

**Notă informativă**  
**la proiectul de lege pentru modificarea unor acte legislative**

**1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului**

Proiectul a fost elaborat de către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale în colaborare cu societatea civilă.

**2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ și finalitățile urmărite**

Hărțuirea sexuală constituie o realitate mult discutată și, din ce în ce mai mult, un domeniu de interes major, deoarece acest fenomen există de foarte mult timp în societate, fiind de cele mai multe ori ascuns sau tolerat. Fiind o formă a discriminării pe criterii de sex, toleranța nu trebuie să existe sub nici o formă în mediul de muncă sau de studii, atât în sfera publică, cât și cea privată privind fenomenul hărțuirii sexuale.

Datele statistice arată că, actualmente, fiecare a cincea femeie angajată din Republica Moldova este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă (priviri nepotrivite, îmbrățișări fără permisiune, glume/limbaj cu conotație sexuală), iar 4 din 100 se confruntă cu forme grave de hărțuire (cerința de a întreține relații sexuale pentru recompensă, folosirea forței sau amenințărilor pentru a avea relații sexuale etc.).<sup>1</sup>

Cercetările realizate în domeniu arată că hărțuirea sexuală afectează sănătatea fizică, psiho-emoțională, dar și mediul profesional. Acest fenomen afectează calitatea muncii prestate, influențând negativ și performanțele în domeniul educațional. De asemenea, o analiză rațională a fenomenului ia în considerare și costurile suportate atât de angajați cât și de angajatori.

La nivel european, țările care aplică politici consolidate de prevenire a hărțuirii sexuale se caracterizează prin nivel înalt de raportare a acestor cazuri. Studiile internaționale arată că există o legătură directă între tipul de politici implementate și rata de raportare. Astfel, sunt necesare intervenții la nivelul cadrului normativ național care să combată perpetuarea fenomenului hărțuirii sexuale, dar și să prevină manifestarea unui astfel de comportament la locul de muncă și de studii.

Finalitatea elaborării actului normativ urmărește racordarea la standardele internaționale în domeniu, în special la *Convenția de la Istanbul*, semnată de Republica Moldova la 6 februarie 2017, ulterior fiind demarat procesul de armonizare a legislației naționale la convenția precitată. În acest sens, proiectul elaborat este parte componentă a acestui proces complex.

De asemenea, este important să menționăm că actualitatea elaborării amendamentelor propuse, vine în concordanță cu adoptarea la data de 21.06.2019 a unui nou tratat de către Organizația Internațională a Muncii: *Convenția privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă, 2019 (Nr. 190)*. Noua normă internațională 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

<sup>1</sup> Sursa: Barometrul de gen (2016)

violentei bazate pe gen. În acest context, Guvernul Republicii Moldova a primit solicitarea de ratificare a tratatului sus-numit.

### 3. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Prevederile proiectului de lege pentru completarea unor acte legislative se referă la:

- *Completarea cu prevederi în domeniul prevenirii și examinării/soluționării hărțuirii sexuale la locul de muncă a următoarelor acte normative: Legea Sindicatelor, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii, Codul Muncii;*

Cadrul normativ național prevede un mecanism ineficient de verificare și sancționare a angajatorului care nu respectă obligația de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă. Inspectoratul de Stat al Muncii este instituția responsabilă de controlul asupra respectării de către angajator a prevederilor incluse în Codul Muncii, în special în articolul 10 și alte acte normative care definesc hărțuirea sexuală. În conformitate cu prevederile art. 371 al Codului Muncii, supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și contractelor colective de muncă la toate unitățile sunt exercitate de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Mai mult decât atât, la momentul actual, lipsesc prevederi care ar responsabiliza angajatorii ce nu intervin întru combaterea actelor de hărțuire sexuală despre care sunt în cunoștință de cauză. Art. 10 alin. 2, Art. 199 alin. 1, lit. (b) al Codului Muncii prevăd obligația angajatorului de a întreprinde măsuri de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale. Cu toate acestea, lipsesc prevederi care ar responsabiliza/ penaliza angajatorii care cunosc despre existența anumitor acte de hărțuire în cadrul întreprinderii și nu întreprind măsurile necesare sau obstrucționează procesul de raportare a acestora.

- *Completarea Codului educației cu un capitol nou - Prevenirea și eliminarea hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ;*

Cadrul legal actual nu obligă instituțiile de învățământ de toate nivelele să adopte proceduri interne de combatere a hărțuirii sexuale, fapt ce face dificilă prevenirea acestui fenomen. Totodată, analiza prevederilor stipulate a permis conchiderea faptului că măsuri, acțiuni sau instrumente specifice de combatere a fenomenului hărțuirii sexuale în rândul persoanelor ce-și fac studiile în învățământul superior, nu sunt clar reflectate Codul Educației stabilește cadrul juridic al raporturilor privind proiectarea, organizarea, funcționarea și dezvoltarea sistemului de educație din Republica Moldova și urmează a fi modificat pentru a preveni și depăși discriminarea și toate formele de violență în instituțiile de învățământ. Prin amendamentele propuse, se creează elementele unui mecanism de raportare în baza căruia va fi dezvoltat cadrul normativ secundar, în special, se impune necesitatea modificării Codului de etică al cadrului didactic.

- *Se propune completarea Legii cu privire la avocatură, Legii cu privire la organizarea activității notarilor, Legii privind executorii judecătorești, cu prevederi referitoare la hărțuirea sexuală la locul de muncă.*

Actele legislative menționate nu cad sub incidența Codului Muncii, prin urmare

acestea vor fi completate cu atribuții privind elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării.

Totodată, se impune necesitatea amendării Codului Contravențional, propunerile fiind înaintate Ministerului Justiției, pentru analiză și promovare, reieșind din principiile metodologice și atribuțiile instituționale (scrisoarea nr. 12/242 din 17.01.2020).

#### 4. Fundamentarea economico-financiară

Implementarea proiectului respectiv nu necesită alocarea mijloacelor financiare de la bugetul de stat.

#### 5. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare

Proiectul de lege prevede modificarea a 8 acte legislative și are drept scop revizuirea cadrului legislativ național, privind hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii.

#### 6. Avizarea și consultarea publică a proiectului

În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239 din 13 noiembrie 2008 privind transparența în procesul decizional, proiectul de lege pentru modificarea unor acte legislative a fost plasat pentru consultare publică pe site-ul [www.particip.gov.md](http://www.particip.gov.md).

**Ministru**

**Viorica DUMBRĂVEANU**