

SINTEZA
obiecțiilor și propunerilor (recomandărilor) la proiectul
Hotărârii de Guvern
privind aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte legislative

Participantul la avizare (expertizare)/consultare publică	Conținutul obiecției/propunerii (recomandării)	Argumentarea autorului proiectului
Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	I. Obiecțiile	
	Cu referire la capitolul IV, care se propune a fi inclus în Titlul I din Cod, menționăm că, pe de o parte, unele prevederi sunt repetitive sau înserate în articole improprii, iar, pe de altă parte, unele aspecte urmează a fi dezvoltate prin intermediul cadrului normativ secundar.	Se acceptă.
	II. Propunerile (recomandările)	
	Astfel, la articolul 11 ¹ , termenii „Hărțuire sexuală” și „Violență psihologică–bullying” ar putea să fie propuși la articolul 3. „Noțiuni principale” din Codul educației.	Se acceptă parțial. Menționăm că propunerile care se referă la „Violență psihologică–bullying”, au fost excluse din proiect.
	De asemenea, prevederea propusă la art. 11 ¹ , alineatul (1), cu excepția noțiunii de „bullying”, nu conține alte elemente de noutate, or art.135 al aceluiași act normativ obligă personalul didactic, științifico-didactic, științific și de conducere, inclusiv: „(...) h) să asigure securitatea vieții și ocrotirea sănătății copiilor, elevilor și studenților în procesul de învățământ; i) să nu admită tratamente și pedepse degradante, discriminarea sub orice formă și aplicarea niciunei forme de violență fizică sau psihică; j) să informeze elevii despre toate formele de violență și manifestările comportamentale ale acestora, despre persoanele și instituțiile la care se pot adresa atunci când sunt supuși unui act de abuz; k) să discute cu copiii și elevii, individual și în grup, despre siguranța/	Nu se acceptă, considerăm această obligație a instituțiilor de învățământ de a preveni traumatismele și a asigura securitatea, referindu-se mai curând la condiții sigure de viață ale copiilor în instituție, care exclud posibilitatea accidentării lor atât în interiorul, cât și în exteriorul instituției. Menționăm că propunerile care se referă la „Violență psihologică–bullying”, au fost excluse din proiect. Nu se acceptă, lit. j), k), l), m) reprezintă obligații ale cadrelor didactice și nu se referă la mecanismul propriu-zis, pe când

	<i>bunăstarea lor emoțională și fizică acasă/în familie și în instituție, precum și în alte locuri frecventate de ei;</i> <i>l) să intervină pentru a stopa cazurile de abuz și neglijare a copilului și/sau să solicite ajutor în cazul în care nu poate interveni de sine stătător;</i> <i>m) să comunice imediat despre orice caz suspect sau confirmat de abuz, neglijare, exploatare sau trafic al copilului din partea semenilor sau a adulților; (...).”</i> În aceeași ordine de idei, art.135 din Codul educației, la alin.(4), stabilește că „<i>Personalul didactic, științifico-didactic, științific și de conducere are obligația de a raporta Ministerului Educației, Culturii și Cercetării și organelor abilitate despre cazurile de abuz asupra copiilor, elevilor și studenților de care au cunoștință, în conformitate cu legislația în vigoare.</i>”	capitolul propus conține elementele unui mecanism de raportare în baza căruia va fi dezvoltat cadrul normativ secundar. Se acceptă parțial, considerăm oportun de a păstra „Capitolul IV. Prevenirea și eliminarea hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ”, dat fiind faptul că acesta prevede mecanismul de raportare, mai mult ca atât, acest capitol a fost elaborat pentru a asigura coroborarea cu prevederile Legii 121/2012.
	În ceea ce privește prevederile despre Consiliile de etică în învățământul general și profesional tehnic, acestea sunt constituite și activează în baza Codului de etică al cadrului didactic. În context, subliniem reglementările conținute în același articol 135 al Codului educației, alineatele (6) – (8) și, nemijlocit, Codul de etică al cadrului didactic, aprobat prin ordinul Ministerului nr.861/2015 (înregistrat la Ministerul Justiției cu nr.1103 din 26 februarie 2016 și publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.59 – 67 din 18 martie 2016). În mod particular, competențele Consiliilor de etică se conțin în Codul de etică al cadrului didactic. Totodată, comunicăm disponibilitatea detalierii prevederilor Codului de etică în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale și a violenței fizice, psihologice –bullying în instituțiile de învățământ. La nivelul învățământului superior, în temeiul art.107, alin.(1), lit. f), art.108 și a art.109, alin.(2), lit. b) din Codul educației, elementele de prevenire a hărțuirii sexuale fac parte din Carta universitară și Codurile de etică/deontologie ale instituției.	Se acceptă parțial. Considerăm oportun de a păstra „Capitolul IV. Prevenirea și eliminarea hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ”, dat fiind faptul că acesta prevede în legea cadru, care este Codul Educației, subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale și mecanismul de raportare. Susținem ideea în partea detalierii Codului de etică în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ, prin reglementarea ulterior, a unor instrucțiuni clare ce stabilesc mecanismul de identificare, evaluare, referire, asistență și monitorizare a victimelor hărțuirii sexuale.
Congresul	I. Obiecții	

Autorităților Locale din Moldova		
	În urma analizei proiectului de lege, CALM a remarcat următoarele: La Art. II, pct. 5 sintagma cu care se completează art. 11³ alin. (2) „gradul de respectare a actelor interne ce conțin norme ale dreptului muncii” are un caracter discreționar și inutil, deoarece nu este clar cum inspectorul de muncă va aprecia în ce măsură au fost respectate actele interne, ori legea deja stabilește că în procesul-verbal se indică prevederile legale încălcate.	Se acceptă. A fost revizuită și completată norma.
	La Art. IV, pct.1 se modifică Articolul 55¹. Utilizarea muncii nedeclarate din Codul contravențional, astfel că în loc de „utilizarea muncii nedeclarate”, va fi reglementată așa contravenție ca „încălcarea legislației muncii în partea instituirii procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale”. Vom accentua, că Codul contravențional reglementează așa contravenție: hărțuirea sexuală în alin. (2) al art. 54², care se referă la încălcarea egalității în domeniul muncii: “Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, 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.” Nu vedem necesitatea unui articol separat pentru contravenția de “încălcarea a legislației muncii în partea instituirii procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale”, ci ar putea fi completat art. 54².	Se acceptă. Menționam că inițial autorii au comis o eroare în numerotarea articolelor. Astfel, au fost operate modificări în conformitate cu propunerile Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova. Totodată, art. 54² se referă doar la situațiile când hărțuirea sexuală a fost constatată ca o formă de discriminare, nu și alte forme de manifestare. În acest context considerăm oportun păstrarea redacției propuse.
	Mai mult ca atât, proiectul de lege prevede în Art. IV, pct. 2, că organul responsabil pentru constatarea acestei contravenții va fi Inspectoratul de Stat al Muncii, normă care va fi în conflict cu prevederile art. 423⁵ din Codul contravențional, care prevede că contravențiile specificate la art. 54² se constată de către Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Totodată, prin completarea art. 409 din Codul contravențional, în competența Inspectoratului de Stat al Muncii este atribuită constatarea contravențiilor prevăzute în Articolul 55³. Încălcarea de către angajator a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă, ceea ce este în contradicție cu prevederile art. 405, 406, 407, 408, 4082, 410, 411, 414 din Codul contravențional, care fixează organele cu funcții de supraveghere și control în domeniile proprii de competență în calitate de organe ce constată contravențiile privind securitatea și sănătatea în muncă.	Reiterăm, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității este organ responsabil pentru constatarea acestei contravenții prevăzute în art. 54² când hărțuirea este constatată ca o formă de discriminare. În contextul acestui articol hărțuirea poate avea la bază orice criteriu protejat (ex. etnia, dizabilitatea etc.) și această contravenție se aplică angajatorului doar dacă acesta a fost autorul faptei de discriminare nu și pentru

		încălcarea legislației muncii în partea instituirii procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale. În acest context, considerăm că, prin păstrarea prevederii ce va reglementa răspunderea contravențională pentru încălcarea legislației muncii în partea instituirii procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale nu se contrazic normele citate. Astfel, propunem completarea cu art. 55⁴. În concluzie menționăm că propunerile de modificare a Codului contravențional au fost extrase din conținutul proiectului la solicitarea Ministerului Justiției și expediate acestuia pentru examinare și promovare.
	La Art. VIII, pct. 2: în art.11² alin. (1) lit. b) în calitate de subiecți cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale și a violenței fizice, psihologice - bullying sunt prevăzute autoritățile publice. Această normă are un caracter neclar, vag care va crea incertitudine, cu atât mai mult cu cât nu este indicat concret, despre care autorități publice este vorba și ce competențe vor avea.	Se acceptă. A fost completat textul cu următorul cuprins: „<i>Autoritățile publice centrale și locale, investite cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale</i>”.
	I. Propunerile (recomandările) În vederea îmbunătățirii prevederilor proiectului de lege, propunem: - La Art. II: pct. 5 se exclude; - Art. IV – se exclude - La Art. VIII, pct. 2: din art.112 alin. (1) se exclude lit. b) Autoritățile publice. Ținând cont de cele menționate, CALM consideră că proiectul de lege poate fi aprobat, doar după modificarea prevederilor menționate mai sus.	În privința acestor recomandări ne-am expus în rubrica de mai sus.
Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității	I. Obiecții	

	Examinând legislația în vigoare și proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte normative în vederea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, Consiliul observă existența unor obstacole în calea sancționării hărțuirii sexuale și asigurării unei protecții efective victimelor hărțuirii, cum ar fi: lipsa unei clasificări clare a actelor de hărțuire sexuală după severitatea faptei ceea ce va duce la exonerarea de răspundere, atunci când faptele nu vor putea fi calificate în baza legii penale și vine în contradicție cu standardele în domeniu; inaplicabilitatea cadrului legal de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale tuturor domeniilor (de exemplu, spațiul public, acces la servicii, sport, politică, mediul on-line), dar doar câmpului muncii și educației; nedelimitarea clară a atribuțiilor instituțiilor responsabile de prevenirea, investigarea și combaterea hărțuirii sexuale.	Nu se acceptă. Problema există, dar este obiectul unui alt proiect de lege ce conține propuneri de amendare a cadrului legal în domeniul combaterii infracțiunilor privind viața sexuală, ce urmează a fi promovat de Ministerul Justiției. Obiectul prezentului proiect de modificare a actelor normative nu vizează aspecte de drept penal.
	Reieșind din cele expuse mai sus, Consiliul ține să aducă în atenție că hărțuirea sexuală este definită în art. 40 din Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul semnată de Republica Moldova la 06 februarie 2017) drept orice formă de conduită verbală, nonverbală sau fizică de natură sexuală, cu scopul sau efectul violării demnității unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Recomandarea generală a Comitetului ONU pentru eliminarea discriminării față de femei nr. 19 Violenta față de femei prevede că hărțuirea sexuală se manifestă printr-un comportament nedorit determinat de motive sexuale, inclusiv prin constrângerea la contacte fizice și avansuri, remarci cu conotație sexuală, rularea pornografiei și solicitări de ordin sexual, fie prin cuvinte sau acțiuni. Definiția hărțuirii sexuale este prezentă și la art. 2 lit. (d) din Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, care o definește ca situația în care survine un comportament nedorit cu conotație sexuală, cu manifestări fizice, verbale sau nonverbale, având ca obiect sau efect atingerea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Examinând legislația națională, Consiliul observă că hărțuirea sexuală este definită în art. 2 din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, drept manifestare a unui comportament fizic, verbal sau nonverbal care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare în scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual	Nu se acceptă. Fenomenul hărțuirii sexuale este unul vast și implică mai multe dimensiuni ale vieții umane. În acest sens, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale a elaborat Raportul de compatibilitate a legislației naționale la Convenția de la Istanbul, iar Ministerul Justiției în parteneriat cu centrul La Strada a elaborat un Raport de compatibilitate având la bază transpunerea a două convenții: Convenția de la Lanzarote și Convenția de la Istanbul pe dimensiunea infracțiunilor contra vieții sexuale. În acest sens, Ministerul Justiției dispune de un proiect de lege separat ce va reflecta modificări ale Codului penal și cel Contravențional pe domeniul dat.

	nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj. De asemenea, Consiliul constată că hărțuirea sexuală sancționată de art. 173 Cod penal are aceeași definiție ca și cea din art. 2 al Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Contrapunând standardele internaționale prevederilor naționale, observăm că definiția hărțuirii sexuale din art. 2 al Legii nr. 5/2006 este una mult prea îngustă, lăsând pe dinafara fără a fi sancționat comportamentul nedorit cu conotație sexuală, cu manifestări fizice, verbale sau nonverbale, având ca obiect sau efect atingerea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, care nu este săvârșit prin amenințare, constrângere, șantaj. Drept urmare, observăm că legislația națională nu prevede o sancționare graduală a acțiunilor de hărțuire sexuală. Penal se sancționează doar forma gravă comisă prin amenințare, constrângere sau șantaj, și contravențional se sancționează doar acțiunile de hărțuire comise în câmpul muncii în conformitate cu art. 54² Cod contravențional. Totodată, Consiliul ține să atragă atenția asupra constatărilor Studiului „Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii”¹ care indică că fiecare a cincea femeie angajată se confruntă cu acțiuni de manifestare a hărțuirii sexuale (priviri, gesturi, limbaj cu conotație sexuală), aproximativ 13,5% sunt atinse într-un mod nepotrivit, iar la 6,7% li s-au propus relații sexuale. Drept urmare observăm că fenomenul hărțuirii sexuale înregistrează o incidență mare în Republica Moldova, iar sancționarea acestuia este infimă din mai multe considerente: lipsa cadrului legal care ar sancționa toate formele de manifestare a hărțuirii sexuale și în toate domeniile, survenirea pentru aceleași fapte a formei de răspundere diferită, când nu se încadrează în acțiunile penale (contravențională sau disciplinară) precum și dificultatea probatoriului.	
	II. Propuneri	
	Pentru a asigura o protecție efectivă victimelor hărțuirii sexuale prin aplicarea răspunderii pentru hărțuire sexuală în toate sferele vieții în dependență de gravitatea acțiunilor comise și a aduce în concordanță legislația națională cu standardele internaționale și aquis-ul comunitar, Consiliul vine cu propunerea de a introduce în Codul contravențional contravenția de Hărțuire, care l-a aliniatul (1) ar sancționa faptele de hărțuire morală, iar la aliniatul (2) faptele de hărțuire sexuală, cu gravitate redusă comparativ cu cele penale: „Articolul 70¹. Hărțuirea (1) 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 baza criteriilor de rasă, culoare, naționalitate, origine națională și etnică, origine și statut social, limbă, religie sau convingeri, sex, identitate de gen, vârstă, dizabilitate, statut HIV, stare de sănătate, opinii politice sau orice alte opinii, avere,	Nu se acceptă incriminarea contravențională a hărțuirii sexuale, deoarece există riscul ca toate faptele să fie calificate în contravențional și nu în penal și agresorii să rămână nepedepsiți. Dar, în conformitate cu avizul parvenit de la Ministerul Justiției, toate propunerile ce vizează amendarea Codului contravențional, urmează a fi remise în adresa Ministerului

¹ http://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf

	naștere, orientare sexuală, statut matrimonial sau orice altă situație se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. (2) Orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic de conotație sexuală, care are scop sau efect lezarea demnității unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator 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.”	Justiției, care va asigura elaborarea și definitivarea proiectului unic de modificare a Codului contravențional, cu promovarea ulterioară a acestuia. Propunerile nominalizate, au fost înaintate Ministerului Justiției, prin scrisoarea nr. 12/242 din 17.01.2020.
	Examinând legislația în vigoare, Consiliul a constatat că victimele acțiunilor de hărțuire sexuală nu sunt protejate împotriva persecutării pentru depunerea în organul competent a plângerilor privind discriminarea și hărțuirea sexuală. Directivele Uniunii Europene de aplicare a principiului egalității de tratament², la rândul său, impun statelor membre obligația de a introduce în sistemul juridic intern măsurile necesare pentru protecția persoanelor împotriva persecutării sau represaliilor. Consiliul ține să atragă atenția că acțiunile de persecutare pentru depunerea plângerii privind discriminarea sau hărțuirea sexuală se încadrează în noțiunea de victimizare prevăzută de art. 2 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. Drept urmare, Consiliul vine cu propunerea de a completa Codul contravențional cu următoarea contravenție: „Articolul 70². Victimizarea Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.” Luând în considerație faptul că atât hărțuirea, cât și victimizarea sunt forme ale discriminării, Consiliul consideră oportună atribuirea competenței de constatare a contravențiilor de hărțuire și victimizare Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, prin modificarea prevederilor art. 423⁵ Cod contravențional: la alineatul (1) după cifra „65^{1”} se introduc cifrele „70¹, 70^{2”}.	Se acceptă. Incriminarea contravențională a faptelor de victimizare va constitui un remediu pentru victimele hărțuirii pe criteriu de sex. În conformitate cu avizul parvenit de la Ministerul Justiției, toate propunerile ce vizează amendarea Codului contravențional, urmează a fi remise în adresa Ministerului Justiției, care va asigura elaborarea și definitivarea proiectului unic de modificare a Codului contravențional, cu promovarea ulterioară a acestuia. Se acceptă propunerea în partea atribuirii competenței de constatare a contravențiilor de hărțuire (ca formă de discriminare) și victimizare Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.

² Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (art. 11), Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (art. 10).

		Totodată, propunerile nominalizate, au fost înaintate Ministerului Justiției, prin scrisoarea nr. 12/242 din 17.01.2020.
	În Art. II din proiect la pct. 3 se propune completarea art. 8 din Legea 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, prin introducerea dreptului ISM de a cere „lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la prevenirea și combaterea hărțuirii în domeniul muncii.” Deoarece constatarea faptelor de hărțuire în domeniul muncii ține de competența Consiliului (art. 423⁵ Cod Contravențional), împuternicirea ISM de a cere lichidarea abaterilor constatate, va face misiunea instituției imposibilă, deoarece victima hărțuirii mai întâi va trebui să se adreseze Consiliului pentru constatarea faptei, apoi Inspectoratului pentru a solicita implicarea în revendicarea dreptului încălcat. Drept urmare, Consiliul consideră că propunerea de modificare a Legii 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii trebuie reformulată astfel încât împuternicirile ISM se vor limita doar la verificare existenței procedurilor interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, în conformitate cu contravenția 55¹ propusă prin acest proiect de modificare.	Se acceptă. Prevederea ce reglementează atribuțiile ISM prin propunerea de la art.8 a fost redactată și are următorul conținut: ” să verifice existența procedurilor interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale aprobate de angajator”.
	La Art. III din proiect se propune modificarea Legii nr. 1260/2002 cu privire la avocatură, art. 44 alin. (2) prin delegarea competenței Comisiei de etică și disciplină „să examineze plângerile avocaților și avocaților stagieri care se consideră victime ale hărțuirii sexuale și să sesizeze, după caz, organele de urmărire penală”. Consiliul consideră această propunere exagerată, deoarece hărțuirea sexuală prin definiție este o infracțiune și ea trebuie examinată în modul corespunzător de către organele de drept, nu „după caz” așa cum este menționat în proiect. Or, se creează impresia că se instituie o barieră în calea victimelor hărțuirii sexuale din rândul avocaților, care ar urma să se adreseze Comisiei de etică și disciplină dacă ar fi vreun caz de hărțuire sexuală între avocați. Mai mult, Consiliul consideră că prin definiția dată în art. 173 Cod penal nu sunt stabilite condiții care ar limita accesul avocaților la organele de urmărire penală. Comisia de etică și disciplină poate avea atribuții de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare în rândurile avocaților prin elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării în avocatură. În ceea ce privește hărțuirea sexuală a avocaților sau a avocaților stagieri să rămână de competența organelor de urmărire penală sau a Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în funcție de gravitatea faptei și a consecințelor.	Se acceptă. Textul a fost reformulat prin introducerea atribuțiilor de prevenire a hărțuirii, conform următoarei redacții: <i>„are atribuții de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare în rândurile avocaților prin elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării în avocatură”.</i>
	La Art. IV din proiect se propune modificarea anumitor articole din Codul muncii printre care și art. 10 alin. (2) lit. f ⁵) prin care se intenționează completarea listei de obligații ale angajatorului cu câteva atribuții ce țin de prevenirea încălcării drepturilor salariaților.	Se acceptă, a fost reformulat textul fiind clar stipulat că angajatorul examinează din

	Consiliul este de opinie că angajatorul urmează să-și asume obligații de prevenire a fenomenului de hărțuire sexuală (reglementări interne privind măsurile de hărțuire sexuală, informarea angajaților privind actele de hărțuire sexuală și instituțiile abilitate cu examinarea acestor fapte ș.a.), iar examinarea plângerilor cu referire la hărțuirea sexuală să fie atribuită organelor abilitate în acest sens în dependență de gravitatea faptei. Drept urmare, Consiliul vine cu propunerea de a exclude din proiectul de modificare a art. 10 alin.(2) lit. f⁵) sintagma: „să prevadă mecanismul de soluționare a plângerilor cu referire la hărțuirea sexuală la locul de muncă”, deoarece organele abilitate cu soluționarea plângerilor referitoare la hărțuirea sexuală la locul de muncă sunt organele de urmărire penală pentru art. 173 Cod penal și Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în celelalte cazuri.	perspectiva încălcării normelor de răspundere disciplinară și sesizează organele responsabile de investigarea acestor cazuri.
	De asemenea în aceeași ordine de idei se propune expunerea completării art. 199 alin.(1) lit. b) în următoarea redacție: „procedura detaliată de prevenire a actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă”.	Se acceptă. Textul a fost reformulat după cum urmează: <i>„procedura detaliată de prevenire și de soluționare a plângerilor și reclamațiilor salariaților referitoare la acte de hărțuire sexuală la locul de muncă, din perspectiva răspunderii disciplinare, precum și modul de sesizare a organului de urmărire penală și altor organe abilitate cu soluționarea plângerilor referitoare la hărțuirea sexuală”.</i>
	Ca urmare a propunerilor făcute în punctul 2 al prezentului aviz, Consiliul vine cu recomandarea de a aduce în concordanță definiția hărțuirii sexuale din art. 2 al Legii nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați cu prevederile art. 40 din Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul semnată de Republica Moldova la 06 februarie 2017) și ale Directivei 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii prin expunerea acesteia în următoarea redacție: „hărțuire sexuală - orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic de conotație sexuală, care are scop sau efect lezarea demnității unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.”.	Se acceptă. Definiția e fost exclusă din proiect dat fiind faptul că MJ deține un proiect de lege pentru asigurarea armonizării legislației naționale cu privire la infracțiunile privind viața sexuală în conformitate cu standardele Convenției de la Istanbul și Convenției de la Lanzarote.
	Consiliul observă că la Art. VII din proiect se propune modificarea Legii nr. 113/2010 privind executorii judecătorești prin introducerea la art. 21 alin. (2) ca abatere disciplinară hărțuirea sexuală la locul de muncă, cu excepția cazurilor când aceasta este pasibilă de răspundere penală. Consiliul notează că această modificare va crea standarde duble de	Se acceptă. Textul a fost reformulat după cum urmează: <i>„inclusiv are atribuții de prevenire a cazurilor de hărțuire</i>

	sanționare, căci pentru persoanele angajate în câmpul muncii va surveni răspunderea contravențională, iar executorii judecătorești vor fi supuși răspunderii disciplinare. Din aceste considerente Consiliul nu susține acest amendament. În schimb propune instituirea obligației organelor profesionale ale executorilor judecătorești de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare în rândurile executorilor prin elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării.	<i>sexuală și discriminare în rândurile executorilor judecătorești prin elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării,,</i>
	La Art. VIII din proiect se propune modificarea Codului educației cu prevederi ce țin de interzicerea hărțuirii sexuale și a violenței fizice, psihologice - bullying. În ceea ce privește introducerea în Codul educației a art. 11¹ Consiliul ține să menționeze că, în conformitate cu prevederile de tehnică legislativă aprobate prin Legea 100/2017 cu privire la actele normative, definițiile de hărțuire sexuală și violență psihologică - bullying urmează a fi expuse în art. 3 din Codul educației, alături de celelalte noțiuni descrise. Referitor la definiția hărțuirii sexuale, Consiliul consideră că aceasta urmează a fi expusă în redacția art. 40 din Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul semnată de Republica Moldova la 06 februarie 2017) și art.2 din Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii drept: „hărțuire sexuală - orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic de conotație sexuală, care are scop sau efect lezarea demnității unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.”.	Se acceptă. Referitor la prevederile ce țin de bullying, acestea au fost excluse din proiectul respectiv, deoarece urmează să fie incluse într-un alt proiect mai complex, dedicat acestui subiect. Se acceptă parțial, definiția a fost exclusă din proiect dat fiind faptul că reprezintă obiectul unui alt proiect de lege coordonat de MJ.
	În ceea ce privește procedura de examinare și sancționare a cazurilor de hărțuire sexuală în domeniul educației, la fel ca și în situațiile descrise mai sus, Consiliul insistă asupra faptului că hărțuirea sexuală este o faptă penală sau contravențională în funcție de gravitatea ei, și Consiliile de etică ale instituțiilor de învățământ sau a organului local de specialitate în domeniul învățământului nu au pregătirea necesară și nici competența legală de a examina și sancționa aceste cazuri. În schimb pot contribui la prevenirea cazurilor de hărțuire sexuală prin aprobarea și promovarea instrucțiunilor interne de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ. Astfel, Consiliul propune revizuirea propunerii de modificare a Codului educației în partea ce ține de prevenirea și eliminarea violenței și hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ, prin formularea unor prevederi corespunzătoare competențelor funcționale ale instituțiilor de învățământ.	Nu se acceptă. Reiterăm argumentul că Consiliile de etică vor examina aceste plângeri din perspectiva disciplinei muncii nu și sub aspect contravențional sau penal. Inițierea anchetei de serviciu sau atragerea la răspundere disciplinară pentru astfel de abateri disciplinare nu exclude examinarea cazurilor sub aspect penal.
	În art. IX din proiect se propune modificarea Legii nr. 69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor, prin care se propune completarea competenței Comisiei de etică a notarilor cu atribuția de „a constata cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă”. Consiliul ține să menționeze că competența de constatare a cazurilor de hărțuire sexuală nu poate fi	Se acceptă, textul a fost reformulat după cum urmează: „precum și prevenirea cazurilor de hărțuire sexuală și

	atribuită comisiilor de etică. Acestea, de principiu, sunt instituite pentru a avea atribuții de tragere la răspundere disciplinară, mai puțin contravențională sau penală. La fel ca și în situațiile descrise mai sus, Consiliul consideră că astfel de organe de autoadministrare pot fi abilitate cu atribuții de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare prin elaborarea și diseminarea procedurilor interne. În concluzie, Consiliul subliniază că în situația în care statul și-a propus să combată efectiv hărțuirea sexuală trebuie să adapteze cadrul normativ standardelor în domeniu, asigurând ca obligația de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală să fie atribuită angajatorilor, comisiilor de etică sau organelor de autoadministrare, iar atribuția de examinare și sancționare să revină organelor de urmărire penală sau Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în dependență de gravitatea faptei.	<i>discriminare în rândurile notarilor prin elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării,,.</i>
Inspectoratul de Stat al Muncii	Obiecții/Propuneri	
	La art. 4 Atribuțiile, alin (1), lit. c), din Legea nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, după cuvântul muncă, se va adăuga expresia <i>și pe segmentul prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă.</i>	Se acceptă.
	La același alin. (1) litera f) după cuvântul <i>muncă</i> se va completa cu expresia <i>și pe segmentul prevenirii hărțuirii sexuale la locul de muncă.</i>	Se acceptă.
	Propunerea de la lit. d ¹) din art. 8, alin (1) din Legea nominalizată se conține deja în lit. d) la același articol.	Se acceptă parțial, a fost propus un nou conținut al lit. d ¹): „, d ¹) să verifice existența procedurilor interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale aprobate de angajator;”.
	Conținutul art. 11 ³ din legea menționată determină procedura de efectuare a controlului de stat doar asupra actelor legislative și altor acte normative din domeniul muncii și nicidecum asupra actelor de reglementare internă emise de angajator. Astfel, propunerile la articolul respectiv nu sunt acceptate.	Se acceptă parțial, au fost excluse propunerile de completare a alin. (2) art. 11 ³ . Totodată, susținem propunerile pentru lit. j ¹), art.11 ³ ca dimensiune concretă pe care inspectorul de muncă trebuie să asigure verificarea.
	Propunerile de modificare a Codului contravențional în vederea atribuirii Inspectoratului de Stat al Muncii dreptul de a constata contravenții ce țin de hărțuirea sexuală, nu sunt susținute de Inspectoratul de Stat al Muncii, deoarece conform art. 423 ⁵ a Codului contravențional, astfel de contravenții se constată de Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității.	Se acceptă. Menționăm că propunerile de amendare a Codului contravențional au fost expediate Minitserului Justiției pentru examinare prin scrisoarea nr.12/242 din 17.01.2020.
Centrul Național	Proiectul nu conține avizele instituțiilor implicate în procesul de avizare și sinteza	Se acceptă.

Anticorupție	recomandărilor recepționate în cadrul consultării publice, fapt ce că presupune redacția proiectului poate suferi ulterior modificări și completări. În vederea excluderii neconcordanțelor între constatările expertizei anticorupție și prevederile proiectului definitivat, comunicăm că expertiza suscitată se va efectua conform Legii integrității nr.82/2017. Potrivit art.28 alin. (4) din Legea menționată „Expertiza anticorupție, cu excepțiile stabilite la alin.(2) și (3), se efectuează de către Centrul National Anticorupție doar asupra proiectului definitivat în baza propunerilor și obiecțiilor expuse în procesul de avizare și/sau de consultare a părților interesate. În cazul proiectelor inițiate de Guvern, acestea se consideră definitive înainte de a fi transmise spre expertiza juridică, iar în cazul inițiativelor altor categorii de autori — după înregistrarea proiectelor în Parlament. ”. Reieșind din cele expuse, solicităm respectuos prezentarea proiectului definitivat pentru efectuarea expertizei anticorupție.	
Инициативная группа практикующих бухгалтеров, предпринимателей, юристов компаний и кадровых работников - администраторы группы Contabil News Яворская Елена, аудитор Тунгускова Татьяна, бухгалтер Станишевский Александр, юрист	I. Obiecții Инициативная группа практикующих бухгалтеров, предпринимателей, юристов компаний и кадровых работников выражает несогласие с проектом поправок в Трудовой кодекс. http://particip.gov.md/proiectview.php?l=ro&idd=6611 Проблема сексуального домогательства должна быть осмыслена и решена на уровне государства. Бюрократические процедуры, предложенные в проекте, неэффективны, и проблему не решат. Зато продолжается недобросовестная практика внедрения штрафов на бизнес за все и вся.	Nu se acceptă. Prevederile Codului contravențional conțin reglementarea contravenției de hărțuire pe criteriu de sex, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă. Prezentul proiect de lege reglementează mecanismul de prevenire și protecție împotriva hărțuirii sexuale, iar pentru situații de încălcare a procedurilor descrise s-a introdus și un articol ce vizează modul de atragere la răspundere contravențională.
	Кроме того, считаем, что проект содержит следующие изъяны: - В действующем Трудовом кодексе уже содержится недопущение сексуального домогательства (ст. 1, 10, 199 ТК).	Nu se acceptă, textul articolelor enunțate au fost completate pentru a face normele mai clare și a evita dificultățile de aplicare în practică. Proiectul de lege descrie mecanismul de prevenire și protecție împotriva hărțuirii sexuale, iar articolul nou introdus stabilește sancțiuni doar pentru situații de încălcare a procedurilor

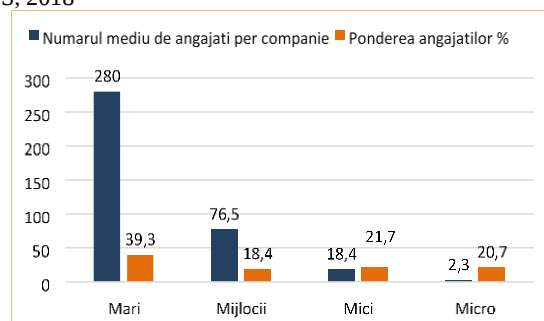
		descrie și nu pentru acte de hărțuire potrivit art. 54 ² .
	- Отсутствуют четкие определения, какие действия считать домогательством, а это может открыть ящик Пандоры – стимулировать клевету с целью личной мести, смещения с должности, использование в качестве шантажа и др.	Nu se acceptă, în lege este reglementată noțiunea de hărțuire sexuală.
	- Работодатель не компетентен констатировать случаи сексуального домогательства. Он может лишь информировать, в каких компетентных инстанциях работнику могут оказать защиту.	Nu se acceptă, prin proiectul de lege nu se investește angajatorul cu atribuții de constatare, dar de referire a cazului către instituțiile competente și de inițiere a unei anchete de serviciu pentru a examina cazul din perspectiva respectării disciplinei muncii și a normelor deontologice.
	Предлагаем изменить проект в следующем концептуальном направлении: 1. В Трудовом кодексе предусмотреть лишь обязательство работодателя включить в правила внутреннего распорядка подробно расписанные Правительством определения сексуального домогательства и способы обращения работников в компетентные государственные инстанции. Положения об ежегодном опросе и его афишировании, равно как и штраф это – исключить.	Nu se acceptă. Ulterior adoptării legii, va fi dezvoltat cadrul normativ secundar care să conțină recomandările înaintate.
	2. Работника следует защитить от мести со стороны сотрудников работодателя, для чего следует предусмотреть механизм. Предлагаем изучить Закон об осведомителях по неподкупности № 122/2018, возможно его механизм уведомления работником компетентных органов и его защиты помогут разработать аналогичные меры и в случае сексуального домогательства.	Se acceptă parțial în partea prevederii unui mecanism de protecție a salariaților ce au încriminat o faptă de hărțuire sexuală, fiind introdusă o componentă de contravenție pentru victimizare. De asemenea, reieșind din noile norme cu privire la elaborarea și modificarea actelor normative, toate propunerile ce vizează amendarea Codului contravențional, urmează a fi remise în adresa Ministerului Justiției, care va asigura elaborarea și definitivarea proiectului unic de modificare.
	В пояснительной записке к проекту говорится, что он составлен при обсуждении с гражданским сообществом. Мы являемся представителями гражданского сообщества,	Se acceptă, procesul de elaborare este unul transparent în

	активно обсуждаем законодательство и проекты в группе Contabil News (facebook.com, более 9000 участников) и настоятельно требуем учесть наше мнение при переработке проекта, готовы участвовать в круглом столе по обсуждению переделанного проекта.	conformitate cu prevederile cadrului normativ, astfel, proiectele se publică și se pot accesa de pe paginile oficiale dedicate transparenței procesului decizional. Acest proiect a fost plasat pe www.particip.gov.md și ulterior la fel va fi plasat pentru consultare publică după operarea modificărilor parvenite în primul proces de avizare.
Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	Prin prezenta, cu referire la proiectul de hotărâre a Guvernului RM privind aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte legislative (nr. 475/MSMPS/2019), ne exprimăm în susținerea acestuia, cu unele obiecții. În același timp, ținem să menționăm că, potrivit art. 7¹ din Codul muncii, munca nedeclarată este interzisă. Prin muncă nedeclarată se înțelege orice muncă prestată de o persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator fără a fi respectate prevederile prezentului cod referitoare la încheierea contractului individual de muncă. Încălcarea art. 7¹ din Codul muncii, adică utilizarea muncii nedeclarate, se sancționează potrivit art. 55¹ din Codul contravențional. În context, considerăm necesar să accentuăm că, ambele norme juridice au fost introduse în legislația națională prin Legea nr. 169 din 11 iulie 2012 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, care a avut drept scop prevenirea și combaterea fenomenului de muncă nedeclarată (<i>"munca la negru"</i>). Prin urmare, considerăm ca fiind neîntemeiată modificarea propusă la art. 55¹ din Codul contravențional (<i>a se vedea Art. IV din proiectul de lege</i>). Or, adoptarea modificării propuse la art. 55¹ din Codul muncii ar încuraja utilizarea muncii nedeclarate ca urmare a excluderii nefondate a responsabilității pentru aplicarea muncii la negru.	Se acceptă.
	Cât privește, instituirea răspunderii contravenționale pentru neînstituirea procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă, considerăm oportun completarea Codului contravențional cu un nou articol 55⁴ cu următorul cuprins: ” Articolul 55⁴ . Neînstituirea procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă Neînstituirea procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice”	Se acceptă. Propunerile cu referire la CC au fost extrase din proiectul dat și expediate Ministerului Justiției pentru examinare și ulterioara promovare.
Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare	I. Obiecții În contextul consultărilor publice, organizate pe marginea Proiectului de lege pentru	

	prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă și în sistemul educațional, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) vine cu propuneri de amendamente care vizează măsuri legislative de reducere a acestui fenomen. Ținem să menționăm că CPD este autorul a două analize comprehensive privind fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă și de studii, în care a studiat amploarea fenomenului în aceste două domenii, prevederile legislative actuale și practicile altor țări, viabile pentru Republica Moldova. În proiectul de lege expus consultărilor publice, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale vine cu completări la legislația națională, printre care: (i) noi prevederi ce interzic hărțuirea sexuală în raporturile de muncă; (ii) obligația angajatorului de a elabora mecanismul de soluționare a plângerilor cu referire la hărțuirea sexuală la locul de muncă; (iii) obligația angajatorului de a ajusta/ aplica proceduri interne de prevenire și eliminarea hărțuirii sexuale. Astfel, responsabilitatea de bază în elaborarea procedurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale revine angajatorilor. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare susține inițiativa Ministerului de a introduce prevederi legislative legate de procedurile de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale, precum și de a introduce noi obligații pentru angajatori. Cu toate acestea, pentru o mai mare eficiență, considerăm că este important ca Guvernul să elaboreze un Regulament – cadru național/ proceduri clare pentru angajatori, care vor descrie formele hărțuirii sexuale la locul de muncă, măsurile de prevenție, responsabilitățile, mecanismul de investigare și raportare, sancțiunile posibile, iar în baza acestui Regulament angajatorii să ajusteze procedurile interne. Acest lucru este important din câteva considerente: (1) Reglementările deja existente în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale sunt fragmentare și confuze, fiind incluse doar unele sintagme generale în diverse planuri anuale, documente strategice, dar nu există un document comprehensiv de politici axat pe prevenirea hărțuirii sexuale. Din acest motiv, introducerea prevederilor care obligă angajatorii să elaboreze proceduri și mecanisme de intervenție, în lipsa unui cadru regulator general, aprobat de Guvern, nu va avea impact. Mai mult, elaborarea unui asemenea cadru general va facilita procesul de adaptare a procedurilor interne specifice prevenirii și combaterii fenomenului de hărțuire la locul de muncă. (2) Angajații nu cunosc procedurile interne ale instituției în care activează. Conform unui sondaj realizat de CPD în 2019, peste 65% din angajați susțin că instituția în care activează nu dispune de careva proceduri ce vizează hărțuirea sexuală la locul de muncă, iar alte 17% nu cunosc deloc despre existența unor proceduri care i-ar proteja în așa situații. Așadar, prezența unei proceduri interne nu neapărat va proteja angajatul, atâta timp cât ele nu sunt cunoscute la nivelul instituției. În acest context, devine imperativ Cadrul regulator general, cunoscut și aplicabil la nivel național, care ar cuprinde, inclusiv, prescripții pentru angajatori să facă vizibile procedurile interne. (3) Întreprinderile se caracterizează prin nivel diferit de complexitate și mărime, lucru	Se acceptă, însă pentru a fi elaborate acte subsecvente, este necesar să fie adoptată legea în domeniu. După aprobarea modificărilor propuse, ulterior, poate fi elaborat un proiect de hotărâre de Guvern pentru aprobarea unui Regulament-cadru care să prevadă mecanismul de protecție și combatere a hărțuirii sexuale. Nu se acceptă. Obligațiile
--	---	--

care trebuie luat în considerare atunci când vorbim despre adoptarea unor proceduri în domeniul hărțuirii sexuale. În redacția propusă de către autor în prezentul proiect de lege, prevederile se aplică tuturor angajatorilor, fără a se ține cont de specificul acestora. Însă, complexitatea procedurilor pe prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale trebuie să fie proporțională cu mărimea întreprinderii și numărul de angajați ai acesteia. Pentru companiile mari (care au cel puțin 250 de angajați și cuprind circa 40% din totalul angajaților – figura 1) trebuie să se aplice anumite proceduri/măsuri, pentru companiile mici (care au 2 angajați, în mediu) - un alt set de măsuri, în funcție de necesitățile acestora. Acest lucru trebuie să fie reglementat de Guvern, prin Cadrul general menționat anterior, conținutul căruia ulterior va fi transpus și adaptat la specificul întreprinderii (la tipul de întreprindere și numărul de angajați). Asemenea prevederi întâlnim și în practica internațională. Spre exemplu, *The Equal Opportunity Act 2010* al Parlamentului statului Victoria (Australia) include prevederi care obligă angajatorii să întreprindă măsuri rezonabile de prevenire și eliminare a hărțuirii sexuale, luând în calcul mărimea întreprinderii.

Figura 1. Repartizarea angajaților în funcție de mărimea întreprinderii
Sursa: BNS, 2018



(4) Prevederi similare, care fac Guvernul responsabil de stabilirea unui cadru general, există deja în Codul Muncii. Astfel, Art. 132, alin. (1), Art. 134, alin (2), Art. 139, alin (3), Art. 255, alin. (2) etc. din Codul Muncii includ deja sintagme ”se va aproba de Guvern, după consultarea partenerilor sociali/ patronatelor și sindicatelor”, avându-se în vedere că angajatorii vor aplica anumite prevederi, în baza celor aprobate de către Guvern. Acest lucru indică faptul că prevederea propusă de către CPD nu este una fără precedent.

(5) Asemenea prevederi se aplică deja în practica internațională. Mecanismul de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale se recomandă a fi aprobat la nivel național de către Guvern, astfel încât să creeze un cadru regulator general pentru angajatori, în baza cărora sunt ajustate/ elaborate procedurile interne. Un caz elocvent, în acest sens, este practica Marii Britanii. Comisia pentru Egalitate și Drepturile Omului (Equality and Human Rights Commission - EHRC), din cadrul Parlamentului englez, a ajuns la concluzia că, chiar și în

angajatorilor cu referire la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale nu pot fi diferențiate în funcție de mărimea unității.

Se acceptă parțial.
În actualul proiect de lege au fost propuse modificări ce vizează

	cazul întreprinderilor care dispun de proceduri interne pe prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă, acestea s-au dovedit inefficiente, în lipsa unui cadru regulator național. Din aceste considerente, Comisia a recomandat Guvernului Marii Britanii să elaboreze un Cod de practică (Regulament) privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, care va cuprinde măsurile detaliate pe care angajatorii ar trebui să le întreprindă pentru a răspunde situațiilor de hărțuire. Astfel, obligația angajatorilor de a interveni în cazurile de hărțuire sexuală se va fundamenta pe acest Cod de practică, care stabilește ce trebuie să facă angajatorii pentru a-și îndeplini această obligație legală. Pe lângă cele menționate, legislația națională trebuie să includă prevederi care ar responsabiliza angajatorii ce nu intervin întru combaterea actelor de hărțuire sexuală despre care sunt în cunoștință de cauză. Cadru legal actual prevede obligația angajatorului de a interzice discriminarea și hărțuirea sexuală la locul de muncă, precum și de a întreprinde măsuri de remediere a situației. Totodată, există prevederi de penalizare a persoanelor care comit acte de hărțuire sexuale la locul de muncă. Însă, la momentul actual, lipsesc prevederi ce ar responsabiliza/penaliza angajatorii care cunosc despre existența anumitor acte de hărțuire în cadrul întreprinderii/instituției și nu întreprind măsurile necesare sau obstrucționează procesul de raportare a acestora. În acest sens, pentru o mai mare eficiență, este necesar de a introduce prevederi legale care ar responsabiliza angajatorii ce nu respectă aceste prescripții, prin aplicarea sancțiunilor. Prevederi similare întâlnim și în practica australiană. Inițial, în <i>The Sex Discrimination act 1984</i> (Cth) existau prevederi care obligau angajatorii să întreprindă toate măsurile necesare pentru a preveni sau elimina actele de hărțuire sexuală, însă nu erau prevăzute măsuri legislative în cazul când angajatorul nu respectă această prevedere, ceea ce s-a dovedit a fi inefficient (fără impact). Mai târziu, răspunderea angajatorului pentru nerespectarea prevederilor legislative ce țin de hărțuirea sexuală a fost introdusă în <i>The Equal Opportunity Act 2010</i> (statul Victoria).	posibilitatea aplicării sancțiunilor contravenționale pentru victimizare și nerespectarea legislației muncii în partea combaterii hărțuirii sexuale. De asemenea, reieșind din noile norme cu privire la elaborarea și modificarea actelor normative, toate propunerile ce vizează amendarea Codului contravențional, urmează a fi remise în adresa Ministerului Justiției, care va asigura elaborarea și definitivarea proiectului unic de modificare.
I. Propuneri		
	Codul Muncii Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Obligațiile angajatorului: f⁵) după sintagma „hărțuirii sexuale” propunem a se completa cu următoarea sintagmă: ”conform unor proceduri, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali, care se vor referi printre altele la: (i) descrierea detaliată a formelor de hărțuire sexuală, (ii) măsuri de prevenție, (iii) responsabilitățile de prevenție și investigare, (iv) modalitatea de investigare a cazurilor de hărțuire sexuală, (v) sancțiuni;” Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului se propune a fi completat cu aliniatul (3) cu următorul cuprins: (3) Încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire	Nu se acceptă. După aprobarea prezentelor modificări, ulterior prin hotărâre de Guvern poate fi aprobat Regulamentul – cadru național care va prevedea mecanismul protecție și combatere a hărțuirii sexuale, care să includă elementele de structură propuse în obiecție.

	sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii. Codul Muncii Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității (1) b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă, conform unor proceduri, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali. Codul Educației Capitolul IV. Prevenirea și eliminarea violenței și a hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ” Articolul 11¹ Interzicerea violenței și a hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ (1) În instituțiile de învățământ sunt interzise hărțuirea sexuală și comportamentele care constau în violență fizică, psihologică – bullying), între toate persoanele care fac parte din comunitatea universitară/școlară, indiferent de statutul pe care îl ocupă în cadrul instituției: elevi/e, studenți/te, masteranzi/de, profesori/oare, cercetători/e, personal auxiliar sau administrativ. (4) Instituțiile de învățământ vor adopta proceduri interne de raportare și investigare a cazurilor de hărțuire sexuală și violență fizică, psihologică – bullying, conform unor proceduri detaliate, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali, care vor referi printre altele la: (i) descrierea detaliată a formelor de hărțuire sexuală, (ii) măsuri de prevenție, (iii) responsabilitățile de prevenție și investigare, (iv) modalitatea de investigare a cazurilor de hărțuire sexuală, (v) sancțiuni. Articolul 11¹ se propune a fi completat cu aliniatul (6), cu următorul conținut: (6) În cadrul programelor de studii în instituțiile de învățământ de toate nivelele se vor introduce ore/cursuri despre fenomenul și formele de hărțuire sexuală. Articolul 11⁵. Răspunderea pentru hărțuire sexuală, violență fizică, psihologică – bullying Articolul 11⁵ se propune a fi completat cu aliniatul (2) cu următorul cuprins: (2) Încălcarea legislației de către angajator/conducător, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de	Nu se acceptă în contextul art. 199, însă o prevedere cu caracter general există în Capitolul II, Principii de bază. Consultarea partenerilor reprezintă o etapă obligatorie a procesului de elaborare a cadrului legislativ și nu necesită a fi reglementată separat. Astfel proiectul vizat, urmare modificărilor operate va fi expus public pe pagina www.particip.gov.md, pentru o nouă rundă de consultare. Nu se acceptă. Procedurile detaliate vor fi reglementate în Codul de etică al cadrului didactic, care vor include recomandările formulate în propunere. Nu se acceptă. Tematica programelor de studii nu se reglementează în lege organică, ci prin acte subordonate legii. Se acceptă parțial. Dat fiind faptul că răspunderea pentru acte de hărțuire sexuală este prevăzută în
--	--	---

	hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.	art. 173 Cod penal, iar pentru hărțuire ca formă de discriminare în învățământ– în art. 65¹ Cod contravențional; în proiectul propus se prevăd modificări la Codul contravențional privind neînstituirea procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă, hărțuirea și victimizarea. Astfel, considerăm oportun ca art. 11⁵ să aibă următorul text: <i>Faptele de hărțuire sexuală sunt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală, conform legislației.</i> Totodată menționăm că amendamentele propuse pentru CC, au fost expediate în adresa Ministerului Justiției (scrisoarea nr. 12/242 din 17.01.2020).
	Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor (3) d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor, conform unor proceduri, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali.	Nu se acceptă. Considerăm oportune aceste propuneri, doar ulterior adoptării modificărilor propuse. Astfel, după aprobarea acestora se va purcede la elaborarea cadrului normativ secundar care va încorpora procedurile sugerate.
	Codul Contravențional Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (2) Hărțuirea, adică manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, 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 350 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 450 la 650 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.	Se acceptă parțial. Varianta propusă de Consiliul pentru prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității a fost inclusă în demersul adresat MJ pentru examinare și ulterioara definitivare a modificărilor ce urmează a fi operate în CC.

	Articolul 54² se propune a fi completat cu aliniatul (3) cu următorul cuprins: (3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) nerespectarea de către angajator a obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, b) obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, c) persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.	Propunerea de a introduce alin. (3) în art. 54² nu este justificată deoarece s-a propus introducerea art. 55⁴ Cod contravențional, care prevede răspunderea contravențională pentru nerespectarea procedurii de înregistrare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă. Reiterăm că toate propunerile de completare a CC au fost remise MJ.
	Codul Muncii (propunere nouă) Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului Articolul 10 se propune a fi completat cu aliniatul (3) cu următorul cuprins: (3) Încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.	Nu se acceptă. În proiectul propus se prevăd modificări la Codul contravențional privind neînstituirea procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă, hărțuirea și victimizarea. Totodată menționăm că amendamentele propuse pentru CC, au fost expediate în adresa Ministerului Justiției (scrisoarea nr. 12/242 din 17.01.2019).
	Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (propunere nouă) Articolul 24. Răspunderea pentru discriminare după criteriul de sex Articolul 24 se propune a fi completat cu aliniatul (3) cu următorul cuprins: (3) Încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.	Nu se acceptă. Răspunderea pentru acte de hărțuire sexuală este prevăzută în art. 173 Cod penal, iar pentru hărțuire ca formă de discriminare în învățământ – în art. 65¹ Cod contravențional. S-a propus un nou art. 55⁴ Cod contravențional, care prevede sancțiuni pentru nerespectarea de către angajator a procedurii de înregistrare, investigare și raportare a actelor de hărțuire sexuală.

	Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității (<i>propunere nouă</i>) Articolul 17. Răspunderea pentru faptele de discriminare Articolul 17 se propune a fi completat cu 17¹ cu următorul cuprins: Articolul 17¹ Încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.	Nu se acceptă. Răspunderea pentru acte de hărțuire sexuală este prevăzută în art. 173 Cod penal, iar pentru hărțuire ca formă de discriminare în învățământ – în art. 65¹ Cod contravențional. S-a propus un nou art. 55⁴ Cod contravențional, care prevede sancțiuni pentru nerespectarea de către angajator a procedurii de înregistrare, investigare și raportare a actelor de hărțuire sexuală.
Ministerul Justiției	I. Obiecții La proiectul hotărârii, lista miniștrilor contrasemnatori urmează a fi expusă ținând-se cont de prevederile art. 102 alin. (4) din Constituția Republica Moldova și art. 36 alin. (2) din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern, potrivit căroră hotărârea adoptată de Guvern se semnează de Prim-ministru și se contrasemnează de miniștrii care au obligația punerii acesteia în aplicare și/sau care sunt responsabili de domeniile de activitate care intră parțial sau integral în obiectul de reglementare al actului contrasemnat. Viceprim-miniștrii reprezintă o funcție în Guvern, instituită pentru coordonarea anumitor domenii ale politicii Guvernului, coordonarea activității miniștrilor și a ministerelor, a altor autorități administrative centrale subordonate Guvernului în domeniile de activitate date în competență, în conformitate cu art. 25 alin. (2) din Legea nr. 136/2017, și care nu este instituită pentru conducerea unui minister concret. Astfel, în procedura de contrasemnare a hotărârilor Guvernului, în temeiul dispozițiilor legale menționate mai sus, miniștrii care potrivit structurii generale a Guvernului dețin concomitent și funcția de viceprim-ministru, contrasemnează hotărârile Guvernului în virtutea funcției de ministru. În acest context, din proiectul hotărârii se va exclude referința la funcția de viceprim-ministru. La fel, întrucât reprezentarea Guvernului în Parlament este una din funcțiile Ministerului Justiției, stabilite în pct. 6 din Regulamentul privind organizarea și funcționarea Ministerului Justiției, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 698/2017, precum și ținând cont de uzanțele normative, propunem includerea ministrului justiției în lista contrasemnatarilor hotărârii Guvernului de aprobare a acestui proiect.	Se acceptă.
	II. Propuneri	

	La Art. I: Deoarece se propune un singur amendament la art. 17 alin. (3) lit. d) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000, dispoziția de completare se va indica într-un singur alineat. Totodată, pornind de la completarea propusă, se impune necesitatea inserării unei virgule după cuvintele „protecția muncii” (obiecție valabilă și pentru pct. 5 din Art. II).	Se acceptă.
	La Art. II: La pct. 1 nu este necesar a indica după care cuvinte se propune a fi completat art. 4 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii or, completarea unui text sau alineat, fără a specifica ordinea în care se inserează cuvintele, semnifică, conform regulii generale de tehnică legislativă, completarea textului la sfârșitul acestuia. Totodată, la pct. 1 este greșit utilizat termenul „sintagma” or, sintagma reprezintă o unitate sintactică stabilă, formată din mai multe cuvinte între care există un raport de subordonare, constituind o parte a unei propoziții sau a unei fraze. La schimbarea unor cuvinte din conținutul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menționează despre substituirea „cuvintelor” respective, iar pentru individualizarea unor cuvinte și cifre, cuvinte și semne de punctuație, cifre și semne de punctuație se folosește termenul „textul” (obiecție valabilă și pentru restul cazurilor similare din proiect).	Se acceptă.
	La pct. 3: Întru corectitudinea redactării, cuvintele „în următoarea redacție” se vor substitui cu cuvintele „cu următorul cuprins”, iar redacția lit. d¹) se va prezenta în modul cum se va integra în actul supus modificării (cu indicarea în ghilimele inclusiv a numărului de ordine). Sub acest aspect se vor revizui și restul amendamentelor din proiect. Cuvintele „actelor legislative și ale altor acte normative” se vor substitui cu cuvintele „actelor normative”, întrucât accepțiunea termenului de act normativ este una mai largă și include în înțelesul său atât cadrul normativ cât și legislativ. În această ordine de idei, remarcăm că, art. 6 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, stabilește toate categoriile de acte normative din care este constituită legislația Republicii Moldova.	Se acceptă.
	La Art. III: Amendamentul propus necesită a fi revizuit pornind de la scopul creării Comisiei pentru etică și disciplină (de a examina plîngerile privind acțiunile avocaților și avocaților stagiați, precum și de a analiza cazurile de încălcare de către avocați și avocații stagiați a disciplinei și a normelor de etică profesională). Totodată, amendamentul se va revizui și din punct de vedere al tehnicii legislative (a se vedea în acest sens observația expusă în privința Art. I) (obiecție valabilă și pentru Art. V și VII din proiect). În contextul observației expuse în privința Art. III se va revizui și amendamentul propus la Art. IX din proiect.	Se acceptă. Textul a fost revizuit. Se acceptă. Se acceptă. Art. IX a devenit articolul VIII în proiectul actual.

La Art. IV: Completarea propusă la art. 8 alin. (1) din Codul muncii nu se integrează în alineatul respectiv, or, în acesta sunt enumerate criteriile de discriminare.	Se acceptă.
La Art. VI: La amendamentul ce vizează contravenția privind încălcarea legislației muncii, în partea instituirii procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale, necesită a fi revizuit numărul articolului deoarece este greșit. Totodată, în cazul în care s-a avut în vedere art. 55¹ atragem atenția că, art. 55¹ deja este inclus în Codul contravențional și vizează utilizarea muncii nedecarate. Dacă prin amendamentul propus se urmărește excluderea contravenției date, acest fapt necesită a fi revizuit din punct de vedere conceptual și argumentat în nota informativă. În ceea ce ține de redacția noii contravenții, expunem necesitatea revizuirii acesteia prin prisma principiilor accesibilității și previzibilității normelor juridice, or formula expusă este una prea generală. Pentru a corespunde celor trei criterii de calitate - accesibilitate, previzibilitate și claritate - norma de drept trebuie să fie formulată cu suficientă precizie, astfel încât să permită persoanei să decidă asupra conduitei sale și să prevadă, în mod rezonabil, în funcție de circumstanțele cauzei, consecințele acestei conduite. În caz contrar, cu toate că legea conține o normă de drept care aparent descrie conduita persoanei în situația dată, persoana poate pretinde că nu-și cunoaște drepturile și obligațiile. Într-o astfel de interpretare, norma ce nu corespunde criteriilor clarității este contrară art. 23 din Constituție. (Hotărârea Curții Constituționale 26 din 23 noiembrie 2010). Curtea Europeană a Drepturilor Omului, în jurisprudența sa, a remarcat că, o normă este clară, accesibilă și previzibilă numai atunci când este redactată cu suficientă precizie, în așa fel încât să permită oricărei persoane să își corecteze conduita și să fie capabilă, cu consiliere adecvată, să prevadă, într-o măsură rezonabilă, consecințele care pot apărea dintr-o normă (Silver s.a. c. Regatului Unit, 25 martie 1983). Odată ce statul adoptă o soluție, aceasta trebuie să fie pusă în aplicare cu claritate și coerență pentru a evita pe cât este posibil insecuritatea juridică și incertitudinea pentru subiecții de drept pe care îi privesc măsurile de aplicare a acestei soluții (Păduraru c. României, 1 decembrie 2005, §92). Astfel, componența de contravenție trebuie să fie formulată cu maximă precizie și previzibilitate, astfel încât să determine cu claritate fapta ce constituie contravenție și consecințele ce survin pentru săvârșirea acesteia. În acest sens, propunerea de completare a Codului contravențional nu poate conține o normă generală de trimitere la o obligație ce rezultă dintr-o lege. Norma contravențională trebuie să stabilească expres fapta ce urmează a se încadra în dispoziția acestei norme. La art. 409 se va revedea atribuirea în competența Inspectoratului de Stat al Muncii	Se acceptă, a fost revizuită numerotarea articolului - 55⁴, fiind inclusă o contravenție nouă. Totodată, propunerile privind amendarea Codului contravențional vor fi înaintate Ministerului Justiției conform competențelor instituționale. Se acceptă. Art. 409, se completează cu nr. 55⁴.

	constatarea contravențiilor prevăzute la art. 55 ¹ -61, or, constatarea și examinarea contravențiilor prevăzute la art. 55 ³ ține este de competența Agenției pentru Supraveghere Tehnică (a se vedea art. 408 ² din Codul contravențional).	Atenționăm repetat că propunerile ce vizează modificarea CC au fost extrase din conținutul proiectului actual și expediate în adresa MJ pentru examinare și ulterioara promovare, conform avizului instituției de resort.
	La art. VIII: Pct. 1 din proiect în ceea ce ține de modificarea propusă la Codul educației și anume art. 7 ce stabilește principiile fundamentale ale educației, considerăm inutil amendamentul propus (completarea lit. h) cu principiul nondiscriminării), în sensul în care articolului în cauză la lit. a), g) și h) prevede principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare, precum și principiul egalității și incluziunii sociale. La fel, potrivit art. 135 din Codul precitat, personalul didactic, științifico didactic, științific și de conducere au obligația de a nu admite discriminarea sub nici o formă. Mai mult, discriminarea în domeniul învățământului este stabilită și în actele normative speciale, și anume art. 9 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității interzice discriminarea în domeniul învățământului, art. 13 din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați stabilește că, accesul la educație trebuie să fie egal fără deosebire de sex, iar Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități garantează dreptul la educarea, instruirea și pregătirea profesională a persoanelor cu dizabilități.	Se acceptă.
	La pct. 2 remarcăm că, potrivit art. 45 din Legea nr. 100/2017, dispozițiile generale ale actului normativ sunt prevederile care determină obiectul, scopul și domeniul de aplicare, orientează întreaga reglementare, explică termeni (noțiuni) și definesc concepte. În cazul actelor normative de importanță majoră și al celor cu un conținut specific, dispozițiile generale se expun, de regulă, sub formă de principii. Prin urmare, considerăm inoportună includerea Capitolului IV Prevenirea și eliminarea violenței și a hărțuirii sexuale în instituțiile de învățământ, în Titlul I Dispoziții generale din Codul educației.	Nu se acceptă. Dată fiind necesitatea de ajustare a cadrului legislativ la tratatele internaționale în domeniul violenței față de femei și a protecției muncii, reglementarea procedurii de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală în instituțiile de învățământ reprezintă o necesitate stringentă și nu se poate limita la enumerarea doar sub aspect de principii.
	Totodată, întru aplicare comodă a prevederilor actului normativ definițiile propuse la art. 111 alin. (2) și (3) se vor expune în art. 3 (noțiuni principale) din Codul educației. Mai mult, definițiile expuse urmează a fi revizuite în sensul că nu este necesar a expune definițiile, care deja au fost date în actele normative, precum și definițiile de largă răspândire, care au fost formulate în literatura și dicționarele explicative de specialitate. Actele normative nu trebuie	Se acceptă, definițiile propuse au fost excluse din proiectul actual.

	transformate în dicționare explicative, fapt pentru care nu este justificată definirea noțiunilor decât în cazul în care la momentul adoptării actului se știe cu certitudine că, un termen este pasibil de mai multe interpretări sau dacă se imprimă un alt sens decât cel uzual și se optează pentru o anumită interpretare. Prin urmare, considerăm inoportună menținerea noțiunii de „hărțuire sexuală” în sensul în care autorul a preluat-o din art. 173 din Codul penal și Legea nr. 5/2006.	
	La art. 11 ¹ alin. (4) se va revizui verbul „vor fi elaborate”, deoarece potrivit normelor tehnicii legislative, în actele normative verbele se utilizează, de regulă, la timpul prezent.	Se acceptă. Textul a fost reformulat conform recomandării expuse.
	La art. 11 ² având în vedere că vizează Codul educației, considerăm necesar a preciza că Consiliile de etică sunt din instituții de învățământ. Totodată, se va concretiza care autorități publice vor avea atribuții în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale și a violenței psihologice. Adițional, din punct de vedere al tehnicii legislative, subliniem că, în cazul alineatului unic, acesta nu se numerotează.	Se acceptă. Se acceptă.
	La art. 11 ³ se va indica modalitatea de creare a Consiliilor de etică.	Nu se acceptă, această modalitate este dezvoltată în Codul de etică al cadrului didactic.
	La art. 11 ⁵ se vor exclude cuvintele „în vigoare” ca fiind inutile.	Se acceptă, textul a fost reformulat conform recomandării expuse.
	Suplimentar, proiectul se va revizui prin prisma regulilor de tehnică legislativă stabilite în Legea nr. 100/2017.	Se acceptă, textul a fost reformulat conform recomandării expuse.
	Astfel, menționăm că, pentru exprimarea normativă a intenției de modificare a actului normativ se nominalizează expres textul vizat, cu toate elementele de identificare necesare, iar dispoziția propriu-zisă se formulează utilizând-se textul „se modifică după cum urmează:”, urmată de redarea modificărilor. În cazul expunerii în redacție nouă a conținutului unui element structural sau a unei părți a acestuia, sau în cazul operațiunii de completare cu o nouă dispoziție, se va utiliza textul „va avea următorul cuprins:”, urmată de redarea noului text.	Se acceptă, textul a fost reformulat conform recomandării expuse.
	Potrivit Legii nr. 100/2017, întru respectarea standardului calității actului normativ considerăm judicios completarea notei informative cu justificările necesare, or prezentarea fragmentară a argumentelor este una insuficientă.	Se acceptă.
	Suplimentar, potrivit art. 71 alin. (4) din Legea precitată, la interpretarea actului normativ se ține cont de nota informativă care a însoțit proiectul actului normativ respectiv și de alte documente care permit identificarea voinței autorității publice care a adoptat, a aprobat sau a emis actul normativ. Astfel, nota informativă la proiect trebuie să reflecte raționamentele ce justifică fiecare soluție juridică propusă în proiect.	Se acceptă.

	Complementar, subliniem că, în contextul adresei Guvernului nr. 1506-686 din 13 septembrie 2016, propunerile ce vizează amendarea Codului contravențional, urmează a fi remise în adresa Ministerului Justiției, care va asigura elaborarea și definitivarea proiectului unic de modificare a Codului contravențional, cu promovarea ulterioară a acestuia.	Se acceptă.
Bursa Universală (www.particip.gov.md)	В предлагаемом варианте штрафовать будут не за домогательство, а за отсутствие правильно составленных бумаг. Чем это может помочь в борьбе с сексуальными домогательствами? Реалии мелкого бизнеса в Молдове: на предприятии работают 2-5 человек, из которых 1-директор, 1- бухгалтер и 1-3 другие функции. Кто будет разрабатывать правила, проводить опрос и афишировать результаты? Скорее всего бухгалтер по поручению директора. Все бумаги будут оформлены фиктивно!!! А директор будет спокойно домогаться и дальше. Почему законопроект рассматривает только домогательства мужчин по отношению к женщинам? На сегодняшний день руководящие посты часто занимают дамы, и уже пора защищать и мужчин. Если работа и оклад устраивают человека, если он знает, что нелегко найти такую же в другом месте, то такой сотрудник никогда открыто во время опроса не признается в том, что его сексуально домогаются. Такие нормативные требования не дадут нужного эффекта! Необходима служба, куда люди смогут обращаться анонимно: человек придёт лично пожаловаться, но сотрудники службы будут обязаны не разглашать его имя. Наличие такой службы необходимо активно рекламировать, чтобы все о ней знали. По ТВ и в интернете проводить психологические рекомендации на тему как правильно себя вести в таких ситуациях, как остановить и не допустить проявления сексуальных домогательств.	Nu se acceptă, prezentul proiect de lege reglementează mecanismul de prevenire și protecție împotriva hărțuirii sexuale, iar pentru situații de încălcare a procedurilor descrise s-a introdus și un articol ce vizează modul de atragere la răspundere contravențională.
Elena Poleanscaia (www.particip.gov.md)	Ещё, ещё и ещё бумажной волокиты нам давайте! Мы же сидим и кофеёк попиваем, похотливо рассматривая коллег... А штрафы - это просто гениально! А если серьёзно, лучше бы они там думали об автоматизации труда, чтобы рабочий день сократить с сохранением заработной платы. У людей было бы больше времени на личную жизнь, на саморазвитие, на спорт, в конце концов... А когда мы живём на работе, приходим домой переночевать и снова - на работу, крыша едет у народа и мерещится может всякое... А если уж реально человек попал в такую неприятную ситуацию, в любом месте, на работе или в общественном транспорте или ещё где, как такой человек защищён законом, государством? Не понятно...	Nu se acceptă, prezentul proiect de lege reglementează mecanismul de prevenire și protecție împotriva hărțuirii sexuale, iar pentru situații de încălcare a procedurilor descrise s-a introdus și un articol ce vizează modul de atragere la răspundere contravențională.
Larisa Oleg (www.particip.gov.md)	Уважаемые! Возлагать составление положений, инструкций, формы жалоб, расследование, афиширование, ответственность и такие немислимые штрафы на экономических агентов, по моему мнению-Не верно! Защитой прав человека в случае нарушения, должно Государство, в лице правоохранительных органов! Даже, если этот проект будет утверждён, денег бюджету на штрафах он не даст, так как экономические агенты, которые пытаются еще работать, конечно, напишут "бумагу", а некоторое, простите, плюнут и закроются. Государство выиграет? Нет, увы! Зачем плодить бумагу? Есть ответственность в уголовном, административном, зачем более?	Nu se acceptă, prezentul proiect de lege reglementează mecanismul de prevenire și protecție împotriva hărțuirii sexuale, iar pentru situații de încălcare a procedurilor descrise s-a introdus și un articol ce vizează modul de atragere la

		răspundere contravențională.
TT (www.particip.gov.md)	Скажите пожалуйста, сколько можно нагружать бизнес штрафами? Почему за отсутствие каждой бумажки штрафа в десятки тыс.? Когда же закончиться уже эта порочная практика пополнения бюджета наказаниями? Кто на микропредприятиях будет заниматься этой бумажной волокитой? Боюсь предположить... опять бухгалтер? Получается вы планируете штрафы за отсутствие документов, а не за само преступление? В чем смысл всего действия, если подчиненные не посмеют сказать правды, боясь быть уволенными.	Nu se acceptă. Prevederile Codului contravențional conțin reglementarea contravenției de hărțuire pe criteriu de sex, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă. Prezentul proiect de lege reglementează mecanismul de prevenire și protecție împotriva hărțuirii sexuale, iar pentru situații de încălcare a procedurilor descrise s-a introdus și un articol ce vizează modul de atragere la răspundere contravențională.
Secretariatul Evaluării Impactului de Reglementare (SEIR)	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale a elaborat și a supus consultărilor publice Proiectul de lege pentru modificare a unor acte legislative vederea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă și în sistemul educațional. În proiectul de lege expus consultărilor publice, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale vine cu completări la Codul Muncii, Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii, Codul contravențional ș.a. acte legislative cu prevederi ce interzic hărțuirea sexuală în raporturile de muncă; obligația angajatorului de a elabora mecanismul de soluționare a plângerilor cu referire la hărțuirea sexuală la locul de muncă; obligația angajatorului de a ajusta/ aplica proceduri interne de prevenire și eliminare a hărțuirii sexuale; obligația să organizeze sondaje anuale în rândul personalului, pentru a identifica severitatea incidenței fenomenului hărțuirii în raporturile de muncă și să facă public raportul constatărilor și a nivelului de implementare a regulamentului de combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă. Astfel, responsabilitatea de bază în elaborarea procedurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale revenind angajatorilor care în caz de admitere încălcări instituirii procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale vor fi amendați cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.	
	I. Obiecții și propuneri Urmare analizei acestui proiect (ce ține de raporturile de muncă) considerăm că proiectul nu va avea efectul scontat și recomandăm următoarele: Trebuie de menționat faptul că Codul muncii deja prevede reglementări ce țin de	

	combaterea și neadmiterea ”hărțuirii sexuale” în raporturile de muncă: • Art.1 stabilește definiția de <i>hărțuire sexuală</i> ca – <i>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</i>; • Art.10 alin.(1) la lit. f/3) și lit.f/5 prevede obligația angajatorului <i>să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea și să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale</i>; • Art.199 prevede că regulamentul intern al unității să conțină prevederi privind <i>respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă</i>; Considerăm că angajatorului la moment sunt impuse suficiente obligații ce țin de prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și nu susținem impunerea de unele noi cum ar fie: <i>să prevadă mecanismul de soluționare a plângerilor cu referire la hărțuirea sexuală la locul de muncă; să organizeze sondaje anuale în rândul personalului, pentru a identifica severitatea incidenței fenomenului hărțuirii în raporturile de muncă și să facă public raportul constatărilor și a nivelului de implementare a regulamentului de combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă</i>. Trebuie de remarcat că angajatorul nu trebuie să fie persoana competentă care constată acte de hărțuire sexuală, acesta poate doar informa salariatul instanțele statului care oferă protecția respectivă. Angajatorul își asumă obligații de informare, de prevenire a fenomenului hărțuirii, iar elaborarea mecanismului de soluționare/examinare a plângerilor trebuie să fie competența altor organe de ex: de urmărire penală. Acest fapt reiese și din definițiile de ”hărțuire sexuală” care se propune în proiect la Codul Educației care corespunde cu definiția din articolul 173 a Codului Penal și la fel care este identică cu definiția oferită de Legea nr.5/2006 (a se vedea definițiile în tabelul de mai jos). Prin urmare reiese că orice acțiune de hărțuire sexuală având la bază definițiile identice incluse reprezintă o infracțiune și respectiv depășește competența angajatorilor de a examina astfel de plângeri care cum s-a menționat supra este de competența altor organe ale statului.	Nu se acceptă. Prezentul proiect reglementează mecanismul de prevenire și protecție împotriva hărțuirii sexuale, iar pentru situații de încălcare a procedurilor descrise, s-a propus un articol ce vizează modul de atragere la răspundere contravențională, ce vor fi înaintate ulterior Ministerului Justiției. Completările de rigoare au fost propuse pentru a face normele existente mai clare și pentru a evita dificultățile de aplicare în practică. Totodată, menționăm că prin proiectul de lege, nu se investește angajatorul cu atribuții de constatare, dar de prevenire, informare a angajaților și referire a cazului către instituțiile competente și de inițiere a unei anchete de serviciu pentru a examina cazul din perspectiva respectării disciplinei muncii și a normelor deontologice. Prevederile
--	---	---

	Totodată urmează a fi clarificat în proiect gradul de gravitate a acestei fapte de hărțuire sexuală în vederea evidențierii răspunderii clare a celei penale de cea contravențională. <table border="1" data-bbox="392 362 1455 1037"> <tr> <th data-bbox="392 362 751 483">Definiția propusă în Proiect (în Codul Educației)</th><th data-bbox="751 362 1035 483">Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați</th><th data-bbox="1035 362 1455 483">Codul Penal art.173</th></tr> <tr> <td data-bbox="392 483 751 1037">Hărțuire sexuală – 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;</td><td data-bbox="751 483 1035 1037">hărțuire sexuală – 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;</td><td data-bbox="1035 483 1455 1037">Hărțuirea sexuală, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj</td></tr> </table> La fel la impunerea procedurilor de prevenire și eliminare a acestui fenomen trebuie de ținut cont și de profilul și mărimea unității angajatorului. Complexitatea procedurilor pe prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale trebuie să fie proporțională cu mărimea întreprinderii și numărul de angajați ai acesteia. Pentru companiile mari care au cel sute de angajați trebuie să se aplice anumite proceduri/măsuri, iar pentru companiile mici și mijlocii cu un număr mai mic de angajați necesită alte de măsuri, în funcție de necesitățile acestora. Se atenționează autorii despre faptul că acest proiect reglementează activitatea de întreprinzător. Astfel, în conformitate cu art. 13 a Legii nr.235/2006 se impune necesitatea	Definiția propusă în Proiect (în Codul Educației)	Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați	Codul Penal art.173	Hărțuire sexuală – 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;	hărțuire sexuală – 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;	Hărțuirea sexuală, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj	înaintate reprezintă de fapt mecanismele practice de prevenire a fenomenului la locul de muncă. Nu se acceptă. În actele normative enunțate este prevăzut mecanismul de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale, fiind clar delimitate competențele în partea investigării faptelor de hărțuire sexuală. Astfel, răspunderea pentru acte de hărțuire sexuală este prevăzută în art. 173 Cod penal, iar pentru hărțuire ca formă de discriminare în învățământ – în art. 65¹ Cod contravențional. S-a propus un nou art. 55⁴ Cod contravențional, care prevede sancțiuni pentru nerespectarea de către angajator a procedurii de înregistrare, investigare și raportare a actelor de hărțuire sexuală. Totodată menționăm că în demersul către MJ privind propuneri de modificare a CC, au fost incluse și propunerile parvenite din partea Consiliului pentru egalitate. Nu se acceptă. Obligațiile angajatorilor cu referire la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale nu pot fi diferențiate în funcție de mărimea unității. Se acceptă. Analiza impactului de reglementare, precum și proiectul
Definiția propusă în Proiect (în Codul Educației)	Legea nr.5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați	Codul Penal art.173						
Hărțuire sexuală – 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;	hărțuire sexuală – 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;	Hărțuirea sexuală, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj						

	elaborării Analizei Impactului de reglementare în conformitate cu Metodologia de analiză a impactului în procesul de fundamentare a proiectelor de acte normative aprobată prin HG nr. 23 din 18.01.2019. La fel potrivit Legii nr.100/2017 art.34(4) Proiectele actelor normative ce reglementează activitatea de întreprinzător se remit spre expertiză grupului de lucru al Comisiei de stat pentru reglementarea activității de întreprinzător, împreună cu analiza impactului de reglementare.	vor fi remise Comisiei de stat pentru reglementarea activității de întreprinzător conform procedurilor stabilite.
--	--	--

Ministru

Viorica DUMBRĂVEANU