



PREVENIREA HĂRȚUIRII SEXUALE ȘI HĂRȚUIRII PE CRITERIU DE SEX/GEN ÎN POLIȚIE

GHID CU RECOMANDĂRI
PENTRU ANGAJAȚII ȘI ANGAJATELE POLIȚIEI

Programul de granturi mici



Chișinău, 2022

Realizarea acestei publicații a fost posibilă datorită suportului financiar oferit în cadrul Programului de granturi IMPULS, finanțat de Suedia și implementat de Centrul de Drept al Femeilor.

Autoare:

Mariana Carabanov, *ofițeră de poliție*
Cofondatoarea Asociației Femeilor din Poliție

CUPRINS

| | |
|---|----|
| INTRODUCERE | 4 |
| Capitolul I. ÎNȚELEGEREA FENOMENULUI HĂRȚUIRII SEXUALE | |
| 1.1. Asigurarea egalității de gen – precondiție pentru prevenirea discriminării | 6 |
| 1.2. Descrierea contextului, diferențelor, prevalențelor și tendințelor hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criteriu de sex/gen | 8 |
| 1.3. Percepțiile femeilor din Poliție privind fenomenul hărțuirii sexuale | 13 |
| 1.4. Formele hărțuirii sexuale | 17 |
| 1.5. Flirt sau hărțuire sexuală | 21 |
| 1.6. Cauzele hărțuirii sexuale și factorii de risc | 23 |
| 1.7. Distingerea miturilor de realitățile privind hărțuirea sexuală | 28 |
| 1.8. Consecințele hărțuirii sexuale | 32 |
| Capitolul II. HĂRȚUIREA SEXUALĂ CADRUL LEGAL | |
| 2.1. Cadrul legal internațional și național | 35 |
| 2.2. Hărțuirea sexuală - elemente de drept penal | 41 |
| 2.3. Prevederi ale actelor departamentale specifice sistemului polițienesc | 42 |
| Capitolul III. PREVENIREA ȘI COMBATAREA HĂRȚUIRII SEXUALE | |
| 3.1. Mediul polițienesc – prietenos sau ostil pentru femei | 45 |
| 3.2. Bune practici de prevenire a hărțuirii sexuale în Poliție, experiența internațională | 48 |
| 3.3. Bune practici de prevenire a hărțuirii sexuale în Poliție, experiența națională | 52 |
| 3.4. Asigurarea unui mediu de lucru lipsit de hărțuire: propuneri și recomandări de prevenire | 55 |
| 3.5. Modalitățile de acțiune în cazurile de hărțuire sexuală | 67 |
| ÎNCHEIERE | 73 |
| BIBLIOGRAFIE | 74 |
| ANEXE | |
| Anexa 1. Model de întrebări în cadrul investigării cazurilor de hărțuire sexuală sau hărțuirii pe criteriu de sex/gen la locul de muncă | 76 |
| Anexa 2. Model de scrisoare către hărțuitor | 79 |
| Anexa 3. Model de scrisoare către conducător | 80 |
| Anexa 4. De reținut | 81 |

„...dacă nu poți proteja femeile din poliție, cum poți eventual îmbunătăți situației femeilor în comunitate?”

Jane Townsley
președinta Asociației Internaționale
a Femeilor Poliție (2014)

INTRODUCERE

În pofida creșterii numărului femeilor în poliție și a eforturilor efectuate de autorități, experți și experte, în ultimii ani, hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriu de sex/gen la locul de muncă rămân a fi un subiect sensibil pentru majoritatea persoanelor și deci pot exista anumite neclarități. Totodată, sunt, subiecte juridice foarte serioase și acestea trebuie abordate în fiecare instituție. Astfel, acest ghid cu recomandări este destinat angajatelor și angajaților Poliției, în special unităților gender din subdiviziunile Poliției, membrilor grupului coordonator gender, conducătorilor, responsabili/le de integrarea dimensiunii de gen în instituție și prevenirea discriminării pe criteriu de sex/gen.

Prezentul ghid le va oferi unităților gender și membrilor grupului coordonator gender toată informația necesară pentru a răspunde la întrebările adresate de un/o angajat/ă care se confruntă cu o posibilă situație de hărțuire sexuală sau hărțuire pe criteriu de sex/gen, pentru a interveni în relația cu angajatorul și a solicita încetarea imediată a situației de discriminare în care se află angajatul/a.

Necesitatea elaborării acestui ghid cu recomandări a devenit evidentă în rezultatul studiului „Percepțiile femeilor din Poliție privind fenomenul hărțuirii sexuale” realizat la inițiativa Asociației Femeilor din Poliție, datorită suportului oferit în cadrul Programului de granturi IMPULS, finanțat de Suedia și implementat de Centrul de Drept al Femeilor. Conform datelor studiului, a patra parte din respondente nu au perceput corect fenomenul hărțuirii sexuale, fapt ce ne-a determinat să elaborăm acest ghid, care să conțină informații ce le-ar putea ajuta pe femeile din poliție să identifice situațiile de hărțuire și să stabilească acțiunile care ar putea fi întreprinse.

Acest ghid are o importanță deosebită deoarece prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criteriu de sex/gen implică o cunoaștere mai profundă a acestor fenomene. Sperăm că fiecare angajat sau angajată, indiferent de funcția sau gradul pe care îl au, va găsi, la studierea acestui ghid, răspunsuri la întrebările: *Ce este hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriu de sex/gen și care este diferența dintre ele?; Cum recunoaștem situațiile de hărțuire sexuală și hărțuire pe criteriu de sex/gen? Care sunt formele, cauzele, consecințele hărțuirii sexuale?; Care sunt miturile despre hărțuirea sexuală; Care este cadrul legal, prevederile legislative; Care sunt căile de acțiune în cazurile de hărțuire sexuală; Care sunt modalitățile de prevenire a hărțuirii sexuale în Poliție?*

Ne exprimăm speranța că această lucrare va ghida și va fi o sursă de inspirație pentru conducătorii subdiviziunilor (direcții, inspectorate, secții, servicii) care trebuie să dețină informații și instrumente necesare pentru a preveni sau gestiona corect și eficient un posibil caz de hărțuire sexuală sau hărțuire pe criteriu de sex/gen. Cunoscând acestea, ei vor putea identifica acțiuni aplicabile la situații concrete, care sunt și cele mai potrivite pentru subdiviziunea pe care o conduc.



CAPITOLUL I.

ÎNȚELEGEREA FENOMENULUI HĂRȚUIRII SEXUALE

„În secolul 21, aș vrea să cred că femeile au dreptul de a trăi fără violență sexuală și hărțuire zilnică, precum și orice altă formă de inegalitate”.

Laura Bates,
scriitoare feministă engleză

1.1. Asigurarea egalității de gen – condiție pentru prevenirea discriminării

Egalitatea de gen este un drept prin care oricine este liber să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără ca acestea să fie influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține. O societate în care este asigurată egalitatea de gen este o societate liberă de hărțuire. Pentru a atinge egalitatea de gen, sunt necesare eforturi serioase, astfel ca fiecare persoană să poată trăi liberă de violență și hărțuire.

Asigurarea egalității de gen este o obligație legală internațională, dar și o necesitate pentru realizarea obiectivelor de dezvoltare națională. La nivelul serviciilor de poliție, integrarea perspectivei de gen este fundamentală pentru protejarea dreptului la locul de muncă, eficientizarea serviciilor de poliție, dar și pentru a avea o societate mai sigură și un stat de drept mai puternic. Aceasta pentru că realizarea egalității de gen previne violența, protejează drepturile oamenilor și permite tuturor să contribuie semnificativ la viața publică¹.

Principiul nediscriminării reprezintă un pilon important al politicii sociale comunitare, iar egalitatea oportunităților reprezintă cadrul necesar realizării politicii sociale la nivel statal și european. Existența normelor care impun garanții eficiente împotriva discriminării și practicilor discriminatorii sunt absolut necesare într-o societate democratică. Combaterea discriminării este indispensabilă procesului de promovare a egalității pentru toate persoanele.

¹ Denney, Lisa. Activitatea polițienească și dimensiunea de gen, Set de instrumente privind aspecte de gen și Securitate, DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019, pag. 7.

Dreptul internațional în materia drepturilor omului asigură atât dreptul la egalitate, cât și dreptul de a nu fi supus discriminării pe diferite criterii. De exemplu, *Declarația universală a drepturilor omului*, *Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice*, *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale* și *Convenția europeană a drepturilor omului și libertăților fundamentale (CEDO)*, conțin prevederi în domeniul nediscriminării. Aceste instrumente juridice au internaționalizat problema protecției drepturilor omului, care a devenit tratat una dintre cele mai importante preocupări².

Deși toate tratatele majore privind drepturile omului conțin interdicția discriminării pe criterii de sex sau gen, în practică femeile se confruntă zilnic cu nenumărate bariere. Astfel, una din cele mai des întâlnite forme de discriminare este discriminarea pe criteriu de gen sau discriminarea femeilor pentru faptul că sunt femei³.

În 2021, de exemplu, conform datelor oferite de Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, în baza deciziilor de constatare, faptele de discriminare pe criteriu de sex/gen au loc cu o frecvență de 15,7%. Cele mai stringente probleme care afectează femeile sunt:

- ◆ disparitatea salarială;
- ◆ publicitatea sexistă;
- ◆ refuzul de angajare a persoanelor cu obligațiuni familiale;
- ◆ creșterea fenomenului de hărțuire în relațiile de muncă;
- ◆ reglementarea ineficientă a mecanismului de sancționare a hărțuirii sexuale;
- ◆ existența prevederilor care compromit concilierea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale;
- ◆ refuz de reîncadrare în câmpul muncii pe motiv de maternitate;
- ◆ neasigurarea medicală a femeii pe perioada îngrijirii copilului până la vârsta de 2 ani;
- ◆ menținerea denumirii unor profesii doar la masculin.

² NOTA INFORMATIVĂ la proiectul Legii pentru modificarea unor acte normative (revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității) http://www.justice.gov.md/public/files/dir_elab_acte_norm/Nota_informativ_analiza.pdf

³ Teleucă Veronica, Vozian Natalia, Egalitatea de gen în Moldova: Ghid pe înțelesul tuturor, Chișinău, 2019, pag.4.

Cel mai des, în anul 2021, criteriile de sex/gen au fost invocate în cazurile de **discriminare în câmpul muncii**.⁴

Legea Republicii Moldova cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Nr. 5 din 09.02.2006, definește discriminarea după criteriul de sex ca orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Aceasta nu înseamnă de a face orice deosebire, ci una ilegală, nejustificată, nedreaptă.

Discriminarea de sex/gen este un termen larg folosit pentru a descrie, de regulă, situațiile precum:

- ◆ neangajarea unei femei deoarece angajatorul consideră că ea nu s-ar încadra într-un mediu masculinizat;
- ◆ angajarea femeilor la funcții mai inferioare în comparație cu bărbații;
- ◆ salarizarea mai redusă a femeilor în comparație cu bărbații pentru muncă egală;
- ◆ neasigurarea oportunităților egale la programe de instruire și promovare/avansare;
- ◆ repartizarea sarcinilor în dependență de sex;
- ◆ sancționarea femeilor pentru încălcări pentru care bărbații nu ar fi sancționați, etc.

1.2. Descrierea contextului, diferențelor, prevalențelor și tendințelor hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criteriu de sex/gen

Pentru o bună înțelegere a fenomenului hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criteriu de sex/gen în câmpul muncii și pentru a preveni utilizarea greșită a acestor termeni, sunt necesare clarificarea și conștientizarea conceptelor fundamentale, care permit să facă diferența între aceste comportamente.

Deci, dacă noțiunea de sex se referă la caracteristicile biologice, care disting masculii de femele, atunci, termenul de gen se referă la un set de caracteristici, valori, convingeri, calități și comportamente, pe care societățile le atribuie bărbaților și femeilor. Diferențele de gen

⁴ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/CPEDAE_raport_-2021-final_site.pdf

nu sunt neutre, adesea, acestea sunt construite în opoziție una față de alta (de exemplu, *bărbații sunt puternici, iar femeile – au mai puțină forță*), creând astfel relații de putere ce rezultă din inegalitățile între bărbați și femei⁵.

Hărțuirea pe criteriu de sex/gen diferă de hărțuirea sexuală prin natura acțiunilor sale.

HĂRȚUIREA PE CRITERIU DE SEX/GEN înseamnă un comportament nedorit care are legătură cu sexul/genul unei persoane și este cauzată de rolurile femeilor și bărbaților. Interzicerea hărțuirii pe criteriu de sex/gen se concentrează pe comportamentul care „slăbește, adică umilește o persoană ca fiind de sex masculin sau feminin”. Un astfel de comportament implică opinia că persoanele aparținând unui anumit sex sunt mai puțin valoroase sau mai puțin capabile și implică comportamente verbale și nonverbale nedorite în legătură cu apartenența unei persoane/persoanelor la un anumit gen/sex. Acest tip de hărțuire nu implică niciun fel de atracție sexuală deoarece nu se bazează pe caracteristicile biologice ale persoanei ci asupra a ceea ce persoana/persoanele consideră că sunt rolurile lor sociale.

- **Exemplu:** *Colegii i-au spus constant unei colege că este prea blândă și că munca în Poliție nu este pentru ea, pentru că este o „meseerie de bărbat”. „Se știe unde este locul femeii”, „Dumnezeu a creat femeile și bărbații diferiți pentru un motiv” și altele asemenea. Ea a fost în mod constant umilită în prezența colegilor mai experimentați, superiori precum și în fața altor persoane.*
- **Exemplu:** *La desfășurarea ședințelor oficiale la care participă alți colegi, dar și membri ai delegațiilor străine, șeful o instruia întotdeauna pe o polițistă să îi întrebe pe cei prezenți ce ar dori să comande de băut, deși nu era în cel mai jos grad, dar numai pentru că era singura femeie de la întâlnire.*
- **Exemplu:** *Colegii au povestit și au comentat în mod repetat despre un coleg care a folosit concediul de îngrijire a copilului precum că ar fi „sub tocul soției” și că „el este femeia din relație”, iar soția lui „poartă pantalonii”. Întotdeauna spuneau glume în prezența lui despre bărbații cărora femeile le comandă.*

⁵ Baurciulu, Angela. Egalitatea de gen: Curs pentru funcționarii publici, Chișinău, 2020, pag.8.

- **Exemplu:** *O ofițeră a venit într-o nouă subdiviziune și colegii în mod repetat au comentat cu voce tare cum predecesora ei făcea cafea pentru toată lumea și uda florile în mod regulat, făcând aluzie că ea ar trebui să facă la fel.*
- **Exemplu:** *Un șef de secție, care de altfel era considerat un bun familist și credincios, a hărțuit în mod repetat o angajată, urmărind-o pe holuri și cu un vocabular vulgar spunând că are sânii și fese „bune”, insultând-o cu versuri, propunând în mod repetat să facă sex și amenințând-o că în caz de refuz își va pierde locul de muncă sau va fi nevoită să plece de bună voie.*
- **Exemplu:** *Un coleg a comentat zilnic aspectul unei kolege. Într-o zi, el a spus că uniforma ei i se potrivește bine, afirmând că cămașa îi pune în valoare sânii, în timp ce cu altă ocazie a comentat cât de frumos arăta fusta ei, că dacă el era în locul ei, nu avea să poarte niciodată pantalonii.*
- **Exemplu:** *Un polițist, membru al comisiei de concurs/promovare, a abordat o colegă care a aplicat pentru un anunt intern, i-a laudat aspectul fizic, precizând că ea este „bună de tot” și a invitat-o să meargă la cafea după serviciu pentru a discuta despre cum să se prezinte mai bine la comisie.*

| HĂRȚUIREA PE CRITERIU DE GEN | HĂRȚUIREA PE CRITERIU DE SEX |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ se focusează asupra rolurilor sociale condiționate de gen pentru femei și bărbați, băieți și fete; ◆ reprezintă orice comportament nedorit bazat pe criteriu de sex care încercă să încalce demnitatea a unei persoane sau a unui grup de persoane și pentru a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor, ofensator sau un mediu care realizează un astfel de efect. | <ul style="list-style-type: none"> ◆ se focusează pe diferențele sexuale/biologice dintre sexe; ◆ reprezintă orice formă nedorită de comportament verbal, non-verbal sau fizic de natură sexuală, care urmărește să încalce demnitatea unei persoane sau a unui grup de persoane, sau care atinge un astfel de efect, mai ales atunci când un astfel de comportament creează o situație înspăimântătoare, ostilă. |

Exemple: *insultarea bărbaților care folosesc concediului de îngrijire sau așteptarea de la o ofițeră de poliție de a efectua „activități de serviciu” la locul de muncă, cum ar fi prepararea cafelei, servirea etc., deoarece acestea sunt considerate a fi „treburile femeiești”.*

Exemple: *comentarea părților anatomice specifice corpului feminin etc.*

HĂRȚUIREA SEXUALĂ – reprezintă manifestarea 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. Hărțuirea sexuală este incriminată penal în art. 173 din Cod penal al Republicii Moldova.

Hărțuirea ca formă de discriminare pe criteriu de sex/gen poate fi recunoscută în ofertele de natură sexuală și include diferite insulte, insinuări la adresa unei persoane de natură sexuală, comentarii privind caracteristicile fizice de natură sexuală sau asupra vieții sexuale a unei persoane etc.

Potrivit studiului *Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală. Recomandări de politici* în Republica Moldova **fiecare a cincea femeie angajată este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă**, iar 4 din 100 se confruntă cu forme grave de hărțuire. Cele mai grave forme de hărțuire sexuală la locul de lucru sau de studii sunt comise de către persoanele aflate în funcții de conducere, colegii 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 sexuale⁶.

Se raportează că femeile cu ocupații care sunt destinate, în mod tradițional, fie femeilor, fie bărbaților se confruntă în mai mare măsură cu hărțuirea sexuală decât cele cu ocupații neutre din punct de vedere al genului⁷.

⁶ Bunăstarea și siguranța femeilor. Raportul privind rezultatele din Moldova, OSCE, 2019.

⁷ Manual de formare pentru judecători și procurori privind asigurarea accesului femeilor la justiție, Uniunea Europeană, Consiliul Europei, septembrie 2017, pag. 71. <https://rm.coe.int/tm-general-part-women-success-to-justice-romweb/16808e9a3c>

Aproape jumătate (49%) din femeile din Republica Moldova, cu vârsta între 18 – 74 de ani, au fost supuse hărțuirii sexuale începând cu vârsta de 15 ani. Cele mai frecvente forme de hărțuire sexuală cu care s-au confruntat femeile din Moldova sunt: priviri insistente sau cu jind (25% din femei); atingeri, îmbrățișări sau sărutări nedorite (19%); comentarii indiscrete despre aspectul lor fizic, care le-au jignit (19%).⁸

Există numeroase motive pentru care o angajată poate suporta situația de hărțuire sexuală, fără să raporteze acest abuz. Mai întâi, denunțarea publică a hărțuirii poate afecta viitoarele perspective de încadrare în muncă, ținând cont de stereotipul adânc înrădăcinat că femeile tind să inventeze acuzații de abuz sexual. Angajatele se pot teme de repercusiuni și incriminări, cum ar fi etichetarea ca „persoană cauzatoare de probleme”. Astfel, se plătește un preț profesional și personal mare prin dezvăluirea publică a acuzațiilor care, în unele cazuri, poate implica un scandal public. Această teamă este exacerbată de dinamica puterii dintre angajat și angajator. Se poate ca angajata să nu aibă de ales, decât să îndure hărțuirea din cauza dependenței sale financiare de locul de muncă și de faptul că nu are acces la oportunități alternative de angajare. Într-adevăr, asemenea circumstanțe pot chiar să încurajeze angajatorul să persiste în hărțuire și să facă aceasta cu siguranță⁹.

În consecință, hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriu de sex/gen influențează negativ calitatea muncii prestate și scade productivitatea. În mediile tolerante la hărțuire se pot înregistra schimbări importante în ceea ce privește performanța. În primul rând, performanța individuală scade, modificându-se, implicit, atitudinea față de muncă. Această ipostază atrage adesea și scăderea randamentului echipei. Demotivarea și frustrările sunt, de cele mai multe ori, contagioase, ele putând deveni adevărate epidemii în acele organizații care nu sunt conștiente de relația dintre mulțumirea și sentimentul de siguranță la locul de muncă și performanță.

Cercetările existente sugerează că acolo unde sunt mai mulți bărbați ca forță de muncă, se poate crea un mediu favorabil pentru glume cu conotații sexuale și lăudăroșenie. În literatura de specialitate

⁸ Bunăstarea și siguranța femeilor, Raportul privind rezultatele din Moldova, OSCE, 2019.

⁹ Manual de formare pentru judecători și procurori privind asigurarea accesului femeilor la justiție, Uniunea Europeană, Consiliul Europei, septembrie 2017, pag. 72, <https://rm.coe.int/tm-general-part-women-s-access-to-justice-romweb/16808e9a3c>

au fost unele opinii că o mare parte din acest tip de „comportament” este perceput ca „distracție inofensivă”, menită să atenueze astfel o parte din stresul de la locul de muncă. Cu toate acestea, este evident, din cercetările profesorului Brown, că prezența „bătăii de joc” contribuie la apariția unor forme grave de hărțuire sexuală¹⁰.

Deși este un fenomen negativ și ilegal, cu urmări grave, cu regret, hărțuirea sexuală continuă să aibă loc în medii care au ca responsabilitate prevenirea și combaterea infracțiunilor, așa cum sunt instituțiile sectorului de securitate și apărare. Aceasta scade productivitatea organizațională și are un impact semnificativ asupra mediului profesional.

În exercițiul de aplicare a legii, când ofițerii trebuie să lucreze ore lungi și să îndeplinească sarcini periculoase, hărțuirea sexuală scade satisfacția la locul de muncă și are un impact negativ asupra misiunii, siguranței și rezultatelor. În ciuda acestor consecințe negative, variate sondaje și studii de specialitate au demonstrat niveluri ridicate de hărțuire sexuală în departamentele de poliție din întreaga lume:

- ◆ un studiu realizat în rândul femeilor din poliție din 35 de țări a arătat că 77% au suferit hărțuire sexuală din partea colegilor;
- ◆ într-un studiu care a implicat un mare departament de poliție din Midwest, fiecare femeie interviuată a fost supusă hărțuirii verbale;
- ◆ într-un sondaj din 2008, mai mult de jumătate dintre polițiste au suferit hărțuire sexuală în departamentele de poliție din Australia, Marea Britanie și SUA¹¹.

1.3. Percepțiile femeilor din Poliție privind fenomenul hărțuirii sexuale

La 11 februarie 2019, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a constatat ca comportament discriminator al unui șef de inspectorat, manifestat prin hărțuirea unei subalter-

¹⁰ În 2016, 1.776 de membri ai personalului poliției UNISON din departamentele de poliție din întreaga Anglie, Scoția și Țara Galilor s-au oferit voluntar să participe la un sondaj online. Ei reprezintă 5,3% din membrii personalului poliției UNISON și 2,1% din totalul personalului polițist angajat în Marea Britanie. Sondajul nu a acoperit ofițerii de poliție// E timpul să ștergeți hărțuirea sexuală în poliție, un rezumat al studiului de cercetare am LSE / UNISON, <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2018/08/UNISON-LSE-report-Time-to-stamp-out-sexual-harassment-in-the-police-1.pdf>

¹¹ <https://lawenforcementlearning.com/course/sexual-harassment-in-the-workplace/>

ne, pe criteriu de statut matrimonial și sex în câmpul muncii. Instanța de judecată i-a aplicat reclamantului, o amendă în mărime de 10.000 lei și privarea dreptului de a ocupa funcții pe un termen de 6 luni în cadrul Inspectoratului General al Poliției sau în cadrul subdiviziunilor acestuia. Decizia de sancționare a fost menținută de către Curtea de Apel. Una din deciziile Consiliului a fost demararea și desfășurarea unui studiu prin care să fie analizate aspectele de gender în activitatea polițienească cu implicarea Asociației Femeilor din Poliție.

Astfel, ghidată de această decizie/recomandare a Consiliului, pe parcursul anului 2020, la inițiativa Asociației Femeilor din Poliție, datorită suportului oferit în cadrul Programului de granturi IMPULS, finanțat de Suedia și implementat de Centrul de Drept al Femeilor, a fost realizat studiul "Percepțiile femeilor din Poliție privind fenomenul hărțuirii sexuale". La studiu au participat 215 femei din Poliție, care au completat un chestionar, alcătuit din întrebări cu privire la prezența sau absența hărțuirii sexuale de-a lungul activității, reacția la situația de hărțuire sexuală, viziuni proprii cu privire la hărțuirea sexuală și cum poate fi prevenită. De asemenea, au fost realizate 5 interviuri on-line cu polițistele care și-au expus disponibilitatea de a povesti despre situațiile delicate prin care au trecut.

Acest studiu, efectuat pentru prima dată în Poliție, este important, deoarece reprezintă o primă platformă de consultare și dialog cu femeile din Poliție, privind expunerea propriilor percepții referitor la aceste comportamente și identificarea celor mai eficiente metode de prevenire a fenomenului hărțuirii sexuale în Poliție.

Deși un număr foarte mic, de doar 7,9%, au răspuns că au fost victime ale hărțuirii sexuale, fiecare a patra persoană a menționat că a avut parte de comentarii nedorite despre viața privată și/sau felul cum arată, iar o femeie din zece s-a confruntat cu situații de manifestare a hărțuirii sexuale, precum studierea insistentă a corpului, priviri lascive sau discuții cu tentă sexuală.

Conform datelor studiului, autorii comportamentelor indecente sunt, cel mai frecvent, colegii de serviciu – 71%, care au manifestat acțiuni de hărțuire de la forme mai ușoare (îmbrățișări, limbaj cu conotație sexuală) până la forme mai grave, care presupun mângâieri, îmbrățișări nepermise și avansuri sexuale directe. Tendințe alarmante se atestă și în cazul relației subaltern – conducător, unde 22,4% dintre femei au

menționat că autorii comportamentelor indecente au fost conducătorii. Cu regret, conducătorii au fost acei care și-au permis amenințări, constrângeri, condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional (8,2%); insistențe privind acceptarea unei invitații sau începerea unei relații (14,3%); invadarea spațiului personal (12,2%) și altele. Colegii cel mai des și-au permis comentarii nedorite despre viața privată (42,5%); discuții cu tentă sexuală, priviri lascive (13%); studierea provocatoare a corpului (12%).

Fiecare a opta respondentă – 14,5% a răspuns că a păstrat tăcerea atunci când a trecut printr-un act de hărțuire sexuală, 58% i-au spus persoanei care a inițiat actul de hărțuire sexuală că comportamentul acestuia este unul inadmisibil, iar 11,6% au povestit despre cele întâmplate unui coleg/colege

Aproape fiecare a patra femeie – 23,2% – nu a raportat cazul, când cineva i-a adresat gesturi cu caracter sexual, deoarece crede că nimeni nu ar fi luat vreo atitudine față de acest incident. Frica de a-și crea probleme, dacă ar întreprinde anumite acțiuni, sau că i-ar putea fi afectată cariera apare în 8,7% din cazurile respondentelor-victime ale actelor de hărțuire sexuală, iar 7,2% cred că ar putea fi blamate.

1,2% dintre respondente au recunoscut că au fost martore la situații care pot fi calificate drept acte de hărțuire sexuală, din ele însă doar 0,5% au raportat cazul; 1,4% au păstrat tăcerea; 2,8% au oferit suport victimei, în privat; 2,8% i-au spus hărțuitorului, mai târziu, că un asemenea comportament este inadmisibil și 3,7% au intervenit pe caz.

În ceea ce privește siguranța femeilor-victime ale hărțuirii sexuale – în legătură cu raportarea cazurilor de hărțuire sexuală –, analiza răspunsurilor persoanelor intervievate arată că aproximativ fiecare a doua respondentă angajată în Poliție nu cunoaște/nu este sigură dacă s-ar simți în siguranță să raporteze un act de hărțuire sexuală, iar 14,9% (aproximativ una din șapte persoane) au răspuns că nu se simt în siguranță să raporteze un act de hărțuire sexuală.

Din perspectiva respondentelor, cele mai eficiente modalități de a preveni incidența cazurilor de hărțuire sexuală în Poliție sunt, pentru 43%, „organizarea instruirilor pentru efectivul poliției privind sensibilizarea față de fenomenul hărțuirii sexuale”, iar 29% dintre respondente consideră ca metodă eficientă instituirea unei linii telefonice anonime pentru raportarea cazurilor de hărțuire sexuală. De asemenea, 16,4%

cred că ar fi binevenită elaborarea unei politici clare de toleranță zero față de cazurile de hărțuire sexuală pentru femeile din Poliție

Analiza datelor statistice relevă faptul că responsabilitatea în legătură cu prevenirea și combaterea cazurilor de hărțuire sexuală în Poliție ține de fiecare angajat/ă și normele culturale ale acestuia/acesteia. Astfel, 71,2% cred că fiecare angajat este responsabil de prevenirea cazurilor de hărțuire sexuală, 29,3% consideră că factorii de conducere ai instituției ar trebui să se implice mai mult în vederea combaterii acestui fenomen, iar 1,4% sunt de părerea că ar putea fi binevenită implicarea unui psiholog, pentru a remedia problema hărțuirii sexuale în Poliție. Alte 9,3% nu au oferit niciun răspuns.

În ceea ce privește diferența dintre flirt și hărțuire sexuală, din perspectiva respondentelor, 54% cred că efectivul Poliției cunoaște care sunt diferențele dintre aceste două acțiuni, adică știu că limita dintre flirt și hărțuire sexuală se stabilește prin existența consimțământului, adică prin oferirea acordului de a primi comentarii, propuneri, solicitări cu tentă sexuală. Deși diferența dintre flirt și hărțuire sexuală este foarte clară, 33% consideră că actele de hărțuire sexuală sunt prezente în rândurile femeilor din mediul polițienesc.

Gradul de toleranță și existența stereotipurilor privind locul și rolul femeii în poliție, precum și promovarea acesteia este menționată de 25,6% dintre femeile chestionate. Chiar dacă sunt anumite acte normative, care prevăd obligația unor instituții de a proteja victimele hărțuirii sexuale, măsurile instituționale și administrative nu oferă un spectru de acțiuni și un mecanism clar care să asigure măsuri eficiente de prevenire/investigare și asistență, conform răspunsurilor oferite de 19,5% dintre femei. Acceptarea fenomenului de hărțuire sexuală în relațiile de muncă în Poliție este ilustrată și de nivelul scăzut de informație – 14%, precum și de sistemul de valori existent, care încurajează un astfel de comportament – 10,7%. Alarmant este faptul că a fost menționat, deși doar de 0,9%, că actele de hărțuire sexuală pot fi cauzate și ca urmare a provocărilor din partea victimei, ceea ce relevă lipsa cunoștințelor și existența stereotipurilor.

1.4. Formele hărțuirii sexuale

Hărțuirea sexuală se poate manifesta sub forme din cele mai diverse, de la forme considerate „ușoare”, care nu se înscriu în categoria agresiunilor fizice directe, până la forme considerate grave¹², care pot merge până la tentativă de viol sau viol. Tendința generală este aceea de a considera în mai mică măsură formele „ușoare” drept hărțuire sexuală, tocmai pentru că acestea pot fi mai puțin evidente. Ea poate avea loc pe verticală – de la șef către angajat/ă și pe orizontală – între colegi și colege. De asemenea, hărțuirea sexuală poate avea loc nu numai la locul de muncă, ci și în afara acestuia, la diverse conferințe, întâlniri, deplasări și chiar după terminarea programului de lucru. În unele cazuri, actele de hărțuire nu sunt îndreptate asupra unei singure persoane, ci pot crea o atmosferă de lucru ostilă pentru mai multe persoane aflate în același loc de muncă.

Comportamentele de hărțuire se pot manifesta cu intermitență. Chiar și așa, un singur incident serios este suficient pentru a fi considerat hărțuire sexuală. Formele hărțuirii sexuale pot fi grupate în câteva mari categorii. Exemplele de mai jos nu sunt exhaustive.

FORME FIZICE în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- ◆ săruturi;
- ◆ mângâieri, îmbrățișări, atingeri ale corpului/hainelor;
- ◆ atingeri într-o manieră sexuală, ciupituri;
- ◆ atingerea/frecarea aparent accidentală a unor părți ale corpului altei persoane;
- ◆ blocarea trecerii, agresiune fizică;
- ◆ tentative de viol, viol etc.

De exemplu, *atingerea poate include frecarea piciorului, umărului sau părului unei colege de serviciu. Poate include și atingerea într-o manieră sexuală nedorită a unor anumite părți ale corpului.*

¹² Lach și Gwarty-Gibbs sugerează că femeile care lucrează în medii mai puțin tradiționale sunt mai multe expuse riscului de a suferi un comportament ostil (adică ceea ce numim „forme ale hărțuirii sexuale mai severe), http://eprints.lse.ac.uk/86611/1/Brown_Sexual%20harassment%20experienced%20by%20police%20staff.pdf

Chiar și ceva care poate părea inocent, cum ar fi masajele repetitive ale gâtului, poate fi hărțuire sexuală. În orice caz, dacă cineva vă atinge părul, fața, pielea sau îmbrăcămintea, și asta este nedorit, ar trebui să raportați imediat acțiunile date.

Maria activează de 5 ani într-o subdiviziune teritorială. Victor este un coleg, care de multe ori când o salută îi întinde mâna și o cuprinde de brâu. Aceste atingeri o fac să se simtă neconfortabil. Acest caz ar putea fi considerat ca hărțuire sexuală deoarece el o atinge într-un mod inadecvat și nedorit.

FORME VERBALE în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- ◆ comentarii nedorite despre viața privată sau sexuală a persoanei;
- ◆ propuneri și avansuri sexuale directe;
- ◆ discuții explicit sexuale;
- ◆ remarci indiscrete;
- ◆ folosirea de expresii și porecle cu conotații sexuale;
- ◆ insinuări de natură sexuală;
- ◆ comentarii sugestive despre înfățișarea, corpul persoanei sau vestimentația acesteia;
- ◆ glume și insulte obscene;
- ◆ emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături;
- ◆ amenințări etc.

Un incident verbal izolat poate să nu cadă neapărat sub hărțuire sexuală la locul de muncă. Cu toate acestea, un astfel de comportament poate deveni abuziv dacă este atât de grav și repetitiv încât afectează capacitatea unei angajate de a-și îndeplini sarcinile. Pe de altă parte, unele incidente singulare pot fi suficient de grave pentru a constitui hărțuire sexuală, cum ar fi un conducător care cere sex în schimb lasă o angajată să-și păstreze locul de muncă.

EXERCİȚIU

Identificați dacă în situațiile ipotetice reflectate mai jos suntem în prezența unui act de hărțuire sexuală:

„Salut Ana, îmi place rochia ta”

„Ana, nu am văzut că ești tu aici”, în timp ce un coleg oprește un video porno pe ecranul computerului

„Ana, dacă vrei să nu ai probleme la serviciu, ar trebui să fii mai binevoitoare cu mine”

Situațiile nu sunt întotdeauna ușor de evaluat și oamenii pot avea păreri diferite despre ce este și nu este hărțuirea sexuală. Elementul cheie este aspectul **„nedorit”**.

Termenul **„nedorit”** ar presupune „un comportament nedorit cu conotație sexuală, cu manifestări fizice, verbale sau nonverbale, având ca obiect sau ca efect atingerea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”.

„Aproape totul poate fi interpretat ca hărțuire sexuală, în funcție de felul în care este spus. O regulă generală este să vă gândiți la colegile de serviciu ca la sora dvs. Da, este femeie. Nu, ea nu este un obiect sexual...”

Linda Sunshine, editoare și autoare

FORME NONVERBALE/POSTURALE în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- ◆ gesturi sexuale sugestive;
- ◆ gesturi cu mâna, degetele, brațele sau picioarele;
- ◆ priviri lascive, studierea ostentativă a corpului unei persoane, diverse expresii faciale;
- ◆ invadarea spațiului personal/intim al unei persoane prin apropierea nepermisă de acea persoană;
- ◆ curtoazie exagerată, falsă;
- ◆ expunerea indecentă a unor părți ale corpului etc.

SITUAȚIE IPOTETICĂ

Cu ocazia unei sărbători, angajata Poliției a venit la serviciu îmbrăcată în civil. Colegii bărbați care stăteau în fumoar și au văzut-o, au început să îi studieze insistent corpul cu expresii faciale asociate comportamentului sexual.

FORME SCRISE/GRAFICE în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- ◆ trimiterea unor poze/desene cu tentă pornografică;
- ◆ adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile;
- ◆ trimiterea de mesaje, sms-uri, e-mailuri pornografice și/sau amenințătoare;
- ◆ afișarea de poze pornografice, calendare, screen saver-uri, reviste sexi cu femei/bărbați.

Bombardarea unei colege/coleg de serviciu cu fotografii care o/ îl incomodează, mai ales după ce a arătat clar că îi faci să se simtă incomod, este o formă de hărțuire. Aceasta poate părea o glumă inofensivă și este adesea întâmpinată cu solicitări ca femeile în special să „trece peste asta”, dar acest comportament îi împiedică pe oameni să se bucure de acces egal la platformele online și le face pe femei, în special, să-și dorească să petreacă mai puțin timp în spații în care acestea au tot dreptul să se simtă confortabil.

FORME PSIHO-EMOȚIONALE în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- ◆ amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional de acceptare a comportamentelor de hărțuire;
- ◆ oferirea de cadouri cu tentă sexuală (lenjerie intimă, obiecte sexuale);
- ◆ obligarea angajatelor să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă;
- ◆ insistențe privind acceptarea unei invitații sau a începerii unei relații, urmărirea persoanei;

- ◆ sabotarea muncii unei persoane;
- ◆ umilirea publică a persoanei;
- ◆ excluderea persoanei de la anumite activități, din echipe de lucru, de la întâlniri, evenimente.

În această ultimă categorie sunt incluse comportamentele care izolează, discriminează sau exclud persoana. Uneori, unele manifestări ale acestui tip de hărțuire pot fi mai subtile și, în consecință, mai dificil de identificat ca hărțuire sexuală.

Odată cu progresul informațional s-au diversificat și formele de hărțuire. Hărțuirea sexuală poate avea loc și în mediul online, prin utilizarea tehnologiilor informaționale. Aceste tehnologii permit hărțuirea unei persoane fără o interacțiune față în față, anonimatul încurajând comportamente de altfel nepermise. De fapt, comentariile discriminatorii făcute online în adresa colegelor/colegilor, pot avea același impact ca și cele făcute la locul de muncă¹³.

1.5. Flirt sau hărțuire sexuală

Nu toate cazurile de hărțuire sexuală ajung pe prima pagină a ziarelor. În cele mai multe situații, angajatele sunt supuse la condiții sau comportamente care le fac să se simtă inconfortabil.

Exercițiu

Identificați dacă în situațiile ipotetice reflectate mai jos suntem în prezența unui act de hărțuire sexuală:

1. un șef bărbat cuprinde angajata subordonată pe după umeri în timp ce îi spune că e frumoasă;
2. un coleg pune un ziar pe biroul unei colege, deschis la o pagină care conține o femeie în bikini;
3. o femeie îi cere în mod repetat colegului de muncă să iasă împreună.

Explicație

Spre surprinderea multora, răspunsul este „depinde”. În mod clasic, hărțuirea sexuală e definită ca fiind „un contact sau comportament nesolicitat de natură sexuală care afectează în mod negativ locul de

¹³ Law Enforcement Policy Center, Harassment, Discrimination and Unprofessional Conduct, Concepts and Issues Paper, 2019, pag. 3, <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2021-07/Harassment%20and%20Discrimination%20FULL%20-%2006292020.pdf>

muncă”. Termenul cheie este „nesolicitat”. Dacă angajatul/angajata nu consideră comportamentul sau contactul ca fiind ofensator, nu există hărțuire. Poate lucrul cel mai surprinzător este că și o femeie poate hărțui sexual un bărbat, o femeie poate hărțui sexual o altă femeie și un bărbat poate hărțui sexual un alt bărbat¹⁴.

La locul de muncă, flirturile sau relațiile amoroase consimțite între colegi/e sau între șefi/șefe și subordonați/te nu reprezintă hărțuire sexuală. Astfel de relații sunt, însă, considerate a avea potențialul de a se transforma în comportamente și situații de hărțuire sexuală, în condițiile în care una dintre persoane nu mai dorește să fie implicată în respectiva relație sau nu dorește să meargă dincolo de flirt.

| HĂRȚUIREA SEXUALĂ | FLIRT |
|---|---|
| <p>Te face să te simți:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rău • Supărat/ă • Umilit/ă • Urât/ă • Neputincios/ă | <p>Te face să te simți:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bine • Fericit/ă • Flatat/ă • Drăguț/ă, atractiv/ă • Deții controlul |
| <p>Duce la</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stimă de sine scăzută | <p>Duce la</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stimă de sine pozitivă |
| <p>Perceput ca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unilateral • Umilitor • Invadator • Înjositor | <p>Perceput ca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reciproc • Măgulitor • Liber • Un compliment |
| <p>Este:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nedorit • Motivată de putere • Ilegal | <p>Este:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dorit • Motivată de egalitate • Legal |
| <p>Intenția hărțuitorului este:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să facă cealaltă persoană să se simtă „inferioară” • să-și facă prietenii să râdă | <p>Intenția persoanei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să facă persoană să se simtă că i se fac complimente • să facă persoana să simtă că este plăcută |

14 <http://www.dmwlawfirm.com/resources/Hartuirea%20Sexuala%20prima%20parte.pdf>

Cum să deosebim în astfel de situații un flirt, o galanterie sau o cochetărie de manifestarea comportamentului nonverbal caracteristic hărțuirii sexuale? Rezultă oare că, dacă semnele de atenție sunt exprimate de o persoană agreabilă, atunci acestea trebuie interpretate ca flirt? Iar dacă persoana care le exprimă este dezagreabilă, atunci fapta ei urmează a fi considerată manifestare a comportamentului nonverbal caracteristic hărțuirii sexuale?

Un flirt nu trebuie în nici un caz să provoace alarmă, stânjenală, deranjare. Cei care sunt obiectul unui flirt se simt nestingheriți, dezinvolți, degajați. Flirtul reprezintă un joc la care, spre deosebire de hărțuirea sexuală, își aduc aportul două persoane. Și ambele o fac cu plăcere. De exemplu, în Marina Militară a SUA, comportament acceptabil se consideră: consilierea; complimente de natura nesexuală; atingerea cotului; exprimarea unor preocupări.

Pentru stabilirea limitei care desparte comportamentul flirtant de comportamentul caracteristic hărțuirii sexuale, este necesar să răspundem la următoarele întrebări: a) lezează oare comportamentul făptuitorului demnitatea victimei? b) creează oare comportamentul făptuitorului o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare pentru victimă? Numai în ipoteza unui răspuns afirmativ la oricare din aceste două întrebări, se poate invoca temeiul aplicării art. 173 CP RM¹⁵.

1.6. Cauzele hărțuirii sexuale și factori de risc

Cauzele hărțuirii sexuale variază de la persoană la persoană și de la situație la situație. Multe cauze sunt corelate, și sunt legate de cultura și valorile din societate, organizație; de rolurile, puterea și statutul bărbaților și femeilor într-un anumit mediu.

Prejudecățile și atitudinea sexistă

Modul în care bărbații și femeile au fost educați pentru a se vedea pe ei înșiși și pe ceilalți influențează puternic comportamentul lor. Unele prejudecăți și stereotipuri cu care au crescut, ar putea crea un climat care tolerează hărțuirea sexuală:

¹⁵ BRÎNZA, Sergiu, Infracțiunea de hărțuire sexuală (art.173 cp rm): aspecte juridico-penale//Revista națională de drept nr. 2 (137) 2012, pag. 5-6, https://uspee.md/wp-content/uploads/2016/08/RND_nr_2-1-1.pdf

- ◆ Într-un mediu în care este, sau a fost până de curând, acceptabilă discriminarea oamenilor pentru că sunt diferiți (în termeni de gen, rasă, cultură, religie, stil de viață, convingere politică sau alte criterii), abuzul de putere sau umilirea care este tipică hărțuirii sexuale nu vor fi neobișnuite;
- ◆ Bărbații care au fost crescuți cu credințe machiste precum „bărbații adevărați ciupesc fundul”, „fetele sunt făcute să îmbrățișeze și să sărute”, „femeile în uniformă sunt foarte apetisante” transpun cu ușurință aceste valori sociale și la locul de muncă, și își tratează colegile femei conform acestor valori. Astfel de bărbați chiar cred că femeile percep hărțuirea ca pe un compliment;
- ◆ Multe femei au fost crescute pentru a crede că cea mai înaltă chemare a femeilor este de a mulțumi bărbații, că popularitatea la bărbați este egală cu succesul sau că „femeile adevărate arată sexy”;
- ◆ Dacă femeile se consideră dependente sau cu o valoare mai mică decât bărbații sau sunt neasertive, le este greu să facă față hărțuitorilor sau să raporteze cazul. Adesea femeile care întrețin familiile sunt vulnerabile și se tem de blamare sau chiar de pierderea locului de muncă, dacă resping avansurile sau se plâng.

Jocurile de putere

Schimbările sociale și politice din ultimii ani au schimbat relațiile de putere. Unii bărbați se simt amenințați de avansarea în carieră a femeilor, în special în structurile de forță sau se simt incomod cu noua independență și afirmare a femeilor acasă și/sau la locul de muncă. Alți bărbați care au câștigat recent poziții de putere pot încerca, de asemenea, prin hărțuire, subordonarea femeilor. Unii bărbați chiar consideră că este un „bonus” conferit de poziția, puterea și sexul lor. În vremuri grele de incertitudine, frică, oportunități limitate de promovare, austeritate, stres personal și presiune în ceea ce privește performanța, există un pericol real ca hărțuirea sexuală să facă parte din jocurile de putere.

Credibilitate și blamarea victimei

Credibilitatea victimei este adesea pusă la îndoială, deoarece este de obicei cuvântul ei împotriva hărțuitorului. Mai mulți factori agravează această problemă:

- ◆ Pentru majoritatea bărbaților care tratează femeile cu respect și nu ar permite un astfel de comportament, este dificil să creadă că colegii lor respectați, buni familiști, ar abuza de puterea lor în acest fel;
- ◆ Conducerea poate crede versiunea persoanei mai în vârstă, în special dacă este și într-o funcție de conducere în defavoarea cuvântului unui/unei subaltern/e. În cazul în care managerii în cauză sunt toți bărbați, este posibil să nu înțeleagă gravitatea problemei;
- ◆ Hărțuitorul poate fi o persoană de nivel înalt sau foarte calificată, care este dificil de înlocuit în timp ce victima se află la un nivel inferior și, prin urmare, mai neînsemnată;
- ◆ Tendința comună de blamare a victimei determină adesea reclamantul/a să ajungă practic ca acuzat/ă. Ca și în cazul agresiunii sexuale și al violului, rochia, stilul de viață și viața privată a victimei pare să devină mai importantă decât însăși comportamentul cercetat. Bineînțeles, este recomandabil ca femeile să respecte un cod vestimentar la locul de muncă/uniforma de serviciu. Cu toate acestea, oricare femeie - indiferent de aspectul și stilul ei de viață - are dreptul să decidă dacă, când, unde și de la cine dorește să accepte orice avans sau flirt. Și dacă ea refuză, nu ar trebui să fie blamată în niciun fel;
- ◆ Victima poate fi foarte jenată sau se poate teme de răzbunare și este probabil să rabde până când lucrurile devin insuportabile înainte de a reclama comportamentul de hărțuire. Ea ar putea fi atunci acuzată că s-a prefăcut în tot acest timp sau a provocat inițial comportamentul;
- ◆ Multe femei sunt predispuse spre vinovăție excesivă și autoblamare și pot crede că au făcut sau au spus neintenționat ceva care a provocat comportamentul nedorit. Întrucât se simt rușinate și se tem să discute problema, ele nu înțeleg cât de frecvente sunt asemenea comportamente și că acestea nu se produc din vina lor.

Agresivitate sau bravadă (sfidare)

Bărbații în grupuri se comportă adesea diferit de modul în care ar fi ca indivizi. Acest lucru poate explica unele cazuri de „hărțuire în bandă” când apare o femeie sau trece pe lângă un grup de bărbați lângă fumoaar; după câteva băuturi la o petrecere; sau când un grup de colegi participă la o conferință. Singuri, acei bărbați ar fi, probabil, „inofensivi” sau mai puțin îndrăzneți.

Lipsa unor politici funcționale în cadrul organizației

- ◆ Multe organizații/instituții nu au politici clare de raportare a hărțuirii sexuale - sau dacă le au, nu le pun în aplicare.
- ◆ În cadrul unei cercetări, 76% dintre femeile respondente au spus că au fost hărțuite la locul de muncă¹⁶, chiar dacă organizațiile lor aveau politici relevante. Femeile deseori preferă să-și dea demisia decât să raporteze, deoarece nu știu unde să meargă, iar dacă fac reclamație, fie este tratată ca o glumă, fie conducerea nu ia nicio măsură.
- ◆ Dacă conducerea acceptă un astfel de comportament sau dacă victimele ajung să fie învinuite, făptuitorul este încurajat să continue modelul de hărțuire, afectând tot mai multe femei.

Factori de risc

Aproape orice loc de muncă presupune anumiți factori de risc, dar existența lor nu înseamnă că are loc hărțuirea sexuală. **Mai degrabă, prezența unuia sau mai multor factori de risc sugerează că ar putea exista un teren fertil pentru hărțuirea sexuală** și că un conducător de subdiviziune ar putea dori să acorde o atenție suplimentară în aceste situații sau, cel puțin, să fie conștient de faptul că pot exista anumiți factori de risc. Lista prezentată mai jos nu este nici exclusivă, nici exhaustivă, ci mai degrabă o serie de factori care sunt ușor de identificat.

Forța de muncă omogenă

Poate că nu este surprinzător, hărțuirea sexuală este mai probabil să apară acolo unde există o lipsă de diversitate la locul de muncă. De exemplu, *hărțuirea sexuală a femeilor este mai probabil să apară*

¹⁶ <https://studylib.net/doc/7399798/sexual-harassment--causes--consequences-and-cures>

la locurile de muncă care au în principal angajați bărbați, cum este Poliția Republicii Moldova, unde doar 20% din efectiv sunt femei. O soluție ar fi creșterea numărului femeilor în Poliție, la toate nivelurile și acordarea unei atenții deosebite modului în care angajații și angajatele interacționează între ei.

Locuri de muncă în care „flirtul” este norma

Mulți oameni spun că flirtul la locul de muncă este normal și distractiv și îi ajută pe oameni să se bucure de a fi la locul de muncă – dar există o linie fină între flirt și hărțuire. Glumele și glumele de natură sexuală pot fi hărțuire sexuală dacă nu sunt binevenite. Deși nu putem și nu trebuie să interzicem unele glume, o organizație trebuie să fie proactivă în promovarea unei culturi respectuoase și să aibă politici eficiente și de încredere, precum și procese de raportare a plângerilor.

Mediu de muncă cu angajați „cu reputație”.

Multe subdiviziuni au angajați cu performanțe ridicate, care contribuie în mod semnificativ la rezultatul final, dar le pasă puțin de calitatea relațiilor cu ceilalți angajați/angajate. Acesta este un factor de risc din două motive: (1) conducerea este adesea reticentă în a pune în pericol valoarea angajatului cu reputație și (2) angajații cu reputație se pot percepe ca fiind scutiți de regulile la locul de muncă sau imuni la consecințele comportamentului lor necorespunzător. Este o chestiune de a pune cultura locului de muncă ca o prioritate, mai degrabă decât de a satisface nevoile persoanelor cu performanțe înalte.

Diferența de putere

Există diferențe semnificative de putere între diferitele grupuri de angajați în majoritatea mediilor de muncă. Dar astfel de disparități semnificative de putere pot fi un factor de risc. Angajatele/angajații pot fi deosebit de susceptibili la hărțuire, deoarece conducătorii se pot simți încurajați să hărțuiască. Cercetările arată că atunci când disparitățile de putere la locul de muncă sunt de gen (de exemplu, majoritatea personalului de sprijin sunt femei și majoritatea directorilor sunt bărbați), poate apărea mai multă hărțuire.

Medii de lucru cu mulți tineri/tinere

Locurile de muncă cu tinere și tineri pot crește riscul de hărțuire. Ei pot fi mai puțin conștienți de legile și normele la locul de muncă - și anume, care este și nu este un comportament adecvat la locul de muncă. Tineri care hărțuiesc pot să nu aibă maturitatea de a înțelege sau de a se preocupa de consecințe. Tinerele angajate care sunt ținta hărțuirii ar putea să nu aibă încrederea în sine pentru a rezista deschiderilor nedorite sau a contesta comportamentul care le face să se simtă inconfortabil.

1.7. Distingerea miturilor de realitățile privind hărțuirea sexuală

Subiectul hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criteriu de sex sau gen este, însă, unul care permite existența unor prejudecăți, stereotipuri, idei preconcepute. De cele mai multe ori, ele nu sunt vehiculate cu rea-credință, ci sunt informații primite pe diferite căi, generalizate și neverificate, necernute prin filtrul propriu al fiecărei persoane, care sunt întărite prin auzire repetată și preluare. Ca manager/ă, responsabil/ă de resursele umane, reprezentant/ă al grupului coordonator gender, sau ca unitate gender care se află în situația de a gestiona un posibil caz de hărțuire sexuală sau hărțuire pe criteriu de sex sau gen, este nevoie de o abordare proprie cât mai corectă, obiectivă și detașată de posibilele prejudecăți asupra problemei.

Acest tip de abordare creează contextul favorabil luării unei decizii obiective, decizie care este cea potrivită pentru angajații în cauză și, care este, în ultimă instanță, o decizie corectă.

Vă prezentăm mai jos câteva mituri despre hărțuirea sexuală pe care le puteți întâlni, ca opinii sau convingeri, la unii/unele dintre managerii sau angajații din instituția dvs. Este important să le cunoașteți pentru că influențează comportamentele persoanelor care au astfel de convingeri și modul de raportare la situația de hărțuire sexuală.

Hărțuirea sexuală percepută ca provocare, acceptare, nevoie de atenție de la persoanele de sex opus

| | |
|------------------|--|
| MIT | Prin modul în care femeile arată, se îmbracă și se comportă, provoacă actele de hărțuire sexuală. |
| REALITATE | Adevărul este că responsabilă pentru hărțuire este doar persoana care hărțuiește! Actele de hărțuire nu au loc din cauza aspectului exterior al unei persoane, ci din dorința hărțuitorului de a-și exercita puterea și controlul asupra acelei persoane. Oricine poate fi hărțuit/ă. Studiile arată că persoanele hărțuite sunt diferite ca vârstă, aspect fizic, vestimentație, comportament. Singurul lucru comun este faptul că 90% dintre persoanele hărțuite sunt femei. Modul în care se îmbracă o persoană nu echivalează cu acceptul dat hărțuirii sexuale. |

| | |
|------------------|---|
| MIT | Dacă femeile ar refuza ferm sau ar ignora comportamentul, hărțuirea sexuală ar înceta. |
| REALITATE | Spre regret, mulți bărbați se conduc după principiul eronat conform căruia o femeie care spune „nu”, vrea să transmită, de fapt, „da” și, deci, îi place cum este tratată. În realitate, persoana care hărțuiește fiind adesea într-o poziție de autoritate față de persoana hărțuită, face abuz de această poziție (prin aplicarea de sancțiuni disciplinare, împiedicarea promovării, evaluarea negativă etc.), ignorând, astfel, orice refuz ferm. |

Hărțuirea sexuală percepută ca exagerare, lipsă de umor, problemă lipsită de gravitate, abuz

| | |
|------------------|---|
| MIT | Hărțuirea sexuală nu se întâmplă frecvent |
| REALITATE | Hărțuirea sexuală este foarte răspândită în mediul profesional. Cercetările arată că 40-60% dintre femeile angajate sunt afectate de hărțuirea sexuală, cel puțin o dată pe parcursul vieții. Conform studiilor și bărbații sunt hărțuiți, de alți bărbați sau de femei. Însă cercetările arată că aproximativ 90% dintre persoanele hărțuite sunt femei și că majoritatea hărțuitorilor sunt bărbați ¹⁷ . |

| | |
|------------------|---|
| MIT | Unele persoane au un mod de relaționare care implică inclusiv atingeri și contact fizic, fără a avea intenția să hărțuiască. |
| REALITATE | Gesturi precum a lua pe cineva în brațe, a ciupi, a pune mâina pe posterior sau a te freca de cineva sunt excesiv de intime și deci neplăcute și nedorite de celelalte persoane. În contextul dat, folosirea acestor gesturi constituie o formă de hărțuire sexuală, iar persoanele care le utilizează pot fi atrase la răspundere conform legii. |

| | |
|------------------|---|
| MIT | Există hărțuire sexuală numai în situația în care persoana care hărțuiește folosește forța fizică. |
| REALITATE | Hărțuirea sexuală poate să cuprindă și forme mai subtile, care pot conduce, însă, la consecințe la fel de grave: aluzii, comentarii, limbaj și gesturi, sunete obscene, manipulare, constrângere, intimidare, amenințări, atingeri nedorite, propuneri de natură sexuală etc. |

¹⁷ <https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf>

| | |
|------------------|---|
| MIT | În mediile profesionale în care lucrează preponderent bărbații, precum este Poliția, femeile trebuie să se aștepte la un limbaj sau comportament „fără perdea”, la prezența unor imagini pornografice cu femei. |
| REALITATE | Actele de hărțuire sexuală nu reprezintă comportamente acceptabile la locul de muncă, indiferent de structura organizației din perspectiva sexului angajaților. Acestea pot afecta capacitatea unor angajați, femei sau bărbați, de a-și face munca. Ele nu țin în niciun fel de viața profesională și, în consecință, nu trebuie tolerate la locul de muncă. |

Hărțuirea sexuală percepută ca imposibil de combătut și lipsită de consecințe pentru persoane și organizații

| | |
|------------------|--|
| MIT | Hărțuirea sexuală nu are urmări pentru victimă. |
| REALITATE | Hărțuirea sexuală are efecte deosebit de grave în plan fiziologic, psiho-emoțional și profesional. În plan fiziologic și psihic: depresie, scăderea motivației, scăderea energiei, fluctuații de greutate, tensiune crescută, tulburări gastrointestinale, fobii, panică, incapacitate de concentrare, dureri de cap, insomnie, sentimente de nesiguranță și neajutorare, jenă, frustrare, stări tensionate, stimă de sine scăzută etc. În plan profesional: abandon, dezinteres, dispariția motivației, întârzieri, lipsa concentrării, scăderea randamentului și a performanței, ratarea promovării, absenteism, stigmatizare etc. |

| | |
|------------------|---|
| MIT | Hărțuirea sexuală nu atrage consecințe/costuri pentru instituție/organizație |
| REALITATE | Angajatorii suportă costuri economice și sociale semnificative: costuri legate de modificarea comportamentului persoanei hărțuite (pierderea concentrării, motivație și performanță scăzute, absenteism, abandonarea locului de muncă), costuri legate de acționarea în justiție a hărțuitorului/instituției. |

| | |
|------------------|--|
| MIT | În cazul în care o persoană se simte hărțuită, nu poate face nimic pentru a opri această situație. |
| REALITATE | Legea pedepsește hărțuirea sexuală. Există o serie de modalități pe care o persoană care se consideră hărțuită le poate aborda pentru rezolvarea situației: discuție directă cu hărțuitorul și refuzul ferm al comportamentului acestuia, discuții informale cu superiorul/managerul de resurse umane, sesizare oficială către aceștia, contactarea grupului coordonator gender, apelul la instanța de judecată. În plus, angajatorul este obligat să ia anumite măsuri pentru prevenirea și soluționarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă. |

1.8. Consecințele hărțurii sexuale

Hărțuirea sexuală are impact negativ atât asupra organizației ca întreg, cât și asupra persoanelor direct afectate de aceste comportamente.

Pentru unele persoane, efectele hărțurii sexuale sunt imediate și temporare. Pentru altele, ele pot fi pe tot parcursul vieții. Impactul asupra femeilor este deosebit de semnificativ. Acest lucru se datorează faptului că hărțuirea sexuală apare de obicei împreună cu discriminarea sexuală. De asemenea, este comun pentru femei să aibă o experiență anterioară de hărțuire sexuală și, prin urmare, să sufere de vătămări cumulative.

În funcție de forma în care se manifestă și de contextele specifice în care apar, comportamentele de hărțuire sexuală determină consecințe foarte grave, care pot fi de natură:

Psihologică, precum:

- ◆ depresie, anxietate, șoc, negare, stres, tulburări ale somnului;
- ◆ furie, teamă, frustrare, iritare, instabilitate emoțională;
- ◆ nesiguranță, jenă, rușine;
- ◆ confuzie, neputință, tulburări de concentrare, atacuri de panică;
- ◆ stimă de sine scăzută, neîncredere în capacitățile proprii;
- ◆ hipersensibilitate;
- ◆ izolare, autoblamare.

Consecințele de natură psihologică pot fi constatate prin raport de evaluare psihologică și/sau raport de expertiză psihiatrico-psihologică. Pentru mai multe detalii, în caseta de mai jos prezentăm un model de expertiză:

Model de expertiză

În cazul unei victime a hărțuirii sexuale, în raportul de expertiză psihiatrică ambulatorie se menționează următoarele: în timpul examinării s-a constatat că respondentă este tensionată, anxioasă, încordată, îndeosebi când povestește despre cele întâmplate, se retrage, are frică de persoane necunoscute, se izolează; toate acestea reprezintă emoție sufletească sporită, adică efecte post-traumatice apărute în urma acțiunilor cu caracter sexual. Comisia de expertiză psihiatrico-legală a conchis că, în urma acțiunilor săvârșite asupra victimei, în perioada anilor 2010 – februarie 2012, aceasta a dezvoltat o stare nevrotică – sindrom asteno-depresiv, caracterizat prin cefalee, amețeli, insomnie, diminuarea dispoziției și activității, în legătură cu care se recomandă prelungirea tratamentului²¹.

¹⁸ http://www.cnaa.md/files/theses/2016/25116/botnarenco_mihaela_thesis.pdf

Poliția este una dintre cele mai stresante profesii din societatea americană, dar cercetările indică faptul că bărbații și femeile din sistem trăiesc stresul în mod diferit. Un studiu publicat în *International Journal of Police Science and Management* sugerează că femeile se confruntă cu niveluri mai mari de stres decât bărbații. Acest stres este legat de discriminarea în bază de gen, hărțuirea sexuală și izolarea pe care femeile o experimentează în mod obișnuit în domeniul dominat de bărbați¹⁹.

Fizică, precum:

- ◆ dureri puternice de cap, migrene, oboseală, epuizare;
- ◆ letargie, amețeli, tulburări de vedere, afecțiuni dermatologice;
- ◆ probleme gastrointestinale, ulcer;
- ◆ fluctuații ale greutății, tulburări de alimentație;
- ◆ palpitații, creșterea tensiunii arteriale;
- ◆ disfuncții sexuale, tulburări hormonale.

Cu **impact asupra performanței și carierei** precum:

- ◆ satisfacție scăzută la locul de muncă, demotivare;
- ◆ performanță scăzută;
- ◆ pierderea oportunităților de promovare;
- ◆ absenteism, mai mult timp petrecut în concediu medical;
- ◆ schimbarea obiectivelor de carieră;
- ◆ lipsa atașamentului față de organizație, lipsa de inițiativă, de interes pentru muncă;
- ◆ neîncredere în competențele proprii;
- ◆ predispoziție spre erori profesionale, depășirea termenelor;
- ◆ neîndeplinirea sarcinilor, calitate scăzută a modului de îndeplinire a sarcinilor;
- ◆ neutilizarea totală a potențialului.

¹⁹ <https://amuedge.com/eliminating-gender-bias-and-sexual-discrimination-in-police-departments/>

CAPITOLUL II.

HĂRȚUIREA SEXUALĂ CADRUL LEGAL

„Am parcurs un drum lung, în special în ceea ce privește egalitatea femeilor în fața legii.

Din fericire, discriminarea la locul de muncă este acum o crimă - dar, din păcate, femeile încă o experimentează.

Din fericire, hărțuirea sexuală este acum o infracțiune, dar, din păcate, femeile încă o experimentează.

Din fericire, abuzul asupra femeilor este acum o crimă, dar, din păcate, femeile încă îl experimentează. Lista continuă...”

Tara Moss, autoare, jurnalistă, ambasadoare UNICEF

2.1. Cadrul legal internațional și național

Hărțuirea sexuală la locul de muncă apare ca o problemă-cheie a egalității de gen în toată lumea. Acest lucru este analizat din punct de vedere al schimbării în promovarea egalității de gen în domeniul public, ceea ce duce la o situație în care violența împotriva femeilor, anterior o problemă limitată la domeniul privat, este acum prevalentă în domeniul public. Aceasta trebuie să fie o prioritate pentru legislația privind egalitatea de tratament la locul de muncă, în instituțiile de învățământ și în toate celelalte sectoare publice²⁰.

²⁰ Constantin Cojocariu și Niall Crowley, Proiectul național “Consolidarea capacităților actorilor din sectorul justiției pentru realizarea actului de justiție în conformitate cu standardele europene, în particular pentru combaterea discriminării” și Proiectul regional „Consolidarea accesului la justiție prin mecanisme non-judiciare de compensare pentru victimele discriminării, ale infracțiunilor motivate de ură și ale discursurilor de incitare la ură din țările Parteneriatului Estic”, 2019, pag. 22 <https://rm.coe.int/opinion-2019-fin-ro/16809a626a>

Când vorbim despre **documente internaționale**, ne referim în primul rând la:

- ◆ Declarația Universală a drepturilor Omului din 1948;
- ◆ Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW) din 1979;
- ◆ Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale din 1950 (CEDO);
- ◆ Declarația de la Beijing și Platforma de acțiune din 1995.

La 1 mai 2022, în Republica Moldova a intrat în vigoare *Convenția Consiliului Europei pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice*, cunoscută sub numele de *Convenția de la Istanbul*. Aceasta urmează după ratificarea de către Parlamentul Republicii Moldova la 14 octombrie 2021, Republica Moldova devenind al 35-lea stat membru care a ratificat convenția.

Convenția de la Istanbul este cel mai amplu tratat internațional pentru a combate această încălcare gravă a drepturilor omului. Este recunoscut pe scară largă ca unul dintre standardele legale principale și cel mai cuprinzător tratat internațional pentru combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (VÎF/VD)²¹.

Pentru sistemul polițienesc, *Convenția de la Istanbul* este un ghid pentru documentarea tuturor formelor de violență prevăzute în Convenție.

La 21 iunie 2019, Conferința Internațională a Muncii, a adoptat **Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă, adoptată la Geneva**. Noua normă internațională a muncii stabilește standarde globale minime pentru crearea unui climat general de toleranță zero față de violență și hărțuire, punând un accent deosebit pe necesitatea de combatere a violenței bazate pe gen.

Potrivit prevederilor Convenției, violența și hărțuirea la locul de muncă reprezintă o serie de forme inacceptabile de comportament și practici sau amenințări ale acestora – simple sau repetate – scopul, rezultatul sau posibila consecință a acestora fiind rănirea fizică, psihologică, sexuală sau economică. Potrivit documentului, sfera muncii nu se limitează la un loc de muncă fizic, ci include și domenii legate de

²¹ <https://www.coe.int/ro/web/chisinau/-/the-istanbul-convention-enters-into-force-in-the-republic-of-moldova>

muncă, cum ar fi formarea profesională, călătoriile de afaceri, îndeplinirea sarcinilor de serviciu în spațiile publice etc²². Odată cu ratificarea Convenției, statul trebuie să asigure **introducerea unor legi care interzic violența fizică, psihologică și sexuală, hărțuirea sexuală, persecuția, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată.**

Dacă ne referim la cadrul legal internațional în domeniul de securitate, **Rezoluția 1325 privind femeile, pacea și securitatea** adoptată unanim de Consiliul de Securitate al Organizației Națiunilor Unite la 31 octombrie 2000, are o însemnătate deosebită. Documentul a stabilit un cadru normativ puternic de asigurare a nevoilor, vocilor și perspectivei femeilor și fetelor în procesele de prevenție și rezolvare a conflictelor, contribuind la construcția unei păci durabile. La 21 martie 2018, Guvernul Republicii Moldova a aprobat *Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și Planul de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia.*

Obiectivul specific 3, prevede măsuri de prevenire și combatere a discriminării, hărțurii și violenței de gen din cadrul sectorului și presupune asigurarea dezvoltării capacității instituționale în acest domeniu, prin elaborarea de politici, stabilirea procedurilor interne de raportare a cazurilor de hărțuire și violență etc., de prevenire și combatere a discriminării.

Hărțuirea este o formă deosebit de nocivă de tratament discriminatoriu din cauza formei ce o îmbracă (crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator) și a efectului potențial pe care îl poate avea (lezarea demnității umane). Ca formă a discriminării **hărțuirea** constituie orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe bază de gen sau sex.

Hărțuirea sexuală este percepută ca formă de discriminare bazată pe sex în perspectiva normelor comunitare europene și a legislației diferitelor state cu privire la egalitate sau discriminare, în special în sfera relațiilor de muncă. Într-un alt sens, în viziunea dreptului penal, hărțuirea sexuală reprezintă o faptă ce atentează în primul rând asupra relațiilor sociale privind viața sexuală.

²² <http://sindicat.md/conventia-oim-privind-eliminarea-violentei-si-a-hartuirii-la-lucrul-de-munca-a-fost-adoptata-astazi-la-geneva/>

Hărțuirea sexuală devine o formă de discriminare dacă sunt prezente cumulativ următoarele elemente:

1. comportamentul nedorit;
2. bazat pe un criteriu protejat;
3. care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
4. având drept scop sau efect lezarea demnității.

De exemplu, în **cauza nr. 159/2112**, petiționara, angajată în structurile Ministerului Afacerilor Interne a susținut că șeful o **hărțuiește de cauza atitudinii discriminatorii față de femei**. Consiliul a stabilit că reclamatul a creat pentru petiționară un mediu ostil și intimidant la locul de muncă, manifestat printr-un comportament verbal, prin utilizarea glumelor, exprimărilor indecente și limbajului cu caracter sexual, precum și expedierea mesajelor cu tentă sexuală. De asemenea, atât petiționara, cât și colegile sale erau frecvent atenționate de către reclamat cu privire la întârzierile generate de responsabilitățile familiale. Consiliul a notat că într-un colectiv alcătuit preponderent din femei, complimentele care depășesc calitățile profesionale, discuțiile cu tentă sexuală și manifestările fizice care invadează spațiul personal/intim prin apropierea excesivă și nedorită, constituie un atac direct la demnitatea femeii, care este apreciată doar prin prisma aspectului fizic în detrimentul calităților profesionale. Consiliul a reținut că acțiunile reclamatului, care au condus la crearea unei atmosfere ostile și intimidante atât pentru petiționară, cât și pentru celelalte angajate, s-au bazat parțial și pe criteriul de gen, care se referă la rolurile, comportamentele și atitudinile pe care o anumită societate, la un moment dat, le consideră adecvate în baza sexului biologic. Consiliul a recomandat reclamatului să înceteze comportamentul ofensator față de petiționară și să-și prezenta scuzele în cadrul ședinței colective²³.

²³ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_159_2021_votat.pdf

Începând cu anul 2006, în Republica 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. Definiția hărțuirii sexuale expusă în Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, articolul 2. este „*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*”.

Codul Muncii al Republicii Moldova definește hărțuire sexuală ca „*orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare*”.

Consecvent **Codul Contravențional al Republicii Moldova**, prevede posibilitatea atragerii la răspundere contravențională pentru hărțuire în câmpul muncii. În contextul dat manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an (art. 54², alin. 2).

Ținem să menționăm, că un proiect de lege care ar contribui la prevenirea și combaterea fenomenului de hărțuire sexuală a fost înregistrat în Parlament. Proiectul prevede modificare a mai multor acte legislative privind prevenirea și contracararea acestui fenomen în societatea noastră²⁴.

Faptele de discriminare sunt pasibile de răspundere disciplinară, civilă și contravențională:

²⁴ <https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/5944/language/ro-RO/Default.aspx>

- ◆ **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 unității ce are în atribuții examinarea abaterilor disciplinare;
- ◆ **Răspunderea civilă** poate surveni în cazul în care victima hărțuirii pe criteriu de sex/gen ca formă de discriminare înaintea acțiune în instanța de judecată privind repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat prin această faptă;
- ◆ **Răspunderea contravențională** 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 egalității²⁵.

În practică, cazurile de sancționare a hărțuirii sexuale sunt însă foarte puține²⁶, date fiind prejudecățile care afectează foarte mult comportamentul și atitudinea victimelor hărțuirii sexuale față de această infracțiune. Ele ezită să depună plângeri, deoarece le este rușine că vor fi blamate, se tem de imaginea și amprenta pe care o vor lăsa aceste plângeri asupra lor în comunitatea în care trăiesc și activează sau asupra carierei lor profesionale.²⁷

²⁵ CUM PREVENIM ȘI REDUCEM HĂRȚUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI STUDII, Recomandări de politici, pag. 10. https://progen.md/wp-content/uploads/2019/09/8257_cpd_cdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf

²⁶ Conform datelor statistice prezentate de Procuratura Generală în perioada anului 2019 au fost examinate de către organele de urmărire penală și procurori 31 sesizări despre comiterea infracțiunii prevăzute la art. 173 cod penal. Urmărirea penală a fost pornită în 22 cauze. În total pe parcursul 2020 au fost cercetate 30 cauze penale de hărțuire sexuală. Din numărul dosarelor investigate în perioada de referință, procurorii au finalizat cercetările cu întocmirea rechizitoriului în 4 cauze penale în privința a 4 inculpați, acestea fiind trimise pentru examinare în instanțele de judecată.

³⁰ Centrul Internațional pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Femeii „La Strada”, Particularitățile fenomenului violenței sexuale în Republica Moldova, Chișinău, 2019, pag. 22-23. http://lastrada.md/pic/uploaded/Particularitatile%20fenomen.%20VS%20in%20RM_RO.pdf

2.2. Hărțuirea sexuală – elemente de drept penal

Incrimnarea hărțuirii sexuale reprezintă o intervenție relativ recentă a legiuitorului autohton în Capitolul IV „Infrațiunile privind viața sexuală” din Codul Penal al Republicii Moldova. Codul Penal definește hărțuirea sexuală în art. 173 ca „*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*”.

Prezența unui amalgam de termeni care fie nu sunt cunoscuți legii penale, fie comportă o altă semantică decât cea consacrată în alte prevederi ale cadrului incriminator creează confuzii pentru organul de urmărire penală ce investighează infracțiunea de hărțuire sexuală. În contextul în care conținutul normei specificate la art. 173 CP RM este confuz și nici Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova „Despre practica judiciară în cauzele din categoria infracțiunilor privind viața sexuală”, nr. 17 din 07.11.2005, nu conține explicații pertinente, organele abilitate cu aplicarea legii penale interpretează arbitrar norma specificată la art. 173 CP RM. În această conjunctură, deja s-a format o practică judiciară prin care este denaturat conținutul și finalitatea normei juridice care incriminează hărțuirea sexuală.

În actuala redacție a art. 173 CP suntem în prezența unui tratament sancționator inechitabil în raport cu alte infracțiuni privind viața sexuală în ipoteza în care fapta prevăzută la art. 173 CP RM a fost săvârșită cu bună știință asupra unui minor, a unui membru al familie sau a persoanei aflate în relație de dependență. Spre deosebire de infracțiunile prevăzute în art. 171 și 172 din Codul penal, legiuitor nu a incriminat sub forma agravante hărțuirea sexuală săvârșită față de un minor, un membru al familie sau a unei persoanei aflate în relație de dependență. Considerăm că aceste fapte urmează a fi introduse ca și agravante deoarece la minorat, în relațiile de familie sau în relații de dependență victima este mult mai vulnerabilă în fața făptuitorului și sancțiunea penală pentru hărțuire sexuală trebuie să fie mai mare.

Pentru o analiza juridico-penală amplă a infracțiunii de hărțuire sexuală vă recomandăm să consultați Comentariu la Codul Penal sau manualul Drept penal partea specială disponibil online: <http://drept.usm.md/public/files/Dreptpenalspecialf2f52.pdf>

2.3. Prevederi ale actelor departamentale specifice sistemului polițienesc

În Codul de etică și deontologie al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin HOTĂRÎREA GUVERNUL Nr. 629 din 08-08-2017, nu este menționat despre hărțuirea sexuală. Subiectul discriminării se regăsește în pct. 4, unde sunt descrise principiile de bază pe care se bazează conduita funcționarului public cu statut special. Astfel, unul din principii este **egalitatea și nediscriminarea** - *aplicarea unui tratament egal tuturor persoanelor, fără discriminări pe considerente de apartenență etnică, rasă, religie, opinie politică sau de orice altă opinie, vîrstă, sex, orientare sexuală, avere, statut social, limbă, dizabilitate sau orice alt criteriu.*

În *Legea RM Nr. 320 din 27.12.2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului (sau Hotărârea Guvernului RM nr. 547 din 12-11-2019 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului General al Poliției)*, **articolul 4. alin (1)** este stipulat că *activitatea Poliției se desfășoară exclusiv în baza și pentru executarea legii, în interesul persoanei, al comunității și în sprijinul instituțiilor statului, pentru apărarea drepturilor și libertăților fundamentale și demnității umane, prevăzute în Declarația universală a drepturilor omului, în Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, în Codul european de etică al poliției și în alte acte internaționale, în conformitate cu principiile legalității, respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, imparțialității și nediscriminării, controlului ierarhic permanent, răspunderii personale și profesionalismului, transparenței, respectării secretului de stat și al altor informații oficiale cu accesibilitate limitată.* **Alin (2)** menționează că *Poliția nu aplică, nu încurajează și nu tolerează tortura, tratamentul inuman sau degradant.*

La 4 septembrie 2020, prin ordinul MAI nr. 392 a fost aprobat *Regulamentul cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire se-*

xuală în cadrul Ministerului Afacerilor Interne²⁸. Regulamentul stabilește liniile directorii, obiectivele și principiile privind modalitățile de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare pe criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală în cadrul subdiviziunilor aparatului central, autorităților administrative și instituțiilor din subordinea MAI, și subdiviziunilor subordonate acestora. Obiectivele Regulamentului sunt:

- 1) implementarea politicilor în domeniul prevenirii și combaterii fenomenelor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală;
- 2) asigurarea unei cooperări eficiente în domeniu;
- 3) unificarea practicilor de aplicare de către subdiviziunile responsabile a prevederilor standardelor internaționale și legislației naționale, precum și abilitarea subiecților competenți cu instrumente de reacționare rapidă în procesul de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală.

În sensul acestui Regulament, *hărțuirea sexuală este manifestarea 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.*

În acest document sunt descrise rolurile și atribuțiile unității gender²⁹ și a grupului coordonator în domeniul gender³⁰.

În scopul prevenirii cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală, conducătorul subdiviziunii va asigura:

- 1) formarea continuă a salariaților în domeniul egalității de gen;
- 2) organizarea campaniilor de informare și sensibilizare, prin intermediul unității gender și a grupului coordonator;

²⁸ Regulamentul a fost elaborat cu suportul UN Women, cu sprijinul financiar al Suediei Embassy of Sweden in Chisinau.

²⁹ Unitatea gender are rolul de a consilia persoanele care susțin că au fost hărțuite, inclusiv sexual, sau discriminate, de a analiza cauzele și condițiile care favorizează hărțuirea și discriminarea la locul de muncă.

³⁰ Grupul coordonator în domeniul gender are rolul de a asigura o abordare complexă a egalității între femei și bărbați în politicile și programele instituționale, exercită atribuții de prevenire și eliminare a hărțuirii, hărțuirii sexuale, discriminării după criteriul de sex.

- 3) protejarea persoanelor care înaintează o sesizare, precum și persoanelor implicate în procesul de examinare sau verificare a sesizării;
- 4) încurajarea salariaților să informeze despre cazurile de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală;
- 5) încurajarea persoanelor interesate să informeze dacă se consideră supuse acțiunilor de victimizare.

În Regulament se menționează că salariații sunt în drept să reclame cazurile de discriminare după criteriul de sex, hărțuire sau hărțuire sexuală la organele legale constituite în interiorul instituției sau în exterior:

- 1) la unitatea gender din cadrul subdiviziunii;
- 2) la Grupul coordonator în domeniul gender din cadrul aparatului central al MAI;
- 3) la Serviciul protecție internă și anticorupție al MAI/subdiviziunile de inspectare efectiv;
- 4) la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității;
- 5) la Avocatul Poporului;
- 6) în instanța de judecată;
- 7) la Procuratură;
- 8) la organul de urmărire penală.

În cazul adresării persoanei interesate la unitatea gender/grupul coordonator gender, despre preținsele fapte de discriminare după criterii de sex, hărțuire sau hărțuire sexuală, unitatea gender/grupul coordonator gender:

- 1) va acorda suport metodologic și informațional privind modul de sesizare a organelor competente conform prevederilor legale;
- 2) va recomanda persoanei interesate adresarea suplimentară la serviciile medicale, de asistență psihologică, după caz.

CAPITOLUL III.

PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII SEXUALE

„Profesia noastră este construită pe temelia încrederii - încrederea care trebuie să existe în mod inerent printre soldați și între soldați și liderii lor pentru a-și îndeplini misiunea în haosul războiului. Incidentele recente de agresiune sexuală și hărțuire sexuală demonstrează că am încălcat această încredere”.

Raymond T. Odierno,
general, al 38-lea șef de stat major al armatei SUA

3.1. Mediul polițienesc – prietenos sau ostil pentru femei

Mediul polițienesc este prin definiție un mediu ostil, în care se activează sub presiune și stres pentru a-și realiza obligațiile în văzul tuturor. Formarea echipelor mixte, femei și bărbați, care patrulează mult timp împreună, creează un mediu fertil pentru relații personale sau posibile cazuri de hărțuire sexuală. Deși, femeile dețin funcții de mulți ani în acest domeniu, ele dețin funcții datorită rolurilor tradiționale. Ele lucrează cu copii și tinerii, investighează violurile, preluarea apelurilor, sau muncă de birou. Cu toate că, unele femei își încep activitatea în patulă, ele se transferă în funcții mai puțin solicitante. Unora le este greu să se integreze într-un domeniu masculinizat.

Profesia de polițist/ă implică un mediu caracterizat de un impact mare asupra personalității ofițerilor de poliție, orientare autoritară în rândul ofițerilor, conflict de roluri, înstrăinare și conștientizare accentuată a puterii asupra altora. Un astfel de mediu, în mod tradițional masculin, este împovărat cu multe forme discriminatorii de comportament împotriva femeilor angajate. Toate aceste forme de discriminare, fie ele verbale sau fizice, bazate pe stereotipurile și/sau prejudecăți, își au originea în înțelegerea profund înrădăcinată a diferențelor de gen și definirea identităților de gen în socializarea patriarhală tradițională.

De regulă, în Poliție sunt două surse principale de discriminare: mediu de lucru ostil (care este format în principal din bărbați) cu o cultură polițienească construită de zeci de ani și diverse forme de hărțuire verbală și sexuală³¹.

Mediul de lucru ostil cuprinde o gamă largă de comportamente verbale și nonverbale care favorizează atitudini jignitoare, ostile și degradante față de femei. Se manifestă prin glume nepotrivite din partea colegilor, izolare, atacuri fizice și negarea sarcinilor îndeplinite, adică așa-numitele sarcini feminine. În același timp, poziția și rolul femeilor sunt definite, până nu demult, ca poziția „străinului” în cadrul culturii poliției. Acest lucru este susținut de faptul, confirmat în numeroase studii din întreaga lume, că polițiștii înșiși – marea majoritate a acestora (uneori chiar în jur de 95%), afirmă că ei, personal, nu ar accepta niciodată angajarea femeilor în poliție, dacă nu era vorba de aspectele politice, adică presiunea externe de a face acest lucru. Mulți dintre ei justifică această atitudine afirmând că sunt adesea în situații în care trebuie să-și ajute colegii care patrulează și să le salveze din „situațiile periculoase”, deoarece acestea singure nu sunt capabili să se protejeze³².

Pe lângă rezistența colegilor de sex masculin, femeile angajate în poliție se confruntă cu un „tavan/plafon de sticlă” (subreprezentarea femeilor în management/poziții decizionale) în ceea ce privește promovarea și avansarea, ca formă de discriminare, adică deprecierea acestor abilități, calități și realizări profesionale și personale. Această deficiență provoacă în mod direct noi bariere pentru polițistele mai tinere și pot stimula sentimentele de izolare în organizație. Chiar femeile care au obținut o promovare personală în cariera lor, manifestă un interes redus în evoluția în carieră.

³¹ Danijela Spasić, PhD, Ivana Radovanović, PhD, „Always A Woman, Never A Colleague”: Police Women In Serbia, Academy of Criminalistic and Police Studies, Belgrade, Serbia, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 24, Issue 1, Ser. 4 (January. 2019), pag. 37. file:///C:/Users/User/Downloads/Always_A_Woman_Never_A_Colleague_Police.pdf

³² Danijela Spasić, PhD, Ivana Radovanović, PhD, „Always A Woman, Never A Colleague”: Police Women In Serbia, Academy of Criminalistic and Police Studies, Belgrade, Serbia, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 24, Issue 1, Ser. 4 (January. 2019), pag. 37, https://www.researchgate.net/publication/330452762_Always_A_Woman_Never_A_Colleague_Police_Women_In_Serbia

Motivele cele mai frecvent declarate pentru aceasta sunt: obligațiile de îngrijire a familiei și a copilului, evitarea intenționată a „plafonului de sticlă” și experiențe negative în încercările anterioare de promovare³³.

În cadrul avizului Asociației Femeilor din Poliție asupra realizării în 2020 a Planului de acțiuni al Inspectoratului General al Poliției privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție, pentru perioada 2018-2020, a fost realizat un chestionar on-line alcătuit din 10 întrebări și completat de 127 de membre. 45,7% dintre respondente consideră lipsa oportunităților de evoluție în carieră una din problemele cu care se confruntă femeile în Poliție, alături de lipsa oportunităților de dezvoltare profesională (16,5%), discriminarea la locul de muncă (13,4%), tratament inegal (7,9%), hărțuire (6,3%). Aceste rezultate indică asupra fenomenului latent de prezență a diferitor forme de discriminare în Poliție. Suplimentar, angajatele Poliției au fost întrebate dacă au fost create condiții egale de promovare în funcții de conducere. Cu regret, practic jumătate 44,9% consideră că nu au fost create acele condiții egale³⁴. Toate acestea percepții creează condiții pentru un mediu de lucru ostil pentru femei. Cu toate acestea, 63,8% dintre angajate consideră că situația femeilor din Poliție s-a îmbunătățit, în ultimii ani.

Trebuie să menționăm că, organizațiile în care hărțuirea sexuală, în oricare dintre formele sale, este tolerată, nu oferă angajaților/telor un mediu de lucru sănătos, ci unul ostil, intimidant, în care oamenii nu își gestionează corect și profesionist relațiile de muncă.

Mediul ostil, intimidant se manifestă prin atmosferă tensionată, prin scăderea treptată a performanței, prin dezinteres față de muncă și, implicit, prin fluctuație de personal și lipsa atașamentului față de angajator și sistem. Are impact negativ asupra calității muncii prestate și asupra productivității. Acestea sunt consecințele clasice ale unui mediu de muncă permisiv în ceea ce privește comportamentele de hărțuire sexuală.

Pe de altă parte au productivitate crescută, pe termen lung, acele organizații care investesc în menținerea unui mediu de lucru sănătos, neconflictual, care răspunde nevoilor fiecărei persoane angajate în

³³ Danijela Spasić, PhD , Ivana Radovanović, PhD, “Always A Woman, Never A Colleague”: Police Women In Serbia, Academy of Criminalistic and Police Studies, Belgrade, Serbia, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 24, Issue 1, Ser. 4 (January. 2019), pag. 37.

³⁴ https://www.politia.md/sites/default/files/aviz_afp_2020.pdf

acea organizație. Acest tip de organizație acordă atenție crescută nu doar rezultatelor, dar și procesului prin care rezultatele au fost obținute, în particular aceasta traducându-se în relațiile dintre oamenii care formează un colectiv.

3.2. Bune practici de prevenire a hărțuirii sexuale în Poliție, experiența internațională

În 1997, Tarana Burke, o activistă americană din Bronx, New York, a vorbit cu o adolescentă în vârstă de 13 ani care fusese abuzată sexual. Tânăra i-a relatat experiența prin care trecuse, iar Tarana a rămas fără cuvinte. În acel moment s-a născut campania #metoo, relatează cotidianul american The New York Times.

„Nu aveam un răspuns sau o modalitate de a o ajuta în acel moment și nici măcar nu am putut să spun #metoo”, a declarat Tarana Burke. „Acest lucru m-a deranjat cu adevărat și a rămas în mintea mea pentru multă vreme”, a adăugat ea. La 10 ani după acea conversație, Tarana Burke a înființat Just Be Inc., o organizație non-profit care le ajută pe victimele hărțuirilor și agresiunilor sexuale. A căutat resursele pe care nu le găsisese și care nu erau disponibile pentru ea cu zece ani în urmă și s-a angajat într-o veritabilă misiune de sprijinire a persoanelor care au fost abuzate. Și a dat campaniei aceste două cuvinte care au pătruns în luminile reflectoarelor de pe rețelele de socializare sub forma #metoo.

Fenomenul hărțuirii sexuale a devenit mai prezent ca niciodată pe agenda publică datorită campaniei **#metoo**. Prin această campanie, femeii din toată lumea au îndrăznit să-și povestească experiențele proprii cu privire la hărțuirile și agresiunile sexuale pe care le-au trăit, sprijinindu-se una pe cealaltă împotriva acuzațiilor, învinovățirilor și discreditărilor. Astfel, întreaga planetă a realizat dimensiunea acestui fenomen. Totodată, campania #metoo a lansat în spațiul public, pe lângă experiențe șocante de hărțuire sexuală și viol, o serie de întrebări cu privire la motivele pentru care acestea au fost ascunse publicului atâta timp și pentru care sunt atât de răspândite, atât în cazul persoanelor publice, cât și în cazul persoanelor private.

#Metoo a devenit viral rapid pe rețele de socializare datorită unui tweet postat de actrița Alyssa Milano, care le-a cerut femeilor din întreaga lume să folosească hashtag-ul #metoo și să împărtășească

propriile experiențe neplăcute prin care au trecut pentru a trage un semnal de alarmă asupra faptului că problema este una globală și nu poate fi rezolvată decât dacă victimele au curajul de a denunța astfel de fapte.

Hashtag-ul s-a manifestat ca tendință în cel puțin 85 de țări, inclusiv India, Pakistan și Marea Britanie. Parlamentul European a convocat o sesiune ca răspuns direct la campania #MeToo, după ce a dat naștere la acuzații de abuz în Parlament și în birourile Uniunii Europene din Bruxelles.

Sintagma „#MeToo” a fost postată de către Milano, în jurul prânzului, pe 15 octombrie 2017 și a fost folosită de mai mult de 200.000 de ori până la sfârșitul zilei, și de mai mult de 500.000 de ori pe 16 octombrie. Pe Facebook, hashtag-ul a fost folosit de mai mult de 4,7 milioane de persoane în 12 milioane de postări în primele 24 de ore. Platforma a raportat că 45% dintre utilizatorii din Statele Unite au avut cel puțin o prietenă sau un prieten care a postat folosind sintagma „#MeToo”.



Ca platformă de comunicare și sesizare a unor asemenea cazuri, a fost creat și grupul închis de pe facebook #policetoo a Poliției Suedeze.

În 2017, s-a reușit ca 4743 de femei din cadrul Poliției Suedeze să se conecteze la mișcarea #policetoo și au spus că nu vor tolera hărțuirea sexuală, în special cea din partea colegilor. S-au colectat sute de mărturii, care au fost incluse într-o carte. De asemenea, s-a făcut un cadou special comisarului național de poliție din Suedia. Un colier gigant cu câte o perla pentru fiecare femeie hărțuită. Acest colier a circulat prin toate subdiviziunile de poliție din Suedia.

Putem folosi #metoo ca instrument, o armă pentru combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Este mult mai eficient ca aceste probleme să fie abordate în comun.



Pentru a sensibiliza societatea cu privire la problemele cu care se confruntă femeile din Poliția din Ontario (agresiune sexuală, hărțuire sexuală, represalii împotriva ofițerilor de sex feminin care vorbesc), un grup de polițiste a comandat un banner să zboare deasupra zonei Gre-

ater Toronto, care cere încetarea violenței sexuale împotriva femeilor din Poliție. Bannerul care includea hashtag-urile #tarnishedbadge și #metoo a putut fi văzut pe 400 de autostrăzi. Una din organizatoare a menționat că „*Dacă nu vorbim despre asta, nimic nu se va schimba și vom continua să ne pierdem cariera și sănătatea*”, „*Femeile și fetele din comunitate nu vor fi în siguranță până când nu vor fi abordate atacurile sexuale și hărțuirea în cadrul poliției*”³⁵.

Câteva polițiste din cadrul Poliției Regale Montane din Canada au luat atitudine împotriva hărțurii sexuale și a discriminării în bază de gen în cadrul structurii în care activează. Curajul și eforturile lor au dus la o victorie masivă și un acord în 2016, prin care aproximativ 3.000 de ofițere au fost despăgubite într-un proces colectiv. În urma acestor prevederi, polițistele angajate în unitățile de poliție din comunitățile din întreaga Canada s-au mobilizat. Fiind inspirate de polițistele care au luat atitudine înaintea lor, ele au găsit putere în experiențele comune și în vocile împărtășite³⁶.



În 2019, Asociația Internațională a Șefilor de Poliție a elaborat ghidul *Hărțuirea, Discriminarea și Comportamentul neprofesional*, care să vină în suportul agențiilor de poliție de a asigura că mediul de lucru al angajaților săi este pozitiv și productiv, reducând în același timp preocupările legate de răspundere. Ghidul prezintă un model de politică, care include descrierea conceptelor pentru o mai bună înțelegere și recomandări pentru autorități³⁷.



Law Enforcement Learning, prima platformă de învățare online din lume pentru profesioniștii din domeniul aplicării legii și al securității, furnizează cursul conceput pentru a educa ofițerii despre hărțuirea sexuală și pentru a oferi recomandări despre cum să identifice, să investigheze și să elimine hărțuirea în departamentele lor. Cursul folosește date de la Comisia pentru șanse egale în muncă (EEOC) din SUA, cazuri din instanță specifice poliției și evenimente reale din departamentele

³⁵ <https://www.newswire.ca/news-releases/ontario-police-women-fight-back-822560512.html>

³⁶ <https://www.gablawfirm.ca/case-of-police-women-sexual-assault-and-harassment-mississauga/>

³⁷ <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2021-07/Harassment%20and%20Discrimination%20FULL%20-%2006292020.pdf>

din întreaga țară pentru a defini comportamentele nepotrivite, a evalua răspunderea departamentului și a examina modul în care hărțuirea sexuală afectează comunitatea de aplicare a legii. Până la sfârșitul cursului, audienții învață să:

- ◆ definească hărțuirea sexuală;
- ◆ identifice diferitele tipuri de hărțuire sexuală;
- ◆ analizeze situațiile și determine existența hărțuirii;
- ◆ enumere exemple practice de hărțuire verbală, non-verbală și fizică;
- ◆ identifice factorii organizaționali care influențează hărțuirea sexuală;
- ◆ definească componentele esențiale ale politicii privind hărțuirea sexuală;
- ◆ folosească strategii de supraveghere, disciplină și formare;
- ◆ înțeleagă problemele care afectează răspunderea departamentului;
- ◆ abordeze în mod corespunzător plângerile de hărțuire sexuală³⁸.

Un curs similar este oferit și de către platforma Police1 și Police1 Academy³⁹.



În 2021, Asociația *Rețeaua Femeilor Polițiște* din Sarajevo, Bosnia și Herțegovina, cu suportul Uniunii Europene, a elaborat manualul „*Egalitatea de gen în structurile poliției în Bosnia și Herțegovina – Program de formare*”. Manualul conține un program de instruire care prezintă pas cu pas cum se poate organiza și desfășura un atelier de o zi pentru polițiști bărbați/femei privind egalitatea de gen și discriminarea la locul de muncă, cu accent pe hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriu de sex/gen.

Obiectivul instruirii este de a crește gradul de conștientizare cu privire la egalitatea de gen în structurile de poliție din Bosnia și Herțegovina, cu accent pe prezentarea participanților a situației actuale din structurile de poliție în ceea ce privește egalitatea de gen și discriminarea bazată pe criteriu de sex. Cursul abordează probleme

³⁸ <https://lawenforcementlearning.com/course/sexual-harassment-in-the-workplace/>

³⁹ <https://www.police1.com/info/p1a-free-sexual-harassment-course/>

de bază legate de sex și gen, conceptul de gen, urmat de stereotipuri și prejudecăți, după care se trece la problemele discriminării, cadrul legal internațional și mecanismele existente pentru realizarea egalității de gen ca mecanisme de protecție împotriva discriminării.

Instruirea în domeniul egalității de gen permite poliției să-și îmbunătățească capacitatea, să prevină și să răspundă diverselor forme de violență în bază de gen. Formarea de acest tip promovează un mediu nediscriminatoriu, în care nu există hărțuire sexuală și discriminare, și creează condiții pentru menținerea în serviciu și promovarea profesională a femeilor și bărbaților. Mai mult, instruirea pe probleme de gen poate contribui la descurajarea angajaților din acest sector de la încălcarea drepturilor omului, cum ar fi violența în bază de gen în detrimentul cetățenilor, precum și al colegilor lor.

3.3. Bune practici de prevenire a hărțuirii sexuale în Poliție, experiența națională

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității⁴⁰ a menționat că în situația în care statul și-a propus să combată efectiv hărțuirea sexuală, trebuie să se adapteze cadrul normativ standardelor în domeniu, asigurând ca obligația de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală să le revină angajatorilor, comisiilor de etică sau organelor de autoadministrare.

Ghidată de acest deziderat, la 16 iunie 2018, Asociația Femeilor din Poliție a organizat un eveniment de celebrare a 1 an de la fondare. În cadrul evenimentului a fost lansată acțiunea #AFPtoo, mișcare de sensibilizare a hărțuirii sexuale în Poliție. Astfel, au fost împărțite 100 de brățări, confecționate manual cu #AFPtoo, care sunt purtate de angajatele Poliției, din diferite subdiviziuni.

Subiectul hărțuirii sexuale se regăsește și în cele 4 opinii ale Asociației Femeilor din Poliție (AFP) pe marginea Planului de acțiuni al Inspectoratului General al Poliției privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru perioada 2018-2020, în contextul Suportului Bugetar pentru reforma Poliției. În cadrul acestor avize, Asociația a recomandat Inspectoratului General al Poliției:

⁴⁰ În avizul asupra proiectului de Lege pentru modificarea unor acte legislative (nr.475/MSM-PS/2019).

- ◆ desfășurarea unor analize/studii privind fenomenul hărțuirii pe criteriu de sex/gen în cadrul Poliției, care să prezinte date despre existența sau lipsa acestui fenomen;
- ◆ încurajarea managerilor din cadrul Poliției să își reitereze angajamentul de a nu tolera nici un comportament care lezează demnitatea femeii sau bărbatului și crează un mediu intimidant și ostil, inclusiv în mediul polițienesc;
- ◆ organizarea sesiunilor de instruire care să contribuie la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în Poliție.

În 2018, în contextul Campaniei Internaționale „16 zile de activism împotriva violenței în bază de gen”, Inspectoratul General al Poliției a lansat mesajul către toți angajații Poliției – *Toleranță zero față de fenomenul hărțuirii sexuale în cadrul Poliției*. Pentru realizarea acestui angajament, conducătorii joacă un rol important în combaterea hărțuirii și violenței împotriva femeilor la locul de muncă. Astfel, la solicitarea experților și Asociației Femeilor din Poliției, au fost înaintate 16 recomandări în acest sens, care trebuie să fie implementate în fiecare subdiviziune. Recomandările au fost aduse la cunoștința efectivului, în cadrul ședințelor operative.



Subiectul hărțuirii sexuale a fost abordat și în cadrul a 2 articole științifice:

- ◆ **„Promovarea unei culturi a drepturilor și a egalității în crearea unui mediu sigur de hărțuirea sexuală”** (Liliana Creangă, Mariana Carabanov) publicat în Materialele Conferinței **„Protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în procesul asigurării ordinii și securității publice”** din 9 decembrie 2021;
- ◆ **„Politica de gen în cadrul Poliției: realități și perspective”** (Ianuș Erhan, Mariana Carabanov) publicat în Revista Națională de Drept. 2021, nr. 3(245).



Desigur, **bune practici de prevenire a fenomenului hărțuirii sexuale sunt și activitățile desfășurate de către Inspectoratul General al Poliției și subdiviziunile Ministerului Afacerilor Interne** pentru efectivul său, inclusiv cu implicarea Centrului de Drept al Femeilor, Gender-Centru, Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare, cu suportul UN Women Moldova:

- ◆ aprobarea Planului de acțiuni al Inspectoratului General al Poliției privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru perioada 2018-2020;
- ◆ Ghidul de orientare juridică în caz de hărțuire sexuală “Ai dreptul să trăiești cu demnitate”, datorită parteneriatului dintre Centrul de Drept al Femeilor și Asociația Femeilor din Poliție, repartizat ulterior în subdiviziunile Poliției, în volum de 2000 de exemplare, inclusiv în limba rusă;
- ◆ sesiuni de instruire în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale, atât cu participarea experților naționali cât și internaționali;
- ◆ elaborarea, aprobarea și aplicarea curriculumului la modulul „*Hărțuire, hărțuire sexuală și integrarea dimensiunii de gen în cadrul MAI*” în cadrul Centrului integrat de pregătire pentru aplicarea legii;
- ◆ integrarea subiectului hărțuirii sexuale în cadrul cursului „Asigurarea egalității de gen și prevenirea discriminării”, „Integrarea dimensiunii de gen în activitatea MAI”, desfășurat în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare”, precum și în cadrul Centrului Integrat de Pregătire pentru Aplicarea Legii, pentru diferite categorii de angajați și angajate;
- ◆ aprobarea de către Ministerul Afacerilor Interne, la 4 septembrie 2020 a Regulamentului cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală.

3.4. Asigurarea unui mediu de lucru lipsit de hărțuire: propuneri și recomandări de prevenire

În instituția în care sunt respectate drepturile angajaților și angajatorilor, se înțelege că pentru a preveni și combate hărțuirea sexuală sau hărțuirea pe criteriu de sex/gen nu este suficientă doar intervenția rapidă într-un caz petrecut deja, dar și activitățile de sensibilizare. În ultimii ani, necesitatea de a preveni și combate acest fenomen este resimțită nu doar în discursurile factorilor de decizie, dar și în unele documente care sunt aprobate și implementate în sistemul polițienesc.

Angajatorul are datoria legală de a oferi efectivului său un loc de muncă liber de hărțuire și discriminare. Conducătorii trebuie să asigure pentru subalterni și subalterne un mediu de muncă divers, inclusiv și respectuos față de ceilalți și care nu tolerează orice încălcare a demnității umane.

Liderii progresivi în domeniul polițienesc recunosc importanța angajării, recrutării și promovării femeilor. În ultimii 40 de ani, studiile au arătat că femeile polițiste sunt mai puțin confruntătoare în abordarea lor polițienească, mai puțin dependente de forța fizică și sunt comunicatoare mai eficiente⁴¹. Femeile polițiste primesc mai puține plângeri decât colegii lor bărbați. De asemenea, cifrele au arătat că polițistele sunt mai capabile să aplaneze unul posibil conflict violent - înainte de a deveni mortal⁴².

Având în vedere aceste efecte nedorite de gestionare a riscurilor asupra operațiunilor și serviciilor, păstrarea unui loc de muncă fără hărțuire este crucială. Mesajul instituției trebuie să vină de la conducere și trebuie să fie clar și consecvent. Instituția trebuie să creeze o politică cuprinzătoare pentru a însoți acest mesaj, iar politica trebuie să definească termenii, să ofere așteptări și să descrie rolurile și responsabilitățile pentru a preveni și aborda hărțuirea.

⁴¹ <https://www.washingtonpost.com/posteverything/wp/2015/07/02/how-more-female-police-officers-would-help-stop-police-brutality/>

⁴² Astfel de constatări se regăsesc și-n Raportul privind vizitele de mentorat în asigurarea egalității de gen în inspectoratele de poliție, realizate în perioada octombrie 2018-iunie 2019 în cadrul Acordului de cooperare în bază de proiecte dintre AO Gender-Centru și UN Women (Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitate de Gen și Abilitarea Femeilor), finanțat de Guvernul Suediei și UN Women. Unii conducători au menționat că prezența femeilor în Poliție contribuie benefic la îmbunătățirea imaginii Poliției în societate și creșterea nivelului de încredere a cetățenilor, femeile mai puțin fiind asociate cu forța și mai mult cu comunicarea și rezolvarea conflictelor pe cale amiabilă.

După cum recunosc mulți angajatori, **măsurile proactive pot preveni hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriu de sex/gen**. Astfel, venim cu următoarele recomandări și sugestii de a preveni hărțuirea sexuală în subdiviziunile Poliției, care pot fi implementate cu succes.

1. Conducere dedicată și responsabilă

Cultura la locul de muncă are cel mai mare impact în a permite ca hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriu de sex/gen să ia amploare sau, dimpotrivă, să contribuie la prevenire. **Angajamentul conducerii de a asigura un loc de muncă divers, incluziv, prietenos și respectuos în care hărțuirea pur și simplu nu este acceptabilă este esențial.**

Piatra de temelie a unei strategii de succes de prevenire a hărțuirii este angajamentul consecvent și demonstrat al factorilor de decizie de a crea și menține o cultură în care hărțuirea nu este tolerată. Acest angajament poate fi demonstrat, printre altele, prin:

- ◆ declarația permanentă și fără echivoc că hărțuirea este interzisă;
- ◆ integrarea procedurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criteriu de sex/gen în procesele instituției;
- ◆ alocarea de resurse suficiente pentru acțiuni eficiente de prevenire, inclusiv oferirea de competențe persoanelor responsabile de crearea, implementarea și gestionarea acțiunilor de prevenire a hărțuirii sexuale;
- ◆ alocarea de timp suficient și personal dedicat pentru eforturile de prevenire a hărțuirii;
- ◆ evaluarea factorilor de risc de hărțuire sexuală și luarea de măsuri pentru a minimiza sau elimina aceste riscuri;
- ◆ implicarea nemijlocită a factorilor de decizie în eforturile de prevenire și combatere a hărțuirii.

În special, se recomandă ca conducătorii să se asigure că subdiviziunile pe care le conduc:

- ◆ au o mecanism de prevenire a hărțuirii care este cuprinzător, ușor de înțeles și comunicat în mod regulat efectivului;
- ◆ au sistem de raportare a cazurilor hărțuire sexuală și hărțuire pe criteriu de sex/gen, care este accesibil tuturor, are mai multe opțiuni de depunere a unei plângeri, dacă este posibil, și este comunicat în mod regulat efectivului;

- ◆ instruiesc în mod regulat și eficient efectivul cu privire la politica de prevenire a hărțuirii și procedura de raportare;
- ◆ contribuie la consolidarea capacităților în mod regulat și eficient a conducătorilor de direcții/secții/servicii cu privire la modul de prevenire, identificare și reacție la comportamentul inacceptabil care, dacă nu este controlat, poate avea urmări foarte grave;
- ◆ desemnează persoane responsabile de crearea și menținerea unei culturi în care hărțuirea sexuală nu este tolerată, precum și de raportarea, investigarea și soluționarea promptă a plângerilor de hărțuire;
- ◆ aplică sancțiuni disciplinare prompte, consecvente și proporționale cu gravitatea hărțuirii și/sau a comportamentului asociat.

Suplimentar, se recomandă ca **conducătorii să exercite o supraveghere adecvată a mecanismului de prevenire a hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criteriu de sex/gen, raportare a cazurilor, instruirii și a oricăror eforturi preventive și corective aferente**, eventual modificarea mecanismului de prevenire a hărțuirii.

Pentru a maximiza eficacitatea, conducătorii ar putea căuta feedback cu privire la eforturile lor de combatere a hărțuirii. De exemplu, ar putea fi luate în considerare:

- ◆ efectuarea de sondaje anonime ale efectivului, în mod regulat, pentru a evalua dacă hărțuirea are loc sau dacă este percepută a fi tolerată;
- ◆ cooperarea cu experții/ONG-urile de profil pentru a evalua mecanismul de prevenire a hărțuirii sexuale.

Conducătorii trebuie să aibă o abordare holistică pentru crearea unei culturi organizaționale care să prevină hărțuirea. Dacă este stipulată o măsură în planul de acțiuni ale instituției cu privire la răspunsul adecvat la plângerile de hărțuire, dar apoi nu se face nimic altceva pentru a crea un mediu în care angajații/angajatele știu că angajatorul se implică să oprească hărțuirea și să sancționeze pe cei care hărțuiesc, este puțin probabil ca măsura de la sine va avea mare efect.

Dacă un angajator are o politică care interzice în mod clar hărțuirea, care este menționată în mod constant la fiecare posibilă întâlnire cu efectivul, dar nu are un sistem care să îi protejeze pe cei care se plâng

de hărțuire, de represalii, politica în sine nu va produce efecte. Din aceste considerente, fiecare activitate trebuie să se reunească într-o manieră integrată pentru a crea o cultură organizațională care va preveni hărțuirea.

2. Politici și proceduri eficiente

Un pas important în eradicarea hărțuirii sexuale și discriminării la locul de muncă, este **dezvoltarea unei politici instituționale care interzice hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriu de sex/gen**. O politică scrisă începe procesul de implementare a unei filosofii/culturi instituționale conform căreia aceste comportamente sunt interzise și nu vor fi tolerate. Aceasta oferă un scut angajaților/angajatei care nu sunt de acord să manifeste un comportament hărțuitor, cum ar fi agresiunea, dar fac acest lucru din cauza presiunii grupului. În cele din urmă, o politică scrisă informează tot efectivul cu privire la dreptul lor de a nu fi supuși hărțuirii, precum și modalitatea de remediere a situației în caz de apariție a acesteia. **Punerea în aplicare a politicii stabilite este un ultim pas esențial în protejarea drepturilor angajaților/angajatei, a instituției și conducătorilor acesteia împotriva tragerii la răspundere.**

Un mecanism cuprinzător și clar de prevenire a hărțuirii, care este comunicat în mod regulat întregului efectiv, este un element esențial al unei politici eficiente de prevenire a hărțuirii sexuale. O politică cuprinzătoare de prevenire și combatere a hărțuirii ar putea include, de exemplu:

- ◆ o declarație conform căreia prevederile se aplică tuturor angajaților/angajatei indiferent de funcție sau grad;
- ◆ o declarație fără echivoc conform căreia hărțuirea sexuală sau pe criteriu de sex/gen, este interzisă prin lege;
- ◆ o descriere ușor de înțeles a comportamentului interzis, inclusiv exemple;
- ◆ o descriere a oricăror procese/mecanisme prin care angajații/angajatele pot împărtăși în mod informal sau obține informații despre hărțuire fără a depune o plângere;
- ◆ o descriere a mecanismului de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală, inclusiv atât în interior cât și în exterior;

- ◆ o declarație conform căreia angajații/angajatele sunt încurajați/încurajate să raporteze un comportament despre care consideră că ar putea fi hărțuire sexuală (sau care, dacă nu este controlat, poate ajunge la nivelul de contravenție/infracțiune), chiar dacă nu sunt siguri că comportamentul este inacceptabil;
- ◆ o declarație conform căreia angajatorul va oferi o investigație promptă, imparțială și amănunțită a fiecărui caz raportat sau situații existente;
- ◆ o garanție conform căreia identitatea persoanelor care raportează hărțuire, a presupuselor victime, a martorilor și a presupușilor hărțuitori, precum și alte informații obținute va fi păstrată confidențială în măsura posibilității și permisă de lege, în concordanță cu o investigație amănunțită și imparțială;
- ◆ o declarație conform căreia efectivul este încurajat să răspundă la întrebări sau să participe în alt mod la investigații privind presupusul caz de hărțuire sexuală;
- ◆ o asigurare că instituția va lua măsuri corective imediate și proporționale dacă stabilește că a avut loc cazul de hărțuire;
- ◆ o declarație fără echivoc conform căreia represaliile sunt interzise și că persoanele care raportează comportamente de hărțuire, participă la investigații sau iau orice alte acțiuni protejate de lege nu vor fi supuse represaliilor.

Suplimentar, politicile eficiente de prevenire a hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criteriu de sex/gen sunt, de exemplu:

- ◆ scrise și comunicate într-un stil și format clar, ușor de înțeles;
- ◆ oferit angajaților/angajatelor la angajare și în timpul cursurilor de instruire privind hărțuirea și plasat, fie pe site-ul web al Poliției, pe panourile informative, în sălile de pauză ale angajaților și în alte zone sau locații utilizate în mod obișnuit etc⁴³;
- ◆ revizuit și actualizat periodic, după cum este necesar, și diseminat efectivului.

⁴³ De exemplu, distribuirea de pixuri sau magneți cu numărul de telefon al liniei fierbinți pentru reclamații sau adresa site-ului web poate ajuta să reamintească efectivului opțiunile de raportare a cazurilor.

3. Un sistem/mecanism eficient și accesibil de raportare⁴⁴

„Trebuie să începem să denunțăm hărțuirea sexuală, pentru că numai atunci putem începe să progresăm în privința ei.”

Cristela Alonzo,
actriță, scriitoare, producătoare

Un sistem/mecanism eficient de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuirii pe criteriu de sex/gen încurajează întrebările, preocupările și plângerile; raportarea din timp a unui comportament potențial problematic; tratează cu respect presupusele victime, reclamanții, martorii, presupușii hărțuitori și alții; acționează prompt, temeinic și imparțial; și impune consecințe adecvate pentru hărțuire sau abateri aferente, cum ar fi represaliile.

De exemplu, **un sistem eficient de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuirii pe criteriu de sex/gen:**

- ◆ are resursele necesare, permițând instituției să răspundă prompt, complet și eficient la reclamații;
- ◆ oferă mai multe căi de raportare sau informează despre ele, atât pe interior, cât și pe exterior;
- ◆ este receptiv la plângerile angajaților/angajatelor și ale altor persoane în numele acestora;
- ◆ poate include procese alternative voluntare de soluționare a disputelor pentru a facilita comunicarea și a ajuta la prevenirea precoce și abordarea comportamentului interzis sau a comportamentului care ar putea ajunge în cele din urmă la nivelul de conduită interzisă;
- ◆ desfășoară investigații prompte, amănunțite și neutre;
- ◆ protejează, în cea mai mare măsură posibilă, confidențialitatea presupuselor victime, a persoanelor care raportează hărțuirea, a martorilor, a presupușilor hărțuitori și a altor persoane relevante, în conformitate cu o investigație amănunțită și imparțială, conform legislației;
- ◆ include acțiuni pentru a determina dacă presupusele victime, persoanele care raportează hărțuirea, martorii și alte persoane relevante sunt supuse unor represalii și impune sancțiuni persoanelor responsabile de represalii;

⁴⁴ Ar putea fi sub forma unui regulament sau proceduri operaționale standard.

- ◆ prevede procese pentru a se asigura că presupușii hărțuitori nu sunt prezumați vinovați sau sancționați prematur pentru hărțuire;
- ◆ include procese pentru a transmite soluționarea plângerii reclamantului și presupusului hărțuitor și, acolo unde este cazul și în conformitate cu cerințele legale, măsurile preventive și corectare luate.

Se recomandă, ca **angajații/angajatele responsabili/le de primirea, investigarea și soluționarea plângerilor sau implementarea sistemului de raportare a cazurilor de hărțuire**, printre altele:

- ◆ să fie bine pregătiți, obiectivi și neutri;
- ◆ să aibă autoritatea, independența și resursele necesare pentru a primi, investiga și soluționa plângerile în mod corespunzător;
- ◆ să ia în serios toate întrebările, preocupările și plângerile, răspunzând prompt și adecvat;
- ◆ să fie creat și menținut un mediu în care angajații/angajatele se simt confortabil și sigur raportând hărțuirea către conducere;
- ◆ să înțeleagă și să păstreze confidențialitatea asociată procesului de reclamație;
- ◆ să documenteze în mod corespunzător fiecare plângere, de la primirea inițială la investigație până la soluționare, utilizând liniile directe pentru a aprecia credibilitatea tuturor părților relevante și să pregătească un raport scris care să documenteze investigația, constatările, recomandările și măsurile disciplinare impuse (dacă există) și corective și preventive, măsurile luate (dacă este cazul).

Orice plângere sau semnal cu privire la un posibil caz de hărțuire sexuală sau hărțuire pe criteriu de sex/gen, trebuie investigat cu multă acuratețe, ținând cont de implicațiile pe care le are. Totodată, fiind un subiect foarte sensibil, trebuie să fie identificați angajații sau angajatele care ar putea, inclusiv conform competențelor, să investigheze asemenea comportamente. Ar trebui să fie cineva cu experiență adecvată și cu suficientă seriozitate pentru a intervieva în mod eficient persoanele implicate, inclusiv conducătorii. Ar putea fi angajați din cadrul Direcției /secției resurse umane, Direcției inspectare efectiv, unități gender sau alte persoane pregătite.

Este foarte important de identificat tipul investigației care trebuie desfășurat. Plângerea de hărțuire sexuală este o atingere nedorită? Comentariile și glumele cu conotație sexuală durează de mult timp? Există dovezi documentare sau nu? Fiecare dintre aceste informații va influența natura investigației. Astfel, pentru a elucida cazul, trebuie puse multe întrebări nu numai persoanei care acuză și persoanei acuzate, ci și oricăror persoane care au fost de față la incident sau care le sunt apropiate (*tipurile de întrebări ce ar putea fi puse sunt prezentate în anexa 1*).

În **procesul de investigarea a cazurilor este foarte important:**

- ◆ nu se fac presupuneri pripite cu privire la situație;
- ◆ respectarea confidențialității persoanelor implicate și a detaliilor cazului;
- ◆ orice sancțiune disciplinară aplicată trebuie să fie proporțională cu conduita comisă.

Dacă un caz a fost dovedit, rezultatele posibile ar putea include, dar nu se limitează la:

- ◆ scuze;
- ◆ consiliere sau instruire;
- ◆ angajamente cu privire la formele convenite de comportament viitor;
- ◆ luarea de măsuri disciplinare împotriva hărțuitorului, inclusiv emiteria unui avertisment, retrogradarea sau încetarea raportului de muncă.

4. Instruire eficientă în materie de hărțuire sexuală și hărțuire pe criteriu de sex/gen

Implicarea conducerii, responsabilizarea, politicile puternice de prevenire/combateră a hărțuirii și sistemele de raportare a cazurilor sunt componente esențiale ale unei strategii de succes de prevenire, dar numai dacă angajații sunt conștienți de acestea. Instruirea regulată, interactivă și cuprinzătoare a tuturor angajaților/angajatelor poate ajuta la asigurarea faptului că efectivul înțelege regulile, politicile, procedurile și așteptările organizaționale, precum și consecințele unei conduite greșite.

Formarea în materie de prevenire a hărțuirii sexuale poate fi cea mai eficientă dacă, printre altele este:

- ◆ susținută și promovată de conducători;
- ◆ repetată și consolidată în mod regulat;
- ◆ furnizată efectivului de la toate nivelele;
- ◆ furnizată într-un stil și format clar, ușor de înțeles și interactiv;
- ◆ adaptată specificului sistemului;
- ◆ desfășurată de formatori calificați, interactivi sau, dacă formarea față în față nu este fezabilă, concepută pentru a include implicarea activă a participanților;
- ◆ evaluată de către participanți/participante și revizuită după caz.

Suplimentar, instruirea privind hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriu de sex/gen poate fi cea mai eficientă atunci când este adaptată efectivului și subdiviziunii. În consecință, atunci când se dezvoltă programul de instruire, experiențele zilnice ale efectivului sunt aspecte importante ce trebuie luate în considerație.

Formarea eficientă în materie de hărțuire pentru toți angajații/angajate poate include, de exemplu:

- ◆ descrierea comportamentului interzis, precum și ale comportamentelor care, dacă nu sunt controlate, ar putea duce la hărțuire sexuală și hărțuire pe criteriu de sex/gen;
- ◆ exemple care sunt adaptate efectivului și subdiviziunii;
- ◆ informații despre drepturile și responsabilitățile angajatelor/angajaților dacă acestea/aceștia experimentează, observă sau devin conștienți de comportamente pe care le consideră că ar putea fi hărțuire;
- ◆ încurajarea angajatelor/angajaților să raporteze comportamentele de hărțuire;
- ◆ explicații privind procesul de raportare, precum și orice procese alternative voluntare de soluționare a litigiilor;
- ◆ explicații cu privire la informațiile care pot fi solicitate în timpul unei investigații, inclusiv: numele sau o descriere presupusului (lor) hărțuitor (i), a presupusei victime și a oricăror martori; data (le) presupusei hărțuiri; locul (locațiile) presupusei hărțuiri; și o descriere a presupusei situații de hărțuire;

- ◆ asigurarea că angajații/angajatele care raportează comportamente de hărțuire, participă la investigații sau întreprind orice alte acțiuni protejate de lege nu vor fi supuși represaliilor;
- ◆ explicații ale posibilelor consecințe și costuri pentru implicarea într-un comportament interzis;
- ◆ oportunități de a pune întrebări despre instruire, politica de prevenire a hărțuirii, sistemul de reclamații, regulile și așteptările aferente;
- ◆ identificarea și furnizarea de informații de contact pentru persoanele și/sau subdiviziunile responsabile cu abordarea întrebărilor, preocupărilor și plângerilor privind hărțuirea.

Instruirea conducătorilor, ar putea include:

1. Informații despre cum să prevină, identifice, stopeze, raporteze și combată hărțuirea, cum ar fi:
 - identificarea potențialilor factori de risc pentru hărțuire și acțiuni specifice care pot minimiza sau elimina riscul de hărțuire;
 - metode realiste, ușor de înțeles, pentru a aborda hărțuirea pe care o observă, care le este raportată sau despre care învață altfel;
 - instrucțiuni clare despre cum să raporteze hărțuirea;
 - explicații ale regulilor de confidențialitate asociate cu plângerile de hărțuire.
2. Explicații ale consecințelor neîndeplinirii responsabilităților legate de hărțuire, represalii și alte comportamente interzise.

Pentru a preveni și combate comportamentele ilegale de hărțuire la locul de muncă, conducătorii ar putea considera că este util să ia în considerare și să implementeze noi modalități de instruire, la locul de muncă specifice adulților. În plus, conducătorii ar putea considera util să se întâlnească cu angajatele/angajații, după cum este necesar, pentru a discuta probleme legate de evenimentele curente sau viitoare și pentru a împărtăși resursele relevante.

Programele de instruire trebuie să fie astfel proiectate, încât nu doar să ofere informații despre fenomenul hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criteriu de sex/gen dar și să contribuie la schimbarea comportamentului astfel încât să nu fie astfel de cazuri. Instruirile trebuie să fie abordate

nu ca niște evenimente unice care au avut loc, ci ca un proces continuu. Iar mesajul transmis în cadrul acestui proces trebuie să fie integrat într-o politică și cultură nediscriminatoare.

Instruirea pentru prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criteriu de sex/gen crește gradul de conștientizare în întreaga instituție a fenomenului hărțuirii și a rolului pe care angajații îl pot juca în crearea unei culturi sigure la locul de muncă, fără hărțuire.

În cele din urmă, importanța reală a instruirilor pentru prevenirea hărțuirii sexuale și hărțuirii pe criteriu de sex/gen se reflectă în impactul pe care îl are, măsurat fie prin sondaje, fie prin numărul de cazuri sesizate și soluționate.

5. Crearea și menținerea unui mediu de lucru echitabil și lipsit de hărțuire.

Locul de muncă, pentru angajații și angajatele Poliție, este ca o a doua casă. Ei/ele își petrec cea mai mare parte a timpului la serviciu și din aceste considerente trebuie să fie un loc în care să se simtă respectați și în siguranță. Avantajele unui mediu echitabil și lipsit de hărțuire sunt:

- ◆ Angajații și angajatele se pot concentra mai bine la îndeplinirea atribuțiilor funcționale și prestarea serviciilor calitative pentru comunitate;
- ◆ Efectivul se poate baza pe conducătorii săi atunci când apare o situație/conflict și utilizează mecanisme interne de rezolvare a problemelor apărute;
- ◆ Un loc de muncă fără hărțuire și sigur îi ajută și pe conducători să facă față problemelor legate de pierderea productivității și reducerea absenteismului. Deoarece angajații/angajatele se simt mai în siguranță la locul de muncă, este probabil să rămână asociați cu sistemul/subdiviziunea pentru o perioadă mai lungă de timp. Mai mult, rata de rotație/concediere a angajaților/angajatelor este, de asemenea, scăzută;
- ◆ Demonstrarea respectului la locul de muncă, indiferent de funcție/grad/gen îi ajută pe angajați/angajate să se simtă apreciați/apreciate. Și atunci când oamenii se simt împuterniciți, confortabili și în siguranță la locul lor de muncă, probabil că vor lucra mai mult și mai eficient;

- ◆ Cultura și reputația organizațională mai puternică. Este puțin probabil ca o subdiviziune cu reputația care tolerează hărțuirea la locul de muncă să atragă angajați și angajate de înaltă calitate. O abordare proactivă a acestor probleme poate încuraja de fapt angajații/angajatele să fie mai dedicați și loiali subdiviziunii în care activează;
- ◆ Profesia de polițist și polițistă devine mai atractivă pentru tineri și tinere, care își doresc să lucreze într-un mediu sigur și lipsit de hărțuire, în care le sunt respectate drepturile și create oportunități de dezvoltare și avansare în carieră.

6. Un ultim set de recomandări, care combinate cu alte politici pot contribui la prevenirea cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuire pe criteriu de sex/gen în timp, se referă la:

- ◆ **Profesionalizarea continuă** a angajatelor/angajaților Poliției, inclusiv prin preluarea și implementarea bunelor practici de integrare a egalității de gen și prevenire a oricăror forme de discriminare a polițiștilor/polițistelor din diferite state;
- ◆ **O mai bună implicare și promovare a femeilor în Poliție.** Este clar că femeile contribuie la realizarea cu succes a sarcinilor Poliției și la realizarea angajamentului de a crea o Poliție mai modernă, mai eficientă, mai respectată de comunitate. Sistemul ar putea beneficia de contribuția adusă de femei, inclusiv prin creșterea numărului lor, doar dacă va fi creat un mediu de lucru general care respectă pe deplin rolul femeilor și apreciază abilitățile unice pe care le oferă.

De exemplu, *reprezentarea femeilor ofițeri de poliție în Suedia este de 32,36%, ceea ce este un procent destul de mare, în timp ce 25,63% dintre femei sunt în posturi de conducere. Cu toate acestea autoritățile suedeze sunt nemulțumite de acest procent de femei în funcții de conducere și încearcă să-l crească.*

3.5. Modalitățile de acțiune în cazurile de hărțuire sexuală

„Sper că alte femei care au suferit hărțuire sexuală nu vor fi descurajate de experiența mea, ci vor găsi puterea de a vorbi despre această problemă serioasă.”

Anita Hill, avocată

Ce poate face o persoană care se consideră hărțuită sexual sau hărțuită pe criteriu de sex sau gen pentru a obține soluționarea situației și încetarea hărțuirii sexuale?

La nivel intern, în cadrul instituției pentru care lucrează, poate:

- ◆ **să ceară direct și ferm celui/celeia care o/il hărțuiește să înceteze acest comportament.** Pentru că hărțuirea sexuală sau hărțuirea pe criteriu de sex/gen este definită ca un comportament nedorit, iar persoana care hărțuiește trebuie să știe că atitudinea ei deranjează;
- ◆ dacă problema persistă, **să avertizeze în scris persoana care hărțuiește** (vezi model de scrisoare către hărțuitor în anexa 2). Această plângere poate reprezenta o probă în cazul unei reclamații sau a unei chemări în judecată. Avertismentul nu trebuie să întârzie foarte mult, pentru că se poate pune întrebarea de ce nu a sesizat problema de la început;
- ◆ **să spună unui/unei prieten/e sau coleg/e apropiat/e ce se întâmplă.** Această persoană poate depune mărturie pentru victimă în cazul în care aceasta alege să reclame sau să dea în judecată persoana care o/il hărțuiește;
- ◆ **să strângă probe:** să păstreze copii ale oricăror materiale scrise care dovedesc hărțuirea (fotografii, mail-uri, bilețele, cadouri), să țină un jurnal - date, nume, conversații, martori, frecvența comportamentelor ofensatoare, să înregistreze convorbirile cu persoana care o hărțuiește;
- ◆ **să încerce să afle dacă mai sunt și alte persoane în aceeași situație.** Mai multe plângeri sporesc șansa de reușită a demersului de rezolvare a situației;

- ◆ **să discute cu un specialist** (doctor, consilier sau psiholog) în cazul în care înregistrează simptome de stres, depresie sau alte probleme de sănătate cauzate de comportamentul de hărțuire și să obțină o dovadă de la aceștia din care să rezulte că aceste probleme de sănătate sunt cauzate de faptul că trece printr-o situație de hărțuire sexuală;
- ◆ dacă persoana care o hărțuiește este un coleg, trebuie **să comunice șefului direct și/sau managerului de resurse umane problema**. Acesta trebuie să ia în serios plângerea și să îi explice cum intenționează să procedeze;
- ◆ dacă șeful direct sau managerul de resurse umane nu ia măsuri pentru încetarea situației, **persoana hărțuită trebuie să le comunice în scris plângerea**. Această plângere poate, de asemenea, să constituie ca probă;
- ◆ dacă persoana care hărțuiește este șeful direct, trebuie să urmeze aceeași pași (discuție urmată de plângere scrisă) cu managerul general și/sau angajatorul (vezi model de scrisoare către conducător în anexa 3);
- ◆ **să solicite sprijinul sindicatului sau grupului coordonator gender**.



„În calitate de femei și de avocați, nu trebuie să ne mai rușinăm niciodată să ne ridicăm vocile împotriva hărțuirii sexuale.”

Hillary Clinton, politiciană, secretară de stat

ÎN RELAȚIA CU HĂRȚUITORUL, PERSOANA HĂRȚUITĂ TREBUIE SĂ:

- ◆ spună lucrurilor pe nume, să fie specific/ă;
- ◆ facă hărțuitorul responsabil pentru faptele lui/ei, să nu găsească scuze pentru el/ea, să nu pretindă că nu se întâmplă nimic;
- ◆ răspundă adecvat, nu să tacă umil/ă;
- ◆ afirme direct și cu seriozitate ce o/îl deranjează, să evite să amenințe, să insulte sau să folosească obscenități;
- ◆ ceară hărțuitorului/oarei să înceteze, recomandabil printr-o scrisoare, care eventual ar putea fi considerată ca probă (vezi anexa);
- ◆ afirme clar că are dreptul să nu fie expus/ă la hărțuire sexuală;
- ◆ dubleze limbajul verbal cu limbaj nonverbal: contact vizual, ținută serioasă, capul sus;
- ◆ nu răspundă scuzelor sau tacticilor hărțuitorului/oarei, să spună repetat că o deranjează dacă hărțuirea continuă;
- ◆ încheie interacțiunea în termenii pe care îi dorește.

Sugestii pentru comunicarea cu hărțuitorul

| | |
|--|---|
| <p>Descrieți faptele fără să judecați</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Specificați data exactă a incidentului și natura hărțuirii. | <p>„În ultimele săptămâni ți-ai pus mâna în jurul umărului meu și m-ai mângâiat de mai multe ori ”.</p> <p>„La 18 iunie mi-ai vorbit despre obiceiurile tale sexuale.”</p> |
| <p>Descrieți propriile sentimente</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Descrieți cum v-ați simțit în cazul hărțuirii. | <p>„M-ai făcut să mă simt incomod.”</p> <p>„Nu am fost niciodată într-o situație atât de jenantă.”</p> <p>„Îmi este greu să lucrez cu tine în această situație.”</p> |
| <p>Faceți o cerere</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Roagă persoana care te hărțuiește să oprească acest comportament nedorit. ◆ Poate descrieți modul în care te aștepți ca să lucreți împreună în viitor. | <p>„În viitor, mă aștept să avem o relație pur profesională cu tine și mă aștept să te abții să-mi spui orice detalii intime despre viața ta privată.”</p> <p>„Te rog să te abții să-mi spui glume sexiste.”</p> <p>„Nu vreau să fiu atinsă de tine sau să te referi la sexualitatea mea”</p> |
| <p>Menționați despre consecințele ce pot fi</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Amenință ce se va întâmpla în continuare dacă solicitările nu sunt îndeplinite. | <p>Dacă nu vă comportați așa cum se cere, îmi rezerv dreptul de a merge mai departe cu măsuri adecvate</p> |
| <p>Posibile fraze suplimentare</p> | <p>„Aștept un răspuns.”</p> <p>„Vă rog să confirmați că ați primit această scrisoare.”</p> <p>„Mă aștept la scuze personale”.</p> <p>Dacă anterior a existat o relație mai strânsă: „În viitor te aștept să te comporți pur ca un coleg. ”</p> |

„Trebuie să fim alături de toate victimele hărțuirii sexuale și să ne asigurăm că acestea nu sunt reduse la tăcere.”

Gretchen Carlson, jurnalistă, autoare

La nivel extern

Dacă, pe plan intern, problema nu a fost rezolvată, deși persoana hărțuită a făcut toate demersurile necesare, se poate apela la instituțiile responsabile de soluționarea cazurilor de hărțuire sexuală sau hărțuire pe criteriu de sex/gen.

Persoana care se consideră hărțuită, ca formă de discriminare, poate face, în același timp, un demers către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (în continuare (CPEDAE), prin care va solicita constatarea discriminării.

Plângerea trebuie să conțină:

1. descrierea încălcării dreptului victimei la libertate și integritate sexuală;
2. momentul în care a avut loc această încălcare;
3. faptele și eventualele dovezi care susțin plângerea;
4. numele și adresa persoanei care o depune;
5. datele de identificare a hărțuitorului.

Victima care reclamă că a fost supusă hărțuirii urmează să prezinte fapte care arată comportamentul cu tentă sexuală nedorit manifestat față de ea; legătura causală dintre acest comportament și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator și că scopul sau efectul acestui comportament a fost lezarea demnității sale. Totodată, victima trebuie să probeze că acest tratament a avut loc în baza criteriului de sex/gen.

Plângerea poate fi depusă, în termen de 1 an, către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității prin următoarele modalități:

- ◆ Personal, inclusiv la orele de audiență a membrilor CPEDAE prin înscriere prealabilă la numărul de telefon 022-21-28-17. Adresa CPEDAE: Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 180 of. 405.

- ◆ Prin poștă: Republica Moldova, MD-2004, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfint nr. 180 of. 600.
- ◆ Prin fax: (022) 212 817
- ◆ E-mail: info@egalitate.md
- ◆ Modul on-line de depune a plângerilor:
<http://antidiscriminare.egalitate.md/scrie-o-plangere/>
- ◆ Linia fierbinte (apel de pe telefonul fix) - **0-8003-3388**.

În urma examinării plângerii, CPEDAE adoptă o decizie motivată care va include recomandări în vederea asigurării repunerii în drepturi a victimei și a prevenirii faptelor similare pe viitor.

Dacă autoritățile sau persoanele responsabile nu iau măsuri pentru a opri hărțuirea victimelor de către alte persoane private, și ele pot fi trase la răspundere în temeiul art. 71² Cod contravențional al Republicii Moldova pentru ignorarea intenționată și neexecutarea recomandărilor date de CPEDAE.

Totodată, victima hărțuirii sexuale (ca formă de discriminare) se poate adresa cu o acțiune în instanța de judecată prin care poate solicita:

- a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale;
- b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale;
- c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale;
- d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată;
- e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.

Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte date care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare îi revine agresorului și nu victimei. Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat.

ÎNCHEIERE

Hărțuirea sexuală sau hărțuirea pe criteriu de sex/gen, indiferent de formele sale, este o experiență extrem de traumatizantă, iar mediul polițienesc nu este o excepție. Ea afectează sănătatea fizică, psihică și emoțională, precum și viața profesională a persoanelor hărțuite, dar are consecințe negative și asupra instituției și imaginii pe care o are în societate.

Angajatele Poliției care au avut experiența unor situații/comportamente de hărțuire au trăit sentimente de dezgust, frustrare, furie, dezamăgire, frică, jenă, acestea fiind semne ale unei stări de dezechilibru atât pentru angajate, cât și pentru instituție. Din aceste considerente, este important ca conducătorii să investească în prevenirea unor asemenea situații și menținerea stării de echilibru între persoanele angajate, prin creșterea nivelului de informare a efectivului și sensibilizarea asupra fenomenului hărțuirii sexuale și consecințele sale.

Fără îndoială, este de o importanță vitală să fie elaborate și implementate politici și proceduri eficiente pentru a aborda hărțuirea sexuală atunci când aceasta are loc. Cu toate acestea, existența unui sistem și a unei culturi de prevenire a apariției hărțuirii sexuale este chiar mai importantă decât instituirea unei modalități rapide de a răspunde la plângerile de hărțuire sexuală. Prin prevenirea apariției cazurilor de hărțuire sexuală/hărțuire pe criteriu de sex/gen obținem un mediu în care femeile și bărbații se simt în siguranță la locul de muncă și sunt tratați cu demnitate și respect.

În încheiere, subliniem că practicile și recomandările prezentate mai sus nu reprezintă o listă exhaustivă de acțiuni preventive și corective. Încurajăm factorii de decizie să continue să dezvolte, să implementeze și să împărtășească practici suplimentare de prevenire și combatere a fenomenului de hărțuire sexuală și hărțuire pe criteriu de sex/gen la locul de muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Botnarenco Mihaela, Hărțuirea sexuală ca formă de discriminare, Nr. 1, 2015, REVISTA NAȚIONALĂ DE DREPT.
2. Livia Aninoșanu, Daniela Marțiș, Irina Sorescu, Managementul relațiilor disfuncționale la locul de muncă, Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală, Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor, Centrul parteneriat pentru egalitate, 2007.
3. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii, Recomandări de politici, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de Drept al Femeilor, Chișinău, 2018.
4. Centrul Internațional pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Femeii „La Strada”, Particularitățile fenomenului violenței sexuale în Republica Moldova, Chișinău, 2019.
5. <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/what-kinds-of-behaviors-are-considered-sexual-harassment.html>.
6. Lach și Gwartney-Gibbs sugerează că femeile care lucrează în medii mai puțin tradiționale sunt mai multe expuse riscului de a suferi un comportament ostil (adică ceea ce numim „formele ale hărțuirii sexuale mai severe”). http://eprints.lse.ac.uk/86611/1/Brown_Sexual%20harassment%20experienced%20by%20police%20staff.pdf.
7. <https://www.bartleby.com/essay/The-Three-Types-Of-Sexual-Harassment-In-FJFJNBJM5U6>.
8. Brodeur, Vanessa. Female law enforcement officer's experiences of workplace harassment, 2018. Disponibil: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1698&context=etd>.
9. <http://www.dmwlawfirm.com/resources/Hartuirea%20Sexuala%20prima%20parte.pdf>.
10. Danijela Spasić, PhD , Ivana Radovanović, PhD, „Always A Woman, Never A Colleague”: Police Women In Serbia, Academy of Criminalistic and Police Studies, Belgrade, Serbia, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 24, Issue 1, Ser. 4 (January. 2019).
11. https://www.politia.md/sites/default/files/aviz_afp_2020.pdf.
12. NATIONAL CENTER FOR WOMEN & POLICING Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement was funded by a grant from the Bureau of Justice Assistance, Grant #99-LD-VX-0003. A Division of the Feminist Majority Foundation, pag.133. Disponibil: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>.
13. <https://www.washingtonpost.com/posteverything/wp/2015/07/02/how-more-female-police-officers-would-help-stop-police-brutality/>.

14. Lisa Denney, Activitatea polițienească și dimensiunea de gen, Set de instrumente privind aspecte de gen și Securitate, DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019.
15. Bodrug-Lungu V., Drăgulean A., Țarălungă E., VALORIFICAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN DOMENIUL APĂRĂRII NAȚIONALE. Ghid pentru formatori și formatoare, Chișinău, 2021.
16. Albu N., Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare. Manual. Modulul II: Politici și direcții de promovare a perspectivei de gen în domeniul păcii și securității, Chișinău, 2017.
17. The economic costs of sexual harassment in the workplace, Report for the Sexual Harassment National Inquiry, Deloitte Access Economics, March 2019.
18. Sara Hassan, It is not that grey, How to identify the grey area — a practical guide for the twilight zone of sexual harassment, 2019.
19. Eliminarea hărțuirii sexuale și persecuțiilor la locul de muncă, Îndrumări pentru companiile de transport naval, 2013.
20. Protocol de prevenire și acțiune în caz de hărțuire la CIE Automobile, 2020.
21. ServSafe Workplace, Sexual Harassment Discussion Guide, 2018.
22. My Linh Do, William James Schmitt, Reducing Sexual Harassment and Gender Discrimination: Recommendations for the Mexico city Police Department, Board of Regents of the University of Wisconsin System, 2005.
23. Laura Babbitt, Drusila Brown, Ana Antolin, Sexual Harassment: causes and remediation, 2020.
24. Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement: executive guide, International Association of Chiefs of Police, 2011.
25. Handbook on sexual harassment of women at workplace, Government of India, Ministry of Women and Child Development, 2015.
26. Guidelines on Sexual Harassment Preventino at the Workplace, International Labour Organization, Indonezia, 2011.
27. Law Enforcement Policy Center, Harassment, Discrimination and Unprofessional Conduct, Concepts and Issues Paper, 2019.

ANEXE

ANEXA 1

Model de întrebări în cadrul investigării cazurilor de hărțuire sexuală sau hărțuirii pe criteriu de sex/gen la locul de muncă

Întrebări adresate persoanei care acuză că a fost hărțuită

- ◆ *întrebări de ordin general* (despre activitatea în cadrul subdiviziunii);
- ◆ *întrebări cu privire la incident*: Ce s-a întâmplat? Când s-au petrecut aceste lucruri? Unde au avut loc? Ce s-a întâmplat înainte de incident? Ce a spus sau ce a făcut persoana care v-a agresat? Care au fost cuvintele dumneavoastră sau cum ați reacționat? Ce s-a mai întâmplat în plus de la momentul incidentului? Cine mai este posibil să fi văzut sau să fi auzit situația? Cu cine ați discutat despre incident?

Întrebări cu caracter general adresate persoanei acuzate

- ◆ *întrebări de ordin general*: Care este modalitatea prin care comunicați cu subalternii și colegii dumneavoastră? Cum ați descrie mediul de lucru din subdiviziunea dumneavoastră? Atmosfera este relaxată și relativ informală? Cum obișnuiți să repartizați sarcinile subalternilor dumneavoastră? Persoanele din subdiviziunea dumneavoastră lucrează mult peste program? Cât de bine îi cunoașteți pe angajații/le din subdiviziunea dumneavoastră? În ultima vreme au avut loc incidente de natură să perturbe atmosfera plăcută din subdiviziunea dumneavoastră?
- ◆ *întrebări cu privire la incident*: Vă simțiți atras (ă) de (numele angajatului/al angajatei)? Există momente când vă gândiți la (numele angajatului/angajatei) sub aspect sexual? L-ați atins/ați atins-o vreodată pe (numele angajatului/angajatei)? Ați încercat vreodată să îl/o sărutați pe (numele angajatului/angajatei)? (Descrieți incidentul despre care se bănuiește că a avut loc).

Vă rugăm să ne oferiți versiunea dumneavoastră cu privire la incident. V-ați oferit să îl/o ajutați pe (numele angajatului/al angajatei) în carieră și ați cerut în schimb afecțiune din partea sa?

Întrebări adresate martorilor

- ◆ *întrebări cu caracter general:* Care este atmosfera generală în grupul în care lucrează angajatul/angajata? Ce stil de comunicare folosește angajatul/angajata? Dar șeful lui/ei? Dar alți colegi? Care este stilul de management al șefului? Cum ajung informațiile importante la angajați? Au existat probleme în interiorul acestei subdiviziuni? Există colegi care s-au plâns de prezența unor comportamente deranjante? Ați observat personal sau ați fost jignit/ă chiar dumneavoastră de astfel de comportamente? Vă rugăm să descrieți în ce au constatat comportamentele neadecvate sau jignitoare cu care v-ați confruntat sau la care ați asistat. În subdiviziunea în care lucrați există imagini de calendar sau afișe care vă ofensează sau care ofensează pe cei din jurul dumneavoastră? În subdiviziunea în care lucrați s-au făcut glume sau comentarii de natură să ofenseze persoanele de acolo? (Dacă răspunsul la întrebarea de mai sus este afirmativ, adresați următoarea întrebare): Cine a făcut aceste comentarii și care a fost conținutul lor textual?
- ◆ *întrebări cu privire la incident:* (Relatați incidentul, când și unde a avut loc, apoi adresați următoarele întrebări): Ați observat ceva în subdiviziunea dumneavoastră care să vă fi deranjat sau care să îl/o fi deranjat pe un coleg/o colegă de-ale dumneavoastră? Ați auzit conversații în care a fost implicat(ă) (numele angajatului/angajatei)? Ați văzut pe cineva cu care a stat de vorbă (numele angajatului/angajatei)? Ați observat anumite interacțiuni între acest angajat/această angajată și un coleg/o colegă sau un șef/o șefă?

Sugestii adresate persoanei care a inițiat investigația:

După ce ați încheiat această investigație, vă puteți pune următoarele întrebări, pentru a pune mai bine în context informațiile dobândite:

- ◆ Analizată separat, declarația persoanei care acuză hărțuire sexuală este fără lacune, consecventă și solidă?

- ◆ Analizată separat, este declarația persoanei acuzate fără lacune, consecventă și solidă?
- ◆ Se îmbină ele în mod logic?
- ◆ Analizate în lumina incidentului, ambele relatări sunt fără lacune, consecvente și solide?
- ◆ Declarația persoanei care acuză hărțuire sexuală concordă cu cea a martorului?
- ◆ Declarația persoanei acuzate concordă cu cea a martorului?
- ◆ A avut persoana acuzată timpul fizic necesar pentru a face ceea ce este acuzat?
- ◆ Persoana care acuză ar putea avea vreun motiv să aducă acuzații false persoanei acuzate?
- ◆ Este posibil ca incidentul de hărțuire să fi avut loc la momentul și în locul precizat?

Model de scrisoare către hărțuitor

Data

Domnule...,

Îți scriu această scrisoare pentru a-ți atrage atenția asupra unor comportamente ale tale în relația noastră de serviciu, care mă deranjează și pe care nu pot să le tolerez. Comportamentele la care mă refer sunt următoarele:

La petrecerea cu ocazia Crăciunului din anul 2018 mi-ai spus că aș putea ajunge departe în subdiviziune dacă aș fi mai bună cu tine și că aș putea dovedi asta culcându-mă cu tine.

Pe data de 24 iulie 2018, mi-ai lăsat pe birou o revistă pe care eu o consider obscenă. Când te-am întrebat dacă e a ta, mi-ai spus că te-ai gândit că aș putea fi interesată de subiect.

În 3 ocazii diferite, începând de a doua zi după angajarea mea, m-ai urmărit la toaletă și m-ai îmbrățișat. În numeroase rânduri ai comentat împreună cu alți colegi, în preajma biroului meu, despre posibilele mele preferințe sexuale.

Ai rezervat doar o cameră dublă atunci când a trebuit să avem o deplasare de serviciu în afara țării și ai schimbat rezervarea numai după ce eu am insistat în fața agentului de rezervări. La banchetul din seara respectivă mi-ai spus că ameninț buna noastră relație de lucru cu un asemenea comportament neprietenos.

Acest tip de comportament mă ofensează și constituie hărțuire sexuală. Aceste incidente creează un mediu de lucru neprofesional, stresant, dăunător pentru mine, care are efecte asupra performanțelor mele, în special asupra celor care necesită un contact cu tine. De aceea, îți cer să încetezi aceste comportamente de hărțuire sexuală acum.

Opțional

Dacă vei continua cu acest comportament sau dacă mă vei hărțui în continuare ca rezultat al acestei scrisori, voi transmite o copie a acestei scrisori șefului tău, direcției de resurse umane, reprezentantului sindicatului și șefului IGP. Dacă va fi necesar, voi depune o plângere la Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității.

Numele și semnătura.

Model de scrisoare către conducător

Stimate domnule șef,

Vă scriu această scrisoare pentru a vă informa despre un incident neplăcut ce mi s-a întâmplat recent la serviciu. Cred că am fost hărțuită sexual de șeful de secție, dl. X.

La 4 octombrie 2020, în jurul orelor 17.30, alți colegi de ai mei deja au plecat acasă. Când am început să lucrez la un document cu termen urgent, dl. X a venit la spatele meu, și-a pus mâinile pe talia mea și a spus "Mă bucur că suntem în sfârșit singuri". Imediat m-am întors, fiind în șoc și rușinată de cele spuse. Eu i-am spus că sunt căsătorită. Iar el mi-a răspuns că aș putea să-mi scot inelul de pe deget. Eu nu am știut ce altceva să fac, așa că am fugit din birou iar el țipa din urmă că dacă spun cuiva despre caz, sunt gata și nu voi avea un viitor în Poliție.

Vă scriu această scrisoare deoarece, șeful secție dl. X trebuie sancționat pentru că comportamentul lui este unul inadmisibil într-o instituție care are menirea să prevină și să combată criminalitatea și să asigure respectarea drepturilor omului.

În situația creată cred că ar fi corect, să fiu transferată într-o altă subdiviziune sau să lucrez în subordinea unui conducător, care este respectat și care își respectă subalternii. De asemenea, consider că dl. X ar trebui să își ceară scuze pentru comportamentul său și pentru a preveni repetarea a astfel de situații, el ar trebuie să fie sensibilizat și instruit cu privire la aceste asemenea subiecte.

În cazul în care nu vor fi luate măsurile de rigoare, îmi rezerv dreptul de a mă adresa la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității.

Vă mulțumesc anticipat pentru implicarea dumneavoastră în soluționarea acestui caz care poate afecta imaginea instituției în care activăm.

Cu respect, Maria Popa

Facem DIFERENȚA ÎNTRE NOȚIUNI



HĂRȚUIREA PE CRITERIU DE SEX

Comportament verbal, non-verbal, fizic nedorit urmărește să încalce demnitatea unei persoane bazat pe diferențele biologice dintre sexe.



HĂRȚUIRE PE CRITERIU DE GEN

Comportament verbal, non-verbal, fizic nedorit urmărește să încalce demnitatea unei persoane bazat pe criteriu de gen.



HĂRȚUIREA SEXUALĂ

infracțiune (art. 173 din CP al RM) – manifestarea 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.

RAPORTAREA CAZULUI

către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea
Discriminării și Asigurarea Egalității

Plângerea, trebuie să conțină:



DESCRIEREA
SITUAȚIEI



PERIOADA



FAPTE
ȘI DOVEZI



NUMELE
ȘI ADRESA
PERSOANEI



DATE DE
IDENTIFICARE A
HĂRȚUITORULUI

Plângerea se depune, în termen de 1 an.

SESIZAREA CAZULUI în cadrul instituției

Persoana poate:



să ceară încetarea comportamentului;



să discute cu cineva apropiat sau un specialist;



să strângă probe;



să afle dacă sunt și alte victime;



să comunice, șefului de resurse umane;



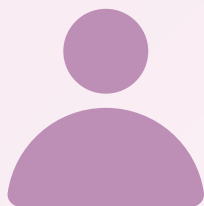
să se adreseze angajatorului, dacă hărțuitorul este șeful direct;



să solicite sprijinul sindicatului/ grupului coordonator gender/unității gender.

ADRESAREA

în instanța de judecată



Victima se poate adresa în instanța de judecată prin care poate solicita:

- A** stabilirea faptului;
- B** interzicerea încălcării drepturilor sale;
- C** restabilirea situației anterioare;
- D** repararea prejudiciului material și moral;
- E** declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.

Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare îi revine agresorului și nu victimei.

Termenul de prescripție - 1 an.



RECOMANDĂRI ȘI SUGESTII DE PREVENIRE



Conducere dedicată și responsabilă;



Politici și proceduri eficiente;



Un sistem/mecanism funcțional de raportare;



Instruire eficientă;



Crearea și menținerea unui mediu de lucru echitabil și lipsit de hărțuire;



Profesionalizarea continuă;



O mai bună implicare și promovare a femeilor.

