comitetul pentru Egalitatea de Gen înregistrează plângeri din partea angajaților și le expediază către Inspectoratul Muncii pentru a iniția investigații. Inspectoratul Muncii este responsabil de efectuarea inspecțiilor privind egalitatea la locul de muncă și pentru aplicarea în practică a legii.	În Cipru au fost desfășurate cursuri de informare și sensibilizare pentru angajatori și personalul de conducere. În ce privește stabilirea procedurilor de reclamare, Comitetul pentru egalitatea de gen este responsabil de examinarea aspectelor care intră în sfera de aplicare a legislației privind egalitatea de șanse. Acesta acceptă și reprezintă plângeri pe care, la necesitate, le transmite Inspectorului-șef pentru o examinare corespunzătoare. În Cipru se aplică Acorduri colective de muncă, însă acestea nu reprezintă o obligație legală.	13,00%
Cehia	Codul Muncii, 2004	Definește hărțuirea sexuală drept comportament de natură sexuală, manifestat sub orice formă, perceput de către angajat ca fiind nedorit, inadecvat sau insultător, care afectează demnitatea persoanei sau creează un mediu ostil la locul de muncă și poate fi perceput ca o condiție pentru influențarea deciziilor în raportul de muncă.	Instanțele de judecată, oficiile de muncă și sindicatele sunt organizații la care se pot depune plângeri privind actele de hărțuire la locul de muncă. Cu toate acestea, rolul acestor organizații în procedura de reclamații nu este descris. De asemenea, OSC-urile sunt principalele organizații care se ocupă de hărțuirea la locul de muncă.	Instanțele, oficiile de muncă, sindicatele, ONG-urile asistă victimele hărțuirii în documentarea plângerilor și în cazul când se adevărește actul de hărțuire, pot acționa în judecată, în numele victimei.	În Cehia, ONG-ul "Work and Relations" se concentrează asupra hărțuirii, intimidării, „fluierării” și bossing-ului (caracterul autoritar). Pentru a sensibiliza opinia publică, ONG-ul efectuează interviuri video cu persoane care au trăit experiența hărțuirii la locul de muncă și le plasează online. Totodată, a fost instituită asociația "Bullying at Work - Mobbing-Free Company", care oferă consultanță online atât victimelor sau martorilor hărțuirii, cât și managerilor ce ar dori să prevină fenomenul în instituțiile lor. Asociația oferă îndrumări, organizează prelegeri și realizează studii de caz în companii.	16%
Croația	Codul penal Anti-discrimination Act (ADA, 2008)	Hărțuirea sexuală - orice comportament nedorit, exprimat verbal, nonverbal sau fizic, de natură sexuală, care are ca obiect sau reprezintă, de fapt, lezarea demnității unei persoane, provocând frică, un mediu ostil, umilitor sau ofensator.	Oficiul Ombudsmanului este organul central pentru combaterea discriminării.	O persoană cu poziție superioară, care hărțuiește sexual un subaltern/ă sau o persoană care se află într-o relație de dependență, sau este deosebit de vulnerabilă din cauza vârstei, a bolii, a dizabilității, a sarcinii, a unor tulburări fizice sau psihice grave, se pedepsește cu privarea de libertate până la un an. În Croația, nivelul de conștientizare a problemei este mic, la fel și nivelul de raportare.		10%

Danemarca	The 2010 Working Environment Act The Equal Treatment Act	Conform <i>The Working Environment Act</i> , performanța muncii trebuie să garanteze că munca nu duce la riscuri asupra sănătății fizice sau psihice ca urmare a hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale. În 2015 au fost introduse modificări legislative, prin care a fost extinsă definiția hărțuirii, fiind inclusă atât hărțuirea fizică, cât și cea virtuală. Hărțuire sexuală este atunci când se manifestă comportamente exprimate verbal, non-verbal sau fizic nedorite, de natură sexuală, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.	Consiliul pentru egalitatea de gen este un organ care examinează plângerile privind discriminarea de gen. Deciziile Consiliului sunt definitive în cadrul sistemului administrativ.	În Danemarca, violența, hărțuirea (sexuală) sunt abordate, în mare parte, prin intermediul politicilor la locul de muncă. Mulți angajatori, în special în companiile mari, au elaborat proceduri interne de plângere la locul de muncă pentru a preveni/combate hărțuirea (sexuală). Acestea se axează adesea pe componenta de prevenire. Angajatorul este responsabil pentru actele de hărțuire (sexuală) săvârșite de către manageri/ colegi, în cazul când nu a luat măsuri rezonabile pentru a evita sau a opri aceste comportamente. Guvernul danez a inițiat o serie de măsuri pentru a combate hărțuirea (sexuală) la locul de muncă, inclusiv prin crearea unei linii verzi, îmbunătățirea ghidurilor în domeniu, organizarea unui control mai strict și asigurarea accesului la procedurile de reclamații.	În 2001, a fost semnat un acord național între <i>Working Environment Authority (WEA)</i> , Confederația Patronatelor și Confederația Sindicatelor, care stipula că trebuie adoptate acorduri locale pentru a combate intimidarea și hărțuirea (sexuală) la locul de muncă. Acest acord național a determinat semnarea altor acorduri locale atât la nivel de companii, cât și în municipalități / regiuni. WEA a elaborat un ghid privind "mobbing" și hărțuirea la locul de muncă, care indică acțiunile ce trebuie întreprinse de angajați în caz de apariție a asemenea comportamente. Simultan, guvernul danez a lansat programe de prevenire (prevention packages), care vizează sectoarele cu un risc sporit al violenței și hărțuirii. Totodată, cca 80% din lucrători (100% în sectorul public și 70% în sectorul privat) sunt protejați prin acorduri colective, care abordează foarte specific violența, hărțuirea, stresul la locul de muncă.	25% Un studiu realizat în 2016 a constatat că una din patru femei a fost supusă hărțuirii sexuale, agresiunii, violenței și/ sau amenințărilor la locul de muncă în ultimul an.
Estonia	Gender Equality Act (GEA)	Orice comportament verbal, non-verbal sau fizic nedorit sau acțiune de natură sexuală adresată unei persoane subordonate, care are ca obiect sau efect lezarea demnității unei persoane și care creează un mediu neliniștit, intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator pentru victimă, iar aceasta din urmă tolerează, deoarece exprimarea explicită devine o condiție de recrutare la un loc de muncă, continuarea angajării, accesul la formare, remunerarea sau alte avantaje/ beneficii.	A fost înființată o instituție independentă a Comisarului pentru egalitatea de gen, a cărei responsabilitate este de a procesa plângerile de discriminare pe criterii de gen și de a monitoriza implementarea prevederilor GEA. Ministerul Afacerilor Sociale oferă consultări privind aplicarea în practică a principiului egalității de șanse și emite ghiduri de aplicare a GEA.	În Estonia, politicile de prevenire și procedurile sunt în dezvoltare sau nu există încă. Nu sunt politici specifice pentru prevenirea sau combaterea hărțuirii la locul de muncă. Toate acțiunile se realizează în conformitate cu GEA, care prevede regulile, procedurile generale de reclamație, sancțiunile. Atât Comisarul pentru egalitatea de gen, cât și Ministerul Afacerilor Sociale publică rapoarte anuale cu privire la aplicarea GEA, numărul de plângeri recepționate, procedurile aplicate etc. În ce privește hărțuirea la locul de muncă, în Estonia se realizează preponderent inițiative sociale (instruiri și informare).		22%
Finlanda	Act on Equality between Women and Men	Comportament exprimat verbal, non-verbal și fizic, nedorit, de natură sexuală, care are scopul de a încălca sau, de fapt, încălca integritatea mintală sau fizică a unei persoane, în special prin crearea unui mediu amenințător, ostil, intimidant sau opresiv.	Biroul Ombudsmanului pentru Egalitate și Autoritățile pentru Sănătate și Securitate, precum și sindicatele joacă un rol important în abordarea hărțuirii și "bullying" la locul de muncă.	Oficiul Ombudsmanului pentru Egalitate și Autoritățile pentru Sănătate și Securitate oferă consiliere cu privire la hărțuire (sexuală). La rândul lor, instanțele judecătorești determină compensația financiară în funcție de gravitatea plângerii. În mare parte, majoritatea companiilor adoptă politici "anti-bullying" și de informare la locul de muncă. Periodic, inspectorii în securitate și sănătate realizează vizite în cadrul companiilor pentru a identifica dacă există cazuri sau plângeri de hărțuire, dacă compania are politici sau proceduri interne de prevenire/ combatere a hărțuirii, dacă se realizează instruiri pentru angajați. Dacă compania nu dispune de asemenea proceduri, politici, inspectorii recomandă elaborarea acestora.	Între 2010 și 2011 în Finlanda, o rețea vastă de parteneri sociali, în colaborare cu Guvernul, au organizat un turneu de seminare la nivel național și au publicat o broșură/ ghid. De asemenea, în Finlanda se aplică Coduri de practică cu privire la hărțuirea (sexuală) la locul de muncă.	20%

Franta	French Labour Law Criminal code	Hărțuirea se referă la acțiunile de instigare a fricii, care conferă amenințări, impun constrângeri sau exercită presiuni nejustificate la locul de muncă. Hărțuirea sexuală se referă la constrângerea unei persoane, remarci repetate sau comportament de natură sexuală care îi lezează demnitatea, din cauza caracterului degradant, umilitor sau care creează o situație intimidantă, ostilă sau ofensivă pentru persoana dată.	Poliția, Procurorul Republicii (Procureur de la Re'publique)	Plângerile de hărțuire sunt adresate poliției care le prezintă mai departe către <i>Procureur de la Re'publiqu</i> . Acesta poate ordona o anchetă pe cazul dat. În dependență de rezultatele investigației, procurorul fie continuă procedurile, fie nu mai desfășoară acțiuni în această privință. Întreprinderile cu cel puțin 50 de angajați trebuie să încheie un acord colectiv de muncă la nivel de unitate (CBA) sau să adopte un plan de acțiuni privind egalitatea de gen la locul de muncă, în caz contrar fiind supusă sancțiunii financiare.	În Franța, violența și hărțuirea la locul de muncă sunt incluse în acordurile colective sectoriale, precum și în negocierile privind egalitatea de gen, desfășurate la nivel de companie. În 2013, sectorul public a adoptat primul acord de negociere colectivă (CBA) privind problema "egalității de gen la locul de muncă", fiind incluse prevederi cu referire la obligația angajatorului de a preveni orice fel de violență pe motive de gen la locul de muncă. Pe lângă definirea conceptelor, obligațiilor legale și sancțiunilor, acordul prevede organizarea sesiunilor de instruire pentru toți funcționarii publici și manageri.	24%
Germania	The German General Equal Treatment Act of the 14th of August 2016 Employee Protection Act, 1994	Orice comportament nedorit, cu caracter sexual (inclusiv acte sexuale nedorite și cereri de a efectua astfel de acte, contacte fizice, remarci sexuale, precum și afișare nedorită și vizibilă a imaginilor pornografice), care are ca obiect lezarea demnității persoanei afectate, în special prin crearea unui mediu intimidant, ostil, umilitor pentru acea persoană la locul de muncă.	Instanțele de muncă	În Germania, instanțele de muncă pot fi solicitate să soluționeze reclamații privind relația de muncă dintre angajator/ angajați. Acest lucru este valabil și pentru reclamațiile de determinare, constrângere și de stabilire a prejudiciilor legate de hărțuirea la locul de muncă. În cazul funcționarilor publici, această sarcină este gestionată de jurisdicția administrativă și/ sau disciplinară. În funcție de caz, poate fi inițiată și o urmărire penală. În Germania, se evidențiază un parteneriat puternic între Guvern și partenerii sociali. Strategia comună privind siguranța și sănătatea ocupațională este susținută în comun de guvernul german, statele federale și instituțiile de asigurare a accidentelor.		16%
Grecia	Act 3896 of 2010	Hărțuirea reprezintă un comportament nedorit legat de genul unei persoane, care are ca obiect sau efect lezarea demnității acesteia și crearea un mediu de lucru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.	Centrul de informare și consiliere pentru femei oferă consiliere victimelor hărțuirii sexuale	Violența și hărțuirea nu sunt considerate probleme majore. Nivelul de conștientizare este foarte scăzut. Grecia a elaborat doar politici nesistematice, aflându-se într-un stadiu incipient de dezvoltare și implementare. În plus, acestei probleme i se acordă mai puțină atenție, fiind prioritizate alte aspecte legate de criza economică.		9%
Ungaria	The Labour Code Act on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities	Hărțuirea este un comportament care încalcă demnitatea umană, cu scopul sau efectul de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator în jurul anumitei persoane.	Curtea Civilă	Reclamațiile pot fi depuse la Curtea Civilă pentru investigații și determinarea despăgubirii. Serviciile de asistență juridică și ONG-urile specializate oferă asistență juridică și finanțare.		9%

Italia	"Code of Equal Opportunities between Men and Women" Article 26	Comportament nedorit de natură sexuală, exprimat în mod care încalcă sau intenționează să încalce demnitatea unui angajat sau care creează un mediu de lucru intimidant, ostil, umilitor sau ofensator.	Sindicatul Consilier pentru egalitate Magistratul la toate nivelurile instanțelor	Consilierii pentru egalitate pot asista victimele discriminării și pot acționa în numele lor. În unele cazuri, prevenirea hărțuirii sexuale este responsabilitatea Observatorilor Naționali / Locali sau a Comisiilor Comune pentru Egalitatea de Șanse la nivel național sau local. Magistratul la toate nivelele de judecată examinează plângerile, inclusiv cele privind hărțuirea, iar sindicatele generează gradul de conștientizare a legislației și pot interveni la nivel local sau la locul de muncă. Totodată, Sindicatele au negociat și aplică în practica Acordul-cadru național privind hărțuirea și violența la locul de muncă (2015). Sindicatele urmăresc ca prevederile acestui Acord-cadru să fie adoptate și implementate la nivel național, sectorial și local (la nivel de companie). Fiecare întreprindere poate să-și dezvolte propriile politici interne de prevenire a hărțuirii la locul de muncă, având ca fundament Acordul-cadru.	În 2016, după zece ani de negocieri, Acordul-cadru european din 2007 a fost transpus în Acordul-cadru național privind hărțuirea și violența la locul de muncă, semnat de trei mari confederații (CGIL, UIL și CISL) și Organizația patronatelor (Confindustria). Acest Acord precizează că Asociațiile patronale și Sindicatele la nivel teritorial se vor întruni, în termen de trei luni de la semnarea declarației, pentru a identifica procedurile și structurile necesare privind oferirea suportului, inclusiv consilierea psihologică și juridică a victimelor hărțuirii și violenței la locul de muncă. La Acord este anexată o declarație, care poate fi aplicată direct la nivel de companie. Acordul-cadru național a determinat dezvoltarea unei serii de alte acorduri sectoriale și teritoriale, semnate între Sindicate și Confederația patronatelor în vederea prevenirii și combaterii hărțuirii și violenței la locul de muncă. Totodată, în Italia se aplică Coduri de practică la locul de muncă și Acorduri colective axate pe combaterea hărțuirii la locul de muncă.	10%
Letonia	Codul muncii	Hărțuirea constituie supunerea unei persoane la acțiuni nedorite, care sunt asociate cu apartenența sa la un anumit sex, inclusiv acțiuni de natură sexuală, dacă scopul sau rezultatul unor astfel de acțiuni este lezarea demnității persoanei și crearea unui mediu intimidant, ostil, umilitor, degradant sau ofensator.	Inspectoratul de Stat al Muncii, Oficiul Național pentru Drepturile Omului	Inspectoratul de Stat al Muncii monitorizează respectarea obligațiilor angajatorilor și ale angajaților, stabilite prin acordurile de muncă; promovează cooperarea între angajatori și angajați, precum și desfășoară activități pentru a evita neînțelegerile între angajatori și angajați. Rolul inspectoratului în ceea ce privește plângerile angajaților nu este specificat. Dacă prevederile Codului muncii privind egalitatea de tratament sînt încălcate, angajatul are dreptul de a solicita despăgubiri pentru prejudiciu moral. În caz de litigiu, instanța judecătorească determină mărimea și modul despăgubirii pentru prejudiciul moral. Politicele de prevenire/ combatere a hărțuirii la locul de muncă sunt la un stadiu incipient de dezvoltare.		18%
Lituania	Lithuanian Law on Equal Opportunities, Criminal Code	Hărțuirea este un comportament nedorit, care are ca obiect sau efect lezarea demnității unei persoane și creează un mediu intimidant, ostil, umilitor sau ofensator. Hărțuirea sexuală este definită drept un comportament jignitor de natură sexuală, exprimat verbal sau fizic, față de o persoană cu care se află în relații de lucru, afaceri sau alte relații de subordonare.	Avocatul poporului (ombudsmanul) pentru egalitatea de șanse investighează plângerile în legătură cu discriminarea și hărțuirea sexuală (în domeniul muncii, educație și știință, producția de bunuri și furnizarea de servicii etc). Sindicatele, Procuratura Generală și Tribunalul pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt, de asemenea, implicate în investigarea plângerilor parvenite de la angajați.	Politicele de prevenire a hărțuirii se află într-un stadiu incipient și actualmente nu prevăd careva mecanisme specifice de monitorizare. Articolul 5 din Legea privind egalitatea de șanse obligă un angajator să ia măsuri adecvate pentru a preveni hărțuirea sexuală a angajaților și persecuția angajatului care a depus o plângere către Avocatul poporului. Codul muncii definește hărțuirea sexuală ca o încălcare gravă a obligațiilor de serviciu pentru care făptuitorului i se poate impune o sancțiune disciplinară (avertisment, mustrare, concediere).		16%

Luxemburg	<p>Labour Code</p> <p>Law on Protection Against Sexual Harassment within the Relationships</p> <p>Law on collective agreements</p> <p>Law on Health and Safety of Employees at Work</p>	<p>Orice comportament de natură sexuală sau orice alt comportament despre care făptașul știe sau ar trebui să știe că va leza demnitatea unei persoane la locul de muncă și care întrunește următoarele condiții:</p> <p>1) comportamentul este nedorit, irațional și ofensator pentru persoana care face obiectul;</p> <p>2) refuzul sau acceptarea comportamentului de natură sexuală de către angajat este utilizată, în mod explicit sau implicit, drept bază pentru o decizie care afectează drepturile persoanei la formare profesională, angajare, retenție profesională, promovare, remunerare sau orice altă decizie legată de muncă;</p> <p>3) un astfel de comportament creează persoanei un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.</p>	<p>Procuratura este organul de urmărire penală pentru investigarea plângerilor în legătură cu hărțuirea sexuală. Inspectoratul Muncii are rolul de a asigura aplicarea dispozițiilor legale și a convențiilor.</p> <p>Curtea Civilă se ocupă de procedurile de despăgubire inițiate de un angajat hărțuit împotriva colegului de muncă care îl hărțuia.</p>	<p>În cadrul companiilor cu cel puțin 15 angajați este numit un reprezentant al personalului și un reprezentant responsabil de asigurarea egalității. Aceștia au sarcina de a oferi asistență și consiliere psihologică angajaților care a fost supuși hărțuirii.</p> <p>Totodată, pe perioada desfășurării anchetei/ investigației, angajații care au devenit victime a hărțuirii, au dreptul de a fi asistați și însoțiți fie de reprezentantul în asigurarea egalității, fie de reprezentantul personalului în cadrul întâlnirilor cu angajatorul.</p> <p>De asemenea, și Sindicatele oferă consiliere și asistență victimelor hărțuirii.</p>	<p>În Luxemburg se aplică Codurile de practică și Acordurile colective axate pe prevenirea/ combaterea hărțuirii la locul de muncă.</p>	19%
Olanda	The Working Conditions Act	<p>În 2007, <i>The Working Conditions Act</i> a fost amendat, fiind exclusă definiția hărțuirii sexuale și menționată ca factor al presiunii psihosociale a muncii. Legea amendată a impus angajatorilor obligația de a preveni sau de a limita condițiile psihosociale dăunătoare (intimidarea sexuală, agresiunea și violența, presiunea), care provoacă stres la locul de muncă. Agresiunea/ intimidarea („bullying”) este definită ca: "Toate formele de comportament intimidant, provenite de la unul sau mai mulți angajați (colegi, manageri) față de un angajat sau un grup de angajați care nu au capacitatea de a se manifesta împotriva acestui comportament".</p>	<p>Angajatorii Inspectoratul de muncă – are rolul de supravechere</p>	<p>Angajatorul și Sindicatele companiilor sunt responsabili de elaborarea politicilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă. Mulți angajatori aplică măsuri prin intermediul Codurilor de practică: la nivel de companii este numită o "persoană de încredere", care oferă consiliere și sprijin confidențial sau se înființează comisii pentru reclamații.</p> <p>De regulă, organizațiile mari au propriile proceduri de reclamații pentru victimele hărțuirii (sexuale) sau în caz de alte abateri. Organizațiile mai mici apelează de obicei la "Comitetul național pentru reclamații" din sector. Companiile cu peste 50 de angajați sunt obligate să instituie Consilii, care au rolul de informare și consultare și care au dreptul să ia parte la luarea deciziilor. De asemenea, angajatorii sunt obligați să elaboreze rapoarte anuale privind evaluarea riscurilor și să elaboreze măsuri de prevenire a acestor riscuri.</p> <p>Inspectoratul de muncă are sarcina de a supraveghea procesul de evaluare și din perspectiva hărțuirii. Unele ministere au elaborat ghiduri pentru Codurile de practică și proceduri de reclamații pentru angajați (asemenea proceduri se aplică în structurile de forță, armată și instituțiile penitenciare).</p>	<p>A fost instituit un premiu anual pentru organizațiile care au înregistrat succes în prevenirea violenței împotriva angajaților. Premiul constituie un parteneriat între Ministerul de Interne și Relațiile cu Regatul, reprezentanți ai angajatorilor și angajaților, Centrul olandez pentru prevenirea criminalității și siguranța victimelor. Guvernul olandez a creat un site ce oferă o gamă largă de informații legate de agresiune și hărțuire la locul de muncă, de la amploarea problemei până la modalitatea de comunicare și abordare a acesteia. În Olanda se aplică Acordurile colective cu prevederi specifice legate de hărțuirea la locul de muncă.</p>	27%
Polonia	Codul muncii	<p>Hărțuirea sexuală este definită drept orice comportament nedorit, de natură sexuală, al cărui obiect sau efect este încălcarea demnității angajatului, în special prin crearea unei atmosfere amenințătoare, ostile, umiltoare și degradante; un astfel de comportament poate include elemente de agresivitate fizică, verbală sau sexuală.</p>	<p>Inspectoratul de Stat al Muncii - agenția care monitorizează respectarea prevederilor Codului Muncii și raportează direct Parlamentului.</p>	<p>Angajații pot depune plângeri direct la Inspectorat și, de regulă, o fac după ce angajatorii îi concediază. În fiecare an, Inspectoratul primește aproximativ 30.000 de reclamații, dar mai puțin de 2% dintre ele vizează hărțuirea (sexuală).</p> <p>Inspectoratul Muncii trebuie să investigheze toate plângerile depuse. Atunci când Inspectoratul constată că un angajator a încălcat prevederile legale, acesta îl poate impune să achite reclamantului salariul cu termen trecut, însă nu poate solicita reangajarea acestuia. Dacă un angajator a săvârșit o încălcare gravă a legislației muncii, Inspectoratul poate sesiza încălcarea pentru inițierea urmăririi penale.</p>	<p>În Polonia se aplică Acordurile colective axate pe prevenirea/ combaterea hărțuirii la locul de muncă.</p>	11%

Portugalia	Codul muncii	<p>Hărțuirea constituie orice comportament nedorit, legat de unul sau mai mulți factori, inclusiv orientarea sexuală, statutul marital la etapa de recrutare sau angajare la locul de muncă sau în timpul formării profesionale, cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea persoanei sau de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.</p> <p>Hărțuirea sexuală este definită drept orice comportament nedorit, exprimat verbal, non-verbal sau fizic, de natură sexuală, cu scopul sau efectul descris anterior.</p>	<p>Comisia pentru egalitate la locul de muncă se ocupă de eliminarea discriminării și promovarea egalității la locul de muncă.</p> <p>Comisia pentru egalitate și drepturile femeii (CIDM) ale cărei principale funcții sunt eliminarea discriminării și promovarea egalității de gen în toate domeniile.</p> <p>Inspectoratul General al Muncii</p> <p>Confederația Sindicatelor</p>	<p>Comisia pentru egalitate la locul de muncă audiază plângerile angajaților, oferă informații și inițiază proceduri. Inspectoratul General al Muncii previne, monitorizează și sancționează practicile discriminatorii la locul de muncă. De asemenea, impune contra-hotărâri. Victima hărțuirii poate depune o plângere la instanța competentă pentru a se pronunța asupra încălcării. Sindicatele furnizează informații și protejează angajații în fața Curții, care este competentă să inițieze proceduri judiciare ca urmare a practicilor discriminatorii.</p>	<p>În Portugalia sunt implicați mai mult partenerii sociali în combaterea hărțuirii la locul de muncă. În 2013, Comisia pentru egalitate la locul de muncă a publicat un ghid informativ cu privire la <i>Prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă - instrument de autoreglementare</i> (http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf). Acest ghid a fost elaborat în rezultatul colaborării între instituții guvernamentale și parteneri sociali (Sindicate, Patronate, Autoritatea pentru condițiile de muncă).</p>	4%
România	Codul muncii Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați OG 137/2000 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare	<p>Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; Hărțuirea sexuală este situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”</p>	<p>Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) Inspeția Muncii Agenția Națională pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați Instanțele judecătorești și organele de urmărire penală</p>	<p>Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei. Acesta are dreptul să solicite efectuarea unei anchete, înlăturarea consecințelor faptelor de hărțuire și restabilirea situației anterioare hărțuirii. CNCD poate sancționa atât pe hărțuitor, cât și pe angajator, dacă acesta a tolerat comportamentul hărțuitorului. Salariatul poate trimite sesizări și Inspeției Muncii, iar inspectorii declanșează un control la angajatorul reclamat. Inspeția Muncii este obligată să transmită un răspuns scris în termen de maximum 30 de zile. În cazul hărțuirii sexuale, salariatul hărțuit se poate adresa organelor de urmărire penală, printr-o plângere prealabilă. Odată depusă plângerea, procesul penal își urmează cursul, începând cu urmărirea penală.</p>		14%
Slovenia	Employment Relationship Act The Protection against Discrimination Act	<p>Hărțuirea este orice comportament nedorit asociat cu careva circumstanțe personale, care are efectul sau intenția de a leza demnitatea unei persoane sau de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau insultător.</p> <p>Hărțuirea sexuală - orice formă de acțiuni verbale, non-verbale sau fizice nedorite sau comportament de natură sexuală, cu efectul sau scopul de a leza demnitatea unei persoane, în special atunci când aceasta presupune crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.</p>	<p>Sindicatele libere din Slovenia (ZSSS) abordează violența în bază de gen la locul de muncă, în principal prin acorduri și politici la locul de muncă.</p>	<p>Cadrul legal din Slovenia impune sindicatelor (ZSSS) și angajatorilor să elaboreze în comun acorduri și politici, care obligă angajatorii să asigure securitatea și să prevină violența la locul de muncă. Sarcina de a colecta probe în cazuri de hărțuire / violență revine angajatorului, care este responsabil pentru siguranța în mediul de lucru. Odată semnat și aplicat modelul de Acord elaborat de ZSSS, angajatorul se obligă să informeze toți lucrătorii despre toleranța zero la locul de muncă și să monitorizeze modul de implementare a politicii. Angajatorul trebuie să întocmească un Act - document general al companiei, care prevede modalități de prevenire și eliminare a hărțuirii la locul de muncă. În acord cu reprezentanții angajaților, este autorizată o persoană responsabilă de înregistrarea și examinarea plângerilor.</p>	<p>O politică de succes împotriva hărțuirii angajaților a fost aplicată de rețeaua de supermarketuri Mercator și Sindicate (ZSSS). Această politică (Acord) impune toleranța zero pentru hărțuire, stabilește proceduri clare în ceea ce privește depunerea plângerilor legate de hărțuire și consilierea victimelor. Politica dată a constituit un model pentru alte Acorduri semnate de companii din Slovenia. Acesta este un exemplu, când o angajată a reușit să constrângă compania să stabilească reguli, care au condus ulterior la aprobarea normelor și procedurilor standardizate privind hărțuirea. Acordul respectiv este valabil pentru toate magazinele Mercator și cei 10.000 de angajați. Ca rezultat, a crescut rata de raportare a cazurilor de hărțuire. Succesul politicii se explică prin faptul că aceasta a fost elaborată în rezultatul unui proces de consultare cu angajații rețelei de magazine, care ulterior au fost implicați în diseminarea informației către toți angajații. Actualmente, Acordul este integrat în standardele companiei, care a obținut certificatul de companie</p>	16%

					prietenosă angajaților. De asemenea, în Slovenia se aplică Coduri de practică la locul de muncă.	
Spania	Codul penal	Nu există o definiție clară a hărțuirii la locul de muncă. Se pot surprinde doar anumite prevederi în diferite acte normative (Legea muncii, Legea organică 3/2007 etc.), care interzic violarea demnității personale și profesionale a angajaților. Hărțuirea sexuală cade sub incidența Codului Penal: "Oricine solicită favoruri de natură sexuală, pentru sine sau pentru o parte terță, în cadrul stabilirii unei relații de muncă, de prestare servicii, și prin astfel de comportament cauzează victimei o situație de intimidare gravă sau umilitoare, vor fi condamnate pentru hărțuire sexuală și pedepsite cu o pedeapsă cu detenție de la trei la cinci luni sau cu o amendă de la șase la zece luni"	Angajatorii Sindicatele sunt responsabili de asigurarea condițiilor prielnice de lucru pentru angajați.	Fiecare companie se conduce de prevederile Codului de practică. În cadrul companiei este desemnată o "persoană de încredere", care oferă consultanță confidențială și suport angajaților supuși discriminării sau oricăror altor tipuri de comportament deviant la locul de muncă. Legislația spaniolă permite desfășurarea unei proceduri judiciare, indiferent de rezultatele anchetei în cadrul întreprinderii, iar angajatul hărțuit poate depune o plângere în instanță.	O bună practică a fost înregistrată în cadrul companiei Vodafone. În rezultatul denunțurilor, făcute de administratorii magazinelor, cu privire la hărțuirea sexuală suferită de colegi, top managementul a semnat un Acord de prevenire/ combatere a hărțuirii. Astfel, în Planul de Asigurare a Egalității al companiei a fost inclus un Protocol privind hărțuirea sexuală. Protocolul stabilește instrumentele suplimentare pe care Compania le va pune în aplicare pentru a identifica dovezi de hărțuire și/ sau discriminare a personalului său, inclusiv măsuri disciplinare sau concediere pentru hărțuitor.	10%
Suedia	The Act on Equality between Women and Men Equal Opportunities Act Discrimination Act	Comportament nedorit (inclusiv de natură sexuală) manifestat în mediul de lucru, care lezează demnitatea angajatului sau angajatorului la locul de muncă.	Ombudsman-ul pentru egalitatea de șanse are sarcina de a asigura implementarea prevederilor Legii egalității de șanse. Acesta este numit de către Guvern, are statut independent, ceea ce înseamnă că biroul ia decizii proprii în toate cazurile individuale. Organizațiile și sindicatele au funcția de a proteja drepturile membrilor lor.	Conform Legii egalității de șanse, angajatorul, care află că cineva dintre lucrători se consideră a fi hărțuit de către un altul, este obligat prin lege (<i>Discrimination Act</i>) să investigheze circumstanțele legate de abuzul menționat și, dacă acest lucru se adevărește, să întreprindă măsuri de prevenire care pot include avertizare, realocarea funcției, suspendare sau chiar concediere. În caz contrar, angajatul abuzat poate solicita despăgubire. Dacă e vorba de hărțuire sexuală, angajatorul, este în drept să ia măsuri disciplinare împotriva făptașului. În caz că angajatorul nu întreprinde măsurile necesare pentru a opri actele de hărțuire, victima poate solicita asistență juridică din partea Ombudsman-ului. Ultimul are competența de a impune angajatorul să restituie prejudiciul cauzat angajatului.	Discrimination Act stipulează că fiecare angajator urmează să: - elaboreze o politică internă de prevenire a hărțuirii la locul de muncă; - adopte Plan de acțiuni de asigurare a egalității, care prevede noțiunea hărțuirii, formele acesteia, responsabilitățile angajatorului în sensul dat, stabilește persoana responsabilă de investigații, prevede consecințele care le va suporta abuzatorul. - organizeze instruirii pentru manageri cu privire la reguli și regulamente de prevenire a hărțuirii la locul de muncă. Autoritatea suedeză pentru mediul de lucru publică rapoarte anuale cu privire la aceste aspecte. În Suedia este foarte bine dezvoltat dialogul social între instituțiile guvernamentale și societatea civilă. Există ONG-ru foarte active, care activează specific în domeniul non-discriminării la locul de muncă.	21%
Irlanda	Employment Equality Acts 1998-2011	Orice act de intimitate fizică, solicitare de favoruri sexuale și alte acțiuni sau comportamente, inclusiv cuvinte, gesturi, imagini sau alte materiale nedorite, care ar putea fi considerate, în mod rezonabil, ca ofensatoare, intimidante.	Tribunalul pentru egalitate - organism cvasi-judiciar	Tribunalul pentru egalitate colaborează cu instanțele de judecată. Tribunalul investighează și mediază plângerile privind hărțuirea/ discriminarea la locul de muncă pe diferite criterii, abordate în <i>Employment Equality Act</i> . Deciziile Tribunalului pot fi atacate la Curtea de Apel. În Irlanda, Autoritatea pentru Egalitate oferă informații și consiliere și are libertatea de a acorda asistență solicitanților în cazuri strategice.	Toți angajatorii din Irlanda de Nord sunt obligați să respecte o serie de legi, care promovează egalitatea de șanse în câmpul muncii, prin interzicerea discriminării și hărțuirii. Angajatorii au responsabilitatea de a asigura sănătatea și securitatea la locul de muncă a angajaților, în conformitate cu Ordinul 1978. Regulamentul privind managementul sănătății și securității la locul de muncă din 1992 impune angajatorilor să evalueze riscurile violenței asupra angajaților și să ia măsuri pentru asigurarea sănătății și siguranței acestora prin activități de planificare, organizare și control eficient.	19%

					În Irlanda se aplică Coduri de practică și Acorduri colective privind prevenirea/ combaterea hărțuirii la locul de muncă.	
Malta	The Gender Equality Act 2003	În definiția hărțuirii intră următoarele acțiuni:a) să supună alte persoane unui act de intimitate fizică;b) să supună alte persoane la orice act sau comportament cu conotații sexuale, inclusiv cuvinte vorbite sau scrise, gesturi, poze sau alte materiale scrise, în care actul, cuvintele sau comportamentul sunt nedorite de către persoanele cărora li se adresează și care ar putea fi considerate ofensatoare, umilitoare sau intimidante;c) persoanele hărțuite sunt tratate într-un mod mai puțin favorabil ca urmare a respingerii unor astfel de comportamente. De asemenea, se includ și noțiunile pentru "mobbing" și "bullying", ca forme de hărțuire.	Comisia națională pentru promovarea egalității între bărbați și femei	Comisia națională pentru promovarea egalității între bărbați și femei investighează plângerile individuale și acordă asistență, după caz, persoanelor care suferă de discriminare în vederea aplicării drepturilor lor. La nivel de companie, angajatorul primește reclamațiile, care pot fi soluționate pe cale formală sau informală, în funcție de voința reclamantului și gravitatea cazului. Pe cale informală, de regulă, se recurge la discuții cu persoanele implicate și conflictul se soluționează pe cale amiabilă. Pe cale formală, angajatul depune către top manager o reclamație oficială, care determină realizarea unei investigații a cazului. În perioada investigației, atât reclamantul, cât și reclamatul au dreptul la asistența unei persoane terțe. Dacă în rezultat se constată un act de hărțuire, managerul fie întreprinde măsuri disciplinare (conform Regulamentului), fie sesizează organele de control (în cazuri grave).	În Malta se aplică Coduri de practică privind hărțuirea la locul de muncă.	14%
Marea Britanie	Equality Act 2010	Conduită nedorită legată de o caracteristică protejată relevantă, care are ca scop sau efect încălcarea demnității unui individ sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator pentru acel individ.	Sindicatele joaca un rol esențial în negocierea acordurilor la locul de muncă și politicile privind violența și hărțuirea asupra femeilor. Comisia pentru egalitatea de șanse (EOC)	Comisia pentru egalitatea de șanse (EOC) este un organism statutar independent, care oferă suport victimelor discriminării în înaintarea cazurilor către tribunalele de ocupare a forței de muncă. De asemenea, EOC poate să efectueze investigații formale împotriva unei companii, dacă primește din cadrul acesteia plângeri legate de hărțuire. Tribunalele de ocupare a forței de muncă sunt instanțele care audiază cele mai multe plângeri legale împotriva unui angajator. În cazul în care se adevărește acuzația de hărțuire, tribunalul poate atât să acorde despăgubiri reclamantului, cât și să facă recomandări cu privire la modul în care procedurile companiei ar trebui îmbunătățite pentru a preveni o astfel de problemă în viitor.	În Marea Britanie, în sectorul privat acordurile colective se aplică preponderent la nivel de companie sau loc de muncă, în timp ce în sectorul public acestea se aplică la nivel sectorial. Acordurile colective nu sunt obligatorii pentru angajatori.	20%

Anexa 2. CADRUL LEGISLATIV NAȚIONAL

a)

Documentul normativ	Prevederile legislative pentru angajatori/angajatoare
Codul Muncii	<p>Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului</p> <p>e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;</p> <p>f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere la organul competent a plângerilor privind discriminarea.</p> <p>Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității</p> <p>(1) b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă.</p>
Codul Penal	<p>Nu sunt stipulate prevederi specifice pentru angajatori, ci doar prevederi generale ce vizează sancțiunile aplicate în caz de hărțuire sexuală.</p> <p>Articolul 173. Hărțuirea sexuală</p> <p>Hărțuirea sexuală, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj, [Art.173 dispoziția modificată prin LP306 din 26.12.12, MO27-30/08.02.13 art.104] se pedepsește cu amendă în mărime de la 650 la 850 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 140 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 3 ani.</p> <p>[Art.173 sancțiunea modificată prin LP207 din 29.07.16, MO369-378/28.10.16 art. 751; în vigoare 07.11.16]</p> <p>[Art.173 în redacția LP167 din 09.07.10, MO155-158/03.09.10 art.551]</p>
Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Legea nr. 5 din 09.02.2006)	<p>Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor</p> <p>(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 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.</p> <p>(3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat:</p> <p>d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor;</p> <p>f) să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex și de hărțuire sexuală.</p>
Legea cu privire la asigurarea egalității (Legea nr. 121 din 25.05.2012)	<p>Nu sunt prevăzute prevederi specifice pentru angajatori vizavi de combaterea hărțuirii la locul de muncă. Sunt stipulate dispoziții speciale privind interzicerea discriminării în câmpul muncii.</p> <p>Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii</p> <p>(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.</p>

b)

Instituția publică/responsabilul	Prevederile legislative privind fenomenul hărțuirii sexuale
<p>Inspectoratul de Stat al Muncii (Legea nr. 140 din 10.0.2001)</p>	<p>Articolul 1. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, cu excepția securității și sănătății în muncă, la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare, la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale, denumite în continuare angajatori.</p> <p>Articolul 4. Atribuțiile c) efectuează controlul de stat în domeniul respectării legislației cu privire la raporturile de muncă.</p> <p>Codul Contravențional al Republicii Moldova Articolul 409. Inspectoratul de Stat al Muncii (1) Contravențiile prevăzute la art.55–61 se constată de către Inspectoratul de Stat al Muncii. (2) Sunt în drept să constate contravenții și să încheie procese-verbale directorul Inspectoratului de Stat al Muncii și adjuncții lui, șefii inspecțiilor teritoriale de muncă și adjuncții lor, inspectorii de muncă. (3) Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente.</p> <p>În conformitate cu Codul Muncii, art. 10 (2¹) și (3d,f) și Codul Contravențional, art. 55 (1) Încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. <i>[Art.55 al. (1), sancțiunea modificată prin LP208 din 17.11.16, MO441-451/16.12.16 art.879; în vigoare 16.03.17]</i></p>
<p>Avocatul Poporului (Legea nr. 52 din 03.04.2014)</p>	<p>Articolul 1. (1) asigură respectarea drepturilor și libertăților omului de către autoritățile publice, de către organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, de către organizațiile necomerciale și de către persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile.</p> <p>Articolul 16. Atribuțiile Avocatului Poporului Avocatul Poporului exercită următoarele atribuții: a) recepționează și examinează cererile cu privire la încălcarea drepturilor și libertăților omului și remite, în termenele stabilite, răspunsuri în scris în privința cererilor depuse; b) prezintă autorităților și/sau persoanelor responsabile propuneri și recomandări privind repunerea în drepturi a persoanelor în privința cărora s-a constatat încălcarea drepturilor și libertăților omului; c) contribuie la soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor între autoritățile publice și persoanele fizice; f) sesizează Curtea Constituțională și înaintează acțiuni în instanțele judecătorești, prezintă puncte de vedere la cererea Curții Constituționale.</p> <p>Articolul 18. Competența de examinare a cererilor (1) Avocatul Poporului examinează cererile persoanelor fizice, indiferent de cetățenie, vârstă, sex, apartenență politică sau convingeri religioase, care locuiesc permanent, se află ori s-au aflat temporar pe teritoriul țării (în</p>

	<p>continuare – petiționari), ale căror drepturi și libertăți se presupune că au fost încălcate de Republica Moldova.</p> <p>(2) Avocatul Poporului nu se substituie prin competențele sale autorităților publice, organelor de drept și instanțelor judecătorești.</p> <p>(3) Avocatul Poporului examinează cererile privind deciziile, acțiunile sau inacțiunile autorităților publice, organizațiilor și întreprinderilor, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, ale organizațiilor necomerciale și persoanelor cu funcții de răspundere de toate nivelurile care, conform opiniei petiționarului, i-au încălcat drepturile și libertățile.</p> <p>Dacă faptele nu intră sub incidența Codului Penal, Avocatul Poporului ar putea sesiza Consiliul de egalitate sau asista direct victima în procedurile civile în scopul constatării încălcării drepturilor în instanța de judecată și recuperarea prejudiciului moral și material.</p> <p>În cazul în care avocatul poporului recepționează plângeri asupra unor fapte cu caracter penal, acesta trebuie să denunțe aceste fapte procuraturii sau poliției (în calitate de organ de urmărire penală).</p>
<p>Organul de urmărire penală și procuratura</p>	<p>Au competența exclusivă de a examina și sancționa faptele de hărțuire sexuală, care s-ar putea încadra în componența de infracțiune prevăzută de art. 173 al Codului Penal.</p> <p>În temeiul Codului de Procedură Penală Articolul 274. Începerea urmăririi penale</p> <p>(1) Organul de urmărire penală sau procurorul sesizat în modul prevăzut în art. 262 și 273 dispune în termen de 30 de zile, prin ordonanță, începerea urmăririi penale în cazul în care, din cuprinsul actului de sesizare sau al actelor de constatare, rezultă o bănuială rezonabilă că a fost săvârșită o infracțiune și nu există vreuna din circumstanțele care exclud urmărirea penală, informând despre aceasta persoana care a înaintat sesizarea sau organul respectiv.</p>
<p>Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (CPPEDAE) (Legea nr. 121 din 25.05.2012)</p>	<p>Articolul 11.</p> <p>(1)...este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în scopul asigurării protecției împotriva discriminării și al asigurării egalității tuturor persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării.</p> <p>Articolul 12. Atribuțiile Consiliului</p> <p>d) monitorizează modul de implementare a legislației în domeniu;</p> <p>i) examinează plângerile persoanelor care se consideră a fi victime ale discriminării;</p> <p>j) intervine pe lângă organele corespunzătoare cu demersuri de intentare a proceselor disciplinare în privința persoanelor cu funcții de răspundere care au comis în activitatea lor fapte discriminatorii;</p> <p>k) constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional;</p> <p>l) sesizează organele de urmărire penală în cazul săvârșirii unor fapte discriminatorii ce întrunesc elemente ale infracțiunii;</p> <p>m) contribuie la soluționarea amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile;</p> <p>Consiliul nu are atribuții judiciare și nu poate aplica sancțiuni, inclusiv victimelor hărțuirii sexuale. Această limitare este cauzată de prevederile Articolului 15. Examinarea plângerii:</p> <p>(4) În urma examinării plângerii, Consiliul adoptă o decizie motivată cu majoritatea voturilor membrilor săi. Decizia Consiliului include și recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.</p> <p>Notă: În realitate, CPPEDAE nu a adresat astfel de sesizări procurorilor până în prezent, în legătură cu fapte de hărțuire sexuală.</p>

Organele Sindicale

În temeiul [Codului Muncii](#) al Republicii Moldova

Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii

(1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală.

(4) La depistarea în unități a nerespectării cerințelor de protecție a muncii, a tăinuirii accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale ori a cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatele sînt în drept să ceară conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente luarea unor măsuri urgente, inclusiv întreruperea lucrărilor și suspendarea deciziilor angajatorului care contravin legislației cu privire la protecția muncii, tragerea persoanelor vinovate la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractele colective de muncă.

(4¹) La depistarea în unități a cazurilor de **discriminare după criteriul de sex** și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente recomandări concrete de eliminare a acestora.

[\[Art.386 al.\(4¹\) introdus prin LP71 din 14.04.16, MO140-149/27.05.16 art.291\]](#)

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

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

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

Misiune. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

Viziune. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plener în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"

str. Armenească 13

Chișinău, MD-2012, Republica Moldova

Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58

Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57

www.progen.md

e-mail: cpd@progen.md

DESPRE CENTRUL DE DREPT AL FEMEILOR

Centrul de Drept al Femeilor (CDF) este o organizație non-guvernamentală înființată în anul 2009 de femei-juriste din Republica Moldova pentru a asigura că perspectiva de gen este prezentă atât în timpul procesului de elaborare, cât și de aplicare a legii. CDF pledează pentru egalitatea de statut pentru femei și bărbați în viața publică și în cadrul familiei și promovează recunoașterea și respectarea drepturilor femeilor. Organizația este un promotor al modificărilor legislative privind egalitatea de gen și violența în familie și susține femeile care au trecut prin experiența violenței în familie și în bază de gen, oferindu-le consiliere juridică, reprezentare în instanțe de judecată, precum și consiliere psihologică și asistență socială.

Scop. Promovarea egalității de gen și reducerea violenței în familie prin schimbarea comportamentului, atitudinilor și percepțiilor populației, protecția victimelor violenței în familie și în bază de gen și asigurarea unui cadru legislativ și normativ sensibil la dimensiunea de gen și centrat pe nevoile victimelor violenței în familie.

Misiune. Misiunea CDF este de a promova protecția drepturilor femeilor și de a contribui la prevenirea și combaterea violenței în familie în Moldova. CDF este adeptul abordării bazate pe respectarea și protejarea drepturilor omului și promovează schimbarea la nivel individual, comunitar și de sistem.

Viziune. CDF funcționează într-o comunitate în care femeile și copiii lor, victime sau potențiale victime ale violenței în familie, sunt mai bine protejate prin sisteme eficiente de monitorizare, prevenire și combatere a violenței în familie, instituite la nivel local și național.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul de Drept al Femeilor
str. Kogălniceanu 87
Chișinău, MD-2009, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 811-999
Tel./Fax: +(373) 68 855 050
www.cdf.md
e-mail: office@cdf.md