

HĂRȚUIREA SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ: ÎNTRE PERCEPȚII ȘI REALITATE

Studiu privind percepțiile și incidența fenomenului hărțuirii sexuale la locul de muncă

CHIȘINĂU, 2023

CUPRINS

INTRODUCERE	3
SUMAR EXECUTIV	4
METODOLOGIA CERCETĂRII	5
ABORDAREA ANALITICĂ	6
PERCEPȚIILE PERSOANELOR ANGAJATE CU PRIVIRE LA FENOMENUL HĂRȚUIRII SEXUALE	8
INCIDENȚA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ	12
RECOMANDĂRI	20
<i>ANEXA 1</i>	<i>25</i>
<i>ANEXA 2</i>	<i>27</i>
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	34
DESPRE COALIȚIA DE INCLUZIUNE ȘI NEDISCRIMINARE	35

Documentul a fost elaborat de:

Alexandra Ermolenco
Natalia COVRIG
Cristina COJOCARU
Alina ANDRONACHE
Gheorghina DRUMEA

IM Swedish Development Partner Lund Sucursala, Fundației Est-Europene, Uniunea Europeană și Guvernul Suediei, nu susțin în mod neapărat opiniile exprimate și Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și Coaliția pentru Incluziune și Nediscriminare sunt singurii responsabili pentru conținut.

INTRODUCERE

Fenomenul hărțuirii sexuale, deși devine subiect tot mai actual pe agenda publică, rămâne unul destul de prezent în societatea noastră. Locul de muncă nu face excepție din locuri unde ne putem confrunta cu fenomenul hărțuirii sexuale. Conform studiului [MUNCA INEGALĂ! O analiză a decalajelor de gen pe piața muncii din perspectiva angajatorilor, persoanelor angajate și ale celor neangajate](#), realizat în 2018, confruntarea cu cazuri de discriminare în relațiile de muncă este mai specifică femeilor. La serviciu 17% din angajate s-au confruntat cu cazuri precum gesturile obscene, atingerile nepotrivite, glume cu conotație sexuală. Un număr destul de mare de femei (8%) au declarat situații în care au fost îmbrățișate fără permisiune, iar 2,2% s-au confruntat cu situații și mai grave – solicitări de a întreține relații sexuale în schimbul unei recompense.

Prezența fenomenului hărțuirii sexuale se explică prin nivelul scăzut de raportare a acestor cazuri. Majoritatea respondentelor ar recurge la evitarea persoanei care a manifestat acest comportament, decât să raporteze conducerei sau organelor abilitate. În pofida faptului că, printre soluțiile selectate 44% ar formula o plângere în adresa conducerei, totuși persistă predispunerea mare de a soluționa de sine stătător problema dată, prin adoptarea unei atitudini ferme, ignorarea comportamentului, recurgerea la amenințări.

În prezent, Republica Moldova dispune de un cadru legal ce prevede măsuri de combatere a fenomenului hărțuirii. În același timp, acesta nu include niște măsuri structurale de soluționare a respectivei probleme, mai cu seamă privind soluționarea cazurilor subtile și medii de hărțuire. Este îmbucurător totuși că decidenții, începând cu anul 2023, au readus acest subiect pe agenda publică, unde și-au expus angajamentul privind rectificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă, care va îmbunătăți vădit legislația națională pentru combaterea acestui fenomen la locul de muncă.

Pentru a înțelege care este situația actuală în Moldova privind manifestarea acestui fenomen pe piața muncii, în perioada decembrie 2022-ianuarie 2023, CBS-Research, la solicitarea Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare, a demarat un sondaj reprezentativ la nivel național, pentru a vedea care sunt percepțiile angajaților/ angajatelor cu privire la acest fenomen, care este incidența acestuia în rândul persoanelor angajate și care sunt responsabilitățile angajatorilor în aceste cazuri, iar rezultatele acestui sondaj comprehensiv, le găsiți în prezentul studiu.

SUMAR EXECUTIV

Nivelul de percepere a formelor subtile drept acte de hărțuire sexuală este unul scăzut, doar o treime din respondenți reușind să identifice asemenea cazuri hărțuire. Indiferent că au fost întrebați despre formele subtile, medii, sau grave, ponderea celor care le-au identificat drept cazuri de hărțuire sexuală a fost mai mare în rândul celor care însuși s-au confruntat cu forme grave.

O treime dintre bărbații angajați nu s-au informat niciodată despre fenomenul hărțuirii sexuale. 32,8% dintre bărbați nu s-au informat despre hărțuirea sexuală, ponderea lor fiind cu 9,4% mai mare decât cea a femeilor angajate. Sursele principale de informare despre fenomenul de hărțuire sexuală rămân în continuare mass-media și internetul. De asemenea, analiza arată că angajații din sectorul public sunt mai informați decât cei din sectorul privat, îcu toate acestea, eimai greu identifică formele de hărțuire sexuală.

Percepțiile privind hărțuirea sexuală la locul de muncă sunt adesea determinate de experiențele proprii. Conform datelor sondajului, se constată că cu cât gravitatea cazului de hărțuire sexuală este mai mare, cu atât angajații și angajatele care s-au confruntat cu ele, sunt mai convingși că: (i) hărțuirea sexuală poate fi evitată în relațiile dintre angajat(ă) și angajat(oare), (ii) hărțuirea sexuală este o problemă foarte gravă care nu poate fi trecută cu vederea și (iii) hărțuirea sexuală are urmări grave pentru persoana hărțuită.

Peste 8% dintre angajații Republicii Moldova s-au confruntat cu cel puțin o formă de hărțuire sexuală la locul de muncă. Cea mai mare incidență a hărțuirii sexuale pe parcursul vieții se atestă în cazul formelor subtile (care, de regulă, nu implică acte tactile sau riscuri pentru integritatea fizică), acestea fiind urmate de formele medii, apoi cele grave (care au cea mai mică incidență, dar cele mai drastice consecințe). La nivel general, 11% dintre persoanele hărțuite la locul de muncă s-au confruntat cu forme grave de hărțuire, cum ar fi cerința de a întreține relații sexuale în schimbul unei recompense, aplicarea forței și/ sau utilizarea amenințărilor pentru a avea relații sexuale, 22% - cu forme medii (atingeri nepotrivite, săruturi fără permisiune, invitații la întâlniri amoroase etc.), iar 67% - cu forme subtile (limbaj cu conotație sexuală, priviri și gesturi nepotrivite etc.).

Frecvența cazurilor de hărțuire sexuală este mai mare în rândul femeilor. Cercetarea realizată în rândul persoanelor angajate indică o situație îngrijorătoare în ce privește siguranța acestora la locul de muncă. În ultimele 12 luni, circa 18% dintre femeile abuzate s-au confruntat cel puțin o dată la 2-3 luni cu forme subtile și medii de hărțuire sexuală, iar altele 25% - cu forme grave de hărțuire.

Circa 60% dintre persoanele angajate abuzate nu au raportat cazurile cu care s-au confruntat și nu au solicitat ajutor. Reticența de a raporta cazurile de hărțuire sexuală este adesea determinată de nivelul jos de încredere în organele competente, motiv pentru care o bună parte din persoanele care s-au confruntat cu asemenea situații au preferat să remedieze individual. Totodată, presiunea socială, frica de blamare constituie factori suplimentari care descurajează victimele să vorbească/ raporteze cazurile cu care s-au confruntat

În cazul în care angajații/ angajatele ar fi victime ale hărțuirii sexuale, majoritatea consideră că va fi suficient să discute cu agresorul/agresoarea, pentru a soluționa cazul. Doar în cazurile grave, cum ar fi încercarea de a întreține relații sexuale cu forța sau solicitarea prin amenințări de a întreține relații sexuale, se constată o pondere mai mare a respondenților care ar apela la organele abilitate pentru a raporta astfel de cazuri. Totuși, ponderea celor care se vor adresa la organele abilitate în cazuri grave de hărțuire nu a înregistrat nici 50%. Adresabilitatea la organele abilitate în cazul formelor medii și subtile ar fi practic nulă: până la 10%.

METODOLOGIA CERCETĂRII

Raportul analitic a fost elaborat în baza datelor generate de un sondaj de opinie, desfășurat în rândul angajaților și angajatei din Republica Moldova. Sondajul a fost realizat cu scopul de a măsura *percepțiile și atitudinile* cu referire la fenomenul hărțuirii sexuale (cum definesc hărțuirea, situațiile/comportamentele ce pot fi considerate hărțuire, percepții generale despre prezența fenomenului la locul de muncă și în societate, gravitatea acestuia, percepții legate de securitate etc.), *prevalența* fenomenului hărțuirii sexuale la locul de muncă (experiențe proprii sau la care au fost martori la locul de muncă, răspunsul instituțional), precum și *cunoștințele* cu privire la modul de apărare și protecție împotriva hărțuirii sexuale. Cercetarea a fost realizată de Centrul de Investigații Sociologice și Marketing „CBS-RESEARCH”, desfășurată pe un eșantion de 1514 de angajați și angajate din Republica Moldova.

Structura eșantionului:

Total		Număr	Total
		1514	100,0%
Genul respondentului:	Masculin	768	51,2%
	Feminin	732	48,8%
Vârsta respondentului:	18-29 ani	272	16,4%
	30-39 ani	434	29,5%
	40-49 ani	319	21,1%
	50-59 ani	292	20,2%
	60+ ani	197	12,8%
Sectorul de activitate:	Sector privat	744	52,5%
	Sector de stat	710	43,1%
	Alt sector	60	4,5%
Numărul de angajați:	Până la 9 angajați	450	28,0%
	10-49 angajați	630	41,5%
	50-249 angajați	208	14,7%
	250 sau m.m. angajați	90	7,2%
	Nu cunosc	136	8,6%
Modul de angajare:	Contract de muncă	1393	91,9%
	Înțelegere verbală	107	8,1%
Perioada de angajare:	Perioadă determinată	225	15,8%
	Perioadă nedeterminată	1259	84,2%
Experiența de muncă:	Până la 3 ani	205	11,1%
	4-9 ani	309	20,4%
	10-19 ani	391	27,4%
	20-29 ani	240	18,5%
	Mai mult de 30 ani	349	22,5%
Nivelul de bunăstare:	Nivel scăzut	817	54,4%
	Nivel mediu	488	32,6%
	Nivel înalt	191	13,1%
Limba de comunicare:	Română	1168	77,9%
	Rusă/ alta	332	22,1%
Mediu de reședință:	Urban	811	56,2%
	Rural	703	43,8%

ABORDAREA ANALITICĂ

În cadrul cercetării, angajatele și angajații respondenți au fost clasificați conform formelor de hărțuire sexuală la care au fost supuși la locul de muncă. Deși legislația actuală nu prevede expres tipurile și formele de hărțuire și hărțuire sexuală, în cadrul prezentului studiu incidența va fi apreciată în baza formelor de hărțuire sexuală clasificate după cum urmează: forme subtile, forme medii și forme grave (conform recomandărilor expuse în nota analitică "[Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici](#)").

Opțiunile de răspuns pentru întrebarea: *Spuneți-mi vă rog, în cadrul instituției în care activați, au fost situații când un bărbat/o femeie ...?* au fost convertite în valori de la 0 la 3, după cum urmează:

Formă de hărțuire	Spuneți-mi vă rog, în cadrul instituției în care activați, au fost situații când un bărbat/o femeie ...?	Valoare numerică
Forme subtile	1. ... se uita la dvs. în mod nepotrivit?	1
	2. ... v-a adresat gesturi deochete?	1
	3. ... a folosit un limbaj sau glume cu conotație sexuală chiar dacă știe că vă deranjează acest lucru?	1
	4. ... v-a îmbrățișat fără permisiunea dvs.?	1
Forme medii	5. ... v-a atins într-un mod nepotrivit?	2
	6. ... v-a sărutat fără voia dvs.?	2
	7. ... v-a invitat la o întâlnire amoroasă cu promisiunea de a vă oferi anumite avantaje legate de studii?	2
	8. ...v-a adresat întrebări indiscrete despre viața Dvs. privată, care v-ar jigni	2
	9. ... a scris mesaje, comentarii nepotrivite pe rețelele de socializare într-un limbaj necenzurat sau cu conotație sexuală?	2
	10. ...a făcut avansuri nepotrivite, pe site-uri de socializare, cum ar fi Facebook, sau în camere virtuale de discuții (chat rooms)	2
	11. ...a postat o poză sau video în care apăreți în ipostaze indecente sau nud	2
Forme grave	12. ... v-a cerut să aveți relații sexuale cu promisiunea unei recompense?	3
	13. ... v-a cerut să aveți relații sexuale amenințându-vă?	3
	14. ... a încercat cu forța să aibă relații sexuale cu dvs.?	3

Prin aplicarea mediei aritmetice, respondenții pot fi grupați în trei cluster: **(i) forme subtile** – angajații și angajatele care, în mare parte, s-au confruntat cu forme subtile de hărțuire sexuală, valoarea răspunsurilor lor fiind până la 0,30 puncte; **(ii) forme medii** – angajații și angajatele care, în mare parte, s-au confruntat cu forme medii de hărțuire sexuală, valoarea răspunsurilor lor fiind apreciată între 0,31 și 0,70 puncte și **(iii) forme grave** – angajații și angajatele care, în mare parte, s-au confruntat cu forme de hărțuire sexuală grave, valoarea răspunsurilor lor fiind apreciată cu până la 1 punct. Eșantionul care a fost cuprins în formarea clusterelor a constituit 8,19% din eșantionul general al prezentului studiu, fiind excluși respondenții care au afirmat că nu s-au confruntat cu nicio formă de hărțuire la locul de muncă (91,81%).

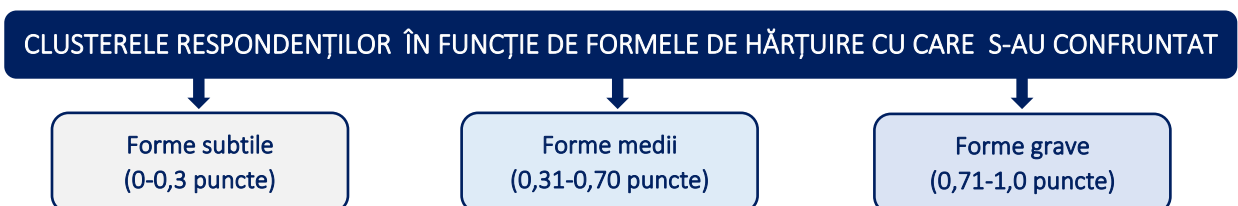


Figura 1. Clusterelor persoanelor angajate în funcție de formele de hărțuire sexuală cu care s-au confruntat la locul de muncă
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor generate de sondajul de opinie CPD, 2023

Structura clusterelor:

		Forme subtile		Forme medii		Forme grave	
		Număr	%	Număr	%	Număr	%
Total		83	66,9%	27	21,8%	14	11,3%
Genul respondentului:	Masculin	25	59,5%	12	28,6%	5	11,9%
	Feminin	58	70,7%	15	18,3%	9	11,0%
Vârsta respondentului:	18-29 ani	28	60,9%	12	26,1%	6	13,0%
	30-39 ani	29	72,5%	9	22,5%	2	5,0%
	40-49 ani	11	55,0%	4	20,0%	5	25,0%
	50-59 ani	8	80,0%	2	20,0%	0	0,0%
	60+ ani	7	87,5%	0	0,0%	1	12,5%
Sectorul de activitate:	Sector privat	51	68,0%	15	20,0%	9	12,0%
	Sector de stat	25	62,5%	10	25,0%	5	12,5%
	Alt sector	7	77,8%	2	22,2%	0	0,0%
Numărul de angajați:	Până la 9 angajați	30	65,2%	9	19,6%	7	15,2%
	10-49 angajați	30	65,2%	12	26,1%	4	8,7%
	50-249 angajați	14	70,0%	4	20,0%	2	10,0%
	250 sau m.m. angajați	6	75,0%	1	12,5%	1	12,5%
	NȘ/NR	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%
Modul de angajare:	Unui contract de munca (carte de muncă)	68	64,2%	25	23,6%	13	12,3%
	Unei înțelegeri verbale	14	82,4%	2	11,8%	1	5,9%
Perioada de angajare:	Pe o perioada determinată	21	84,0%	3	12,0%	1	4,0%
	Pe o perioada nedeterminată	61	62,2%	24	24,5%	13	13,3%
Experiența de muncă:	Până la 3 ani	23	67,6%	9	26,5%	2	5,9%
	4-9 ani	24	68,6%	7	20,0%	4	11,4%
	10-19 ani	16	59,3%	7	25,9%	4	14,8%
	20-29 ani	12	63,2%	4	21,1%	3	15,8%
	Mai mult de 30 ani	7	87,5%	0	0,0%	1	12,5%
Nivelul de bunăstare:	Nivel scăzut	41	70,7%	9	15,5%	8	13,8%
	Nivel mediu	26	65,0%	11	27,5%	3	7,5%
	Nivel înalt	15	62,5%	6	25,0%	3	12,5%
Limba de comunicare:	Română	75	72,1%	23	22,1%	6	5,8%
	Rusă/ alta	8	40,0%	4	20,0%	8	40,0%
Mediu de reședință:	Urban	57	62,6%	22	24,2%	12	13,2%
	Rural	26	78,8%	5	15,2%	2	6,1%

Conform datelor sondajului, până la 10% din persoanele angajate se confruntă cu fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă. 64% dintre cei care s-au confruntat cu fenomenul hărțuirii, s-au întâlnit, în mare parte, cu forme subtile de hărțuire. O pătrime dintre angajați/ angajate care s-au confruntat cu acte de hărțuire au fost supuse/supuși, în mare parte, la forme de hărțuire medii. Deși ponderea celor care fac parte din clusterul cu forme grave de hărțuire sexuală este mai mică, comparativ cu celelalte cluster, totuși aceștia constituie 11,3% din eșantion. Prin urmare, putem afirma că fiecare a zecelea angajat/ angajată a fost supus cel puțin unei forme grave de hărțuire sexuală.

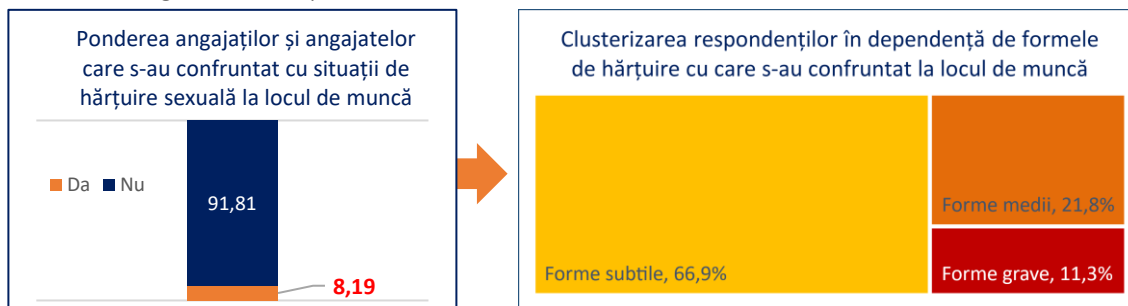


Figura 2. Ponderea angajaților/ angajatei care s-au confruntat cu diverse forme de hărțuire sexuală și divizarea lor în funcție de forma cu care s-au confruntat la locul de muncă, %; Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

PERCEPȚIILE PERSOANELOR ANGAJATE CU PRIVIRE LA FENOMENUL HĂRȚUIRII SEXUALE

Nivelul de percepere a formelor subtile drept act de hărțuire sexuală este unul scăzut. Doar o treime din respondenți au identificat cazurile subtile drept acțiuni de hărțuire sexuală. Cel mai ușor de identificat au fost formele grave, deși doar jumătate din persoanele intervievate au considerat că cerința unor relații sexuale în schimbul la careva recompense, este formă a hărțuirii sexuale. Cea mai mare discrepanță în percepții, din perspectivă de gen, se atestă la identificarea formelor grave, ponderea femeilor fiind cu 10% mai mare decât cea a bărbaților. Totodată, este îmbucurător că nivelul de percepție se îmbunătățește în ultimii ani, de exemplu: în 2016 folosirea forței pentru a întreține relații sexuale a fost recunoscută ca formă a hărțuirii sexuale doar de 57,5% respondenți, iar în 2023 această ponderea a ajuns la 71,8%.

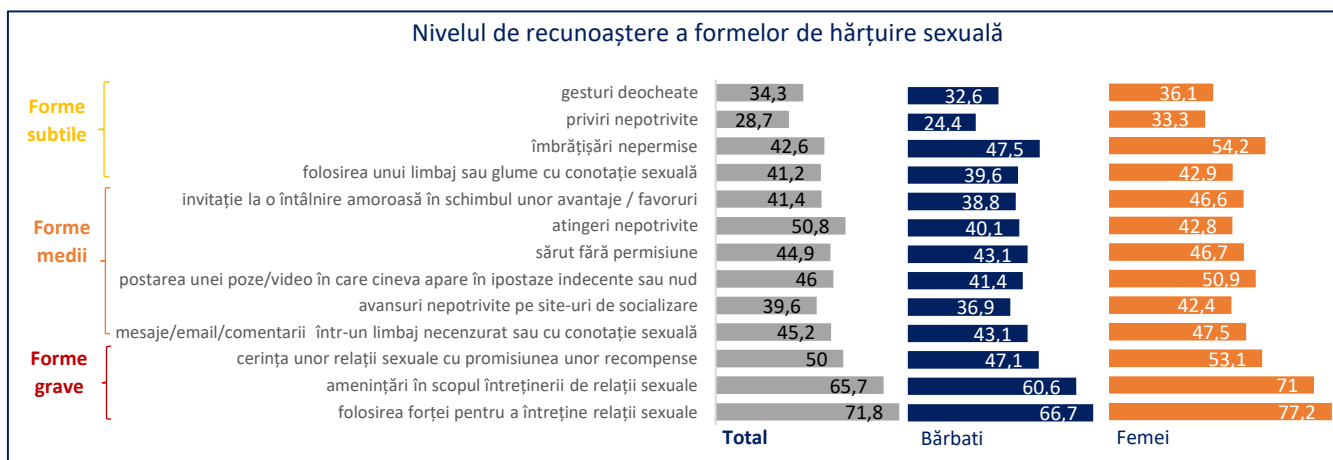


Figura 3. Nivelul de recunoaștere a formelor de hărțuire sexuală de către persoanele angajate, pe sexe, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Angajații și angajatele care s-au confruntat cu forme grave de hărțuire sexuală sunt mai bine informați despre toate formele ale acestui fenomen decât ceilalți. Indiferent că au fost întrebați despre formele subtile, medii, sau grave, ponderea celor care le-au identificat drept cazuri de hărțuire sexuală, a fost mai mare în rândul celor care însuși s-au confruntat cu forme grave (*clusterul: forme grave*). Totuși, nivelul de recunoaștere a formelor subtile este redus comparativ cu celelalte forme. De asemenea, conform datelor sondajului, observăm că nivelul de recunoaștere a formelor subtile este mai scăzut la cei care s-au și confruntat cu aceste cazuri (*clusterul: forme subtile*), comparativ cu nivelul de recunoaștere a eșantionului general.

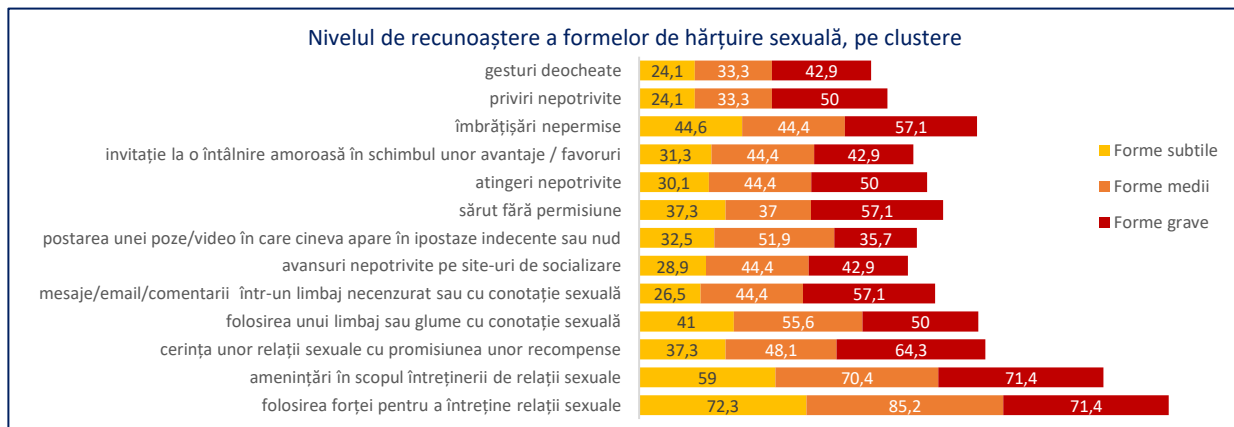


Figura 4. Nivelul de recunoaștere a formelor de hărțuire sexuală de către persoanele angajate, pe cluster, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Din perspectivă de gen, se constată că o treime din bărbați nu s-au informat niciodată despre ce reprezintă fenomenul hărțuirii sexuale. 32,8% dintre bărbații angajați au afirmat că nu s-au informat despre hărțuirea sexuală, ponderea lor fiind cu 9,4% mai mare decât cea a femeilor angajate. Pe de altă parte, conform datelor sondajului, constatăm că femeile s-au informat mai des pe acest subiect, preponderent sursa de informare fiind mass media (TV, radio, presa) și internetul, inclusiv rețelele de socializare. Această discrepanță se explică în mare parte prin faptul că cel mai des femeile, devin victimele acestui fenomen.

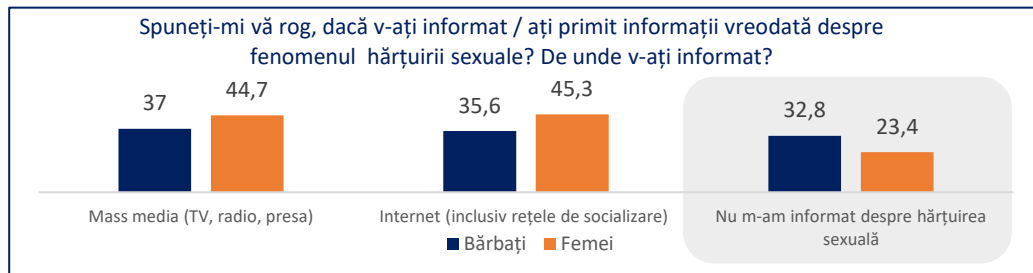


Figura 5. Ponderea angajaților/ angajateelor după sursele de informare despre fenomenul hărțuirii sexuale, pe sexe, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Deși angajații din sectorul public sunt mai informați, aceștia mai greu identifică formele de hărțuire sexuală, decât angajații din sectorul privat. Ponderea angajaților și angajateelor din sectorul privat care nu s-au informat despre hărțuirea sexuală este mai mare decât a celor din sectorul de stat cu aproximativ 5%. De asemenea, nivelul de recunoaștere a formelor grave de hărțuire sexuală este mai înaltă în rândul celor din sectorul privat, comparativ cu cei din sectorul de stat, de exemplu: folosirea forței pentru a întreține relații sexuale a fost recunoscută drept formă de hărțuire de 73% de angajați din sectorul privat, comparativ cu 69,9% din rândul celor din sectorul de stat. Formele medii, în schimb, sunt percepute drept forme de hărțuire în aceeași măsură de către angajații și angajatele ambelor sectoare de activitate. Iar formele subtile, ca priviri nepotrivite și gesturi deochete, au fost identificate într-un număr mai mare de angajați/ angajate ale sectorului de stat.

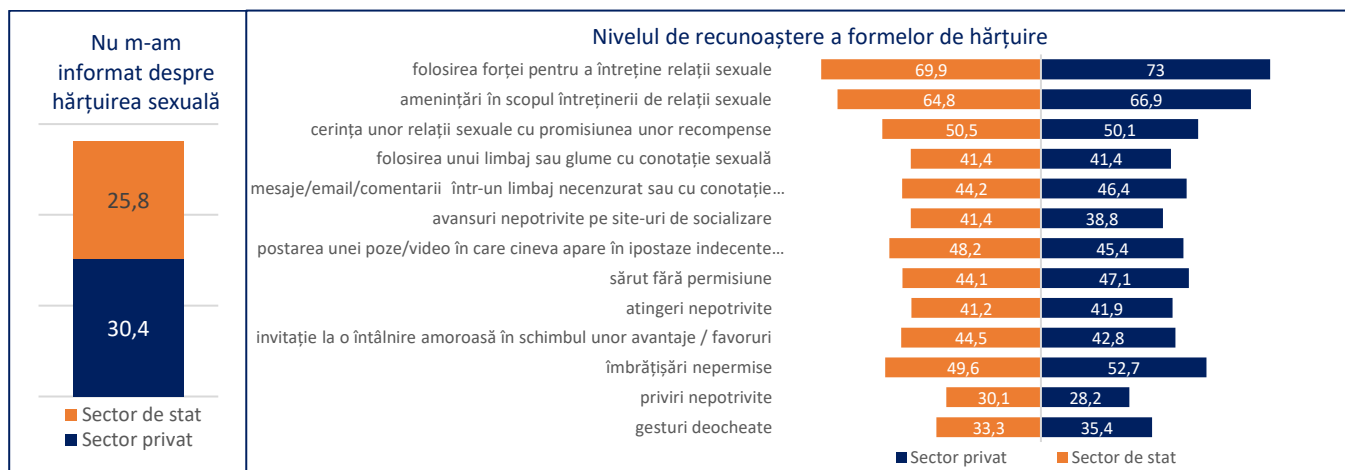


Figura 6. Ponderea angajaților/ angajateelor după sursele de informare despre fenomenul hărțuirii sexuale, pe sectoare de activitate %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Mass-media și internetul sunt sursele principale de informare despre fenomenul de hărțuire sexuală. Indiferent de clusterelor din care fac parte, angajații și angajatele s-au informat despre hărțuirea sexuală din mass media (TV, radio, presă), cât și din internet (inclusiv rețelele de socializare). Totodată, dintre cei care s-au informat de la reprezentanții ONG-urilor, ponderea celor care s-au confruntat cu forme grave de hărțuire constituie 14,3%, comparativ cu 9,6% din cei din clusterul *forme subtile*. Dintre cei care s-au informat din discuții

cu organele de drept, ponderea superioară o dețin angajații/ angajatele din clusterul forme grave: 21,4% comparativ cu 12% forme subtile și 7,4% forme medii.

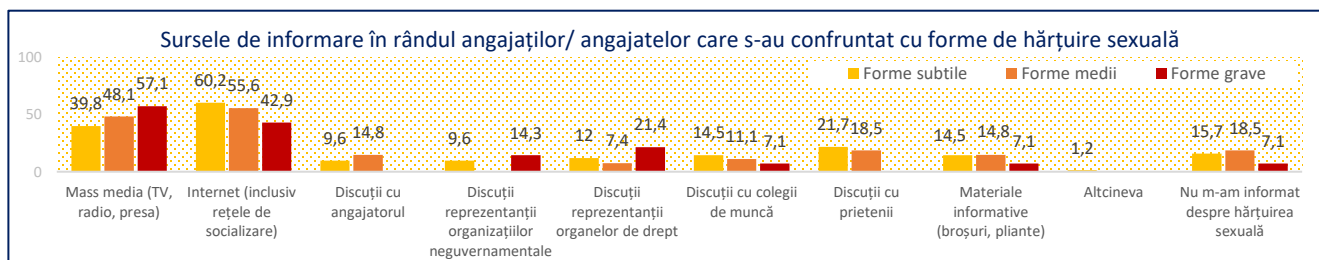


Figura 7. Ponderea angajaților/ angajatele după sursele de informare despre fenomenul hărțurii sexuale, pe tip de forme, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Percepția privind gravitatea fenomenului de hărțuire sexuală este determinată de incidența fenomenului asupra angajaților și angajatele. Conform datelor sondajului, se constată că cu cât gravitatea cazului de hărțuire sexuală este mai mare, cu atât angajații și angajatele care s-au confruntat cu ele, sunt mai convinși că: (i) hărțuirea sexuală nu poate fi evitată în relațiile dintre angajat(ă) și angajator(oare), (ii) hărțuirea sexuală este o problemă foarte gravă care nu poate fi trecută cu vederea și (iii) hărțuirea sexuală are urmări grave pentru persoana hărțuită.

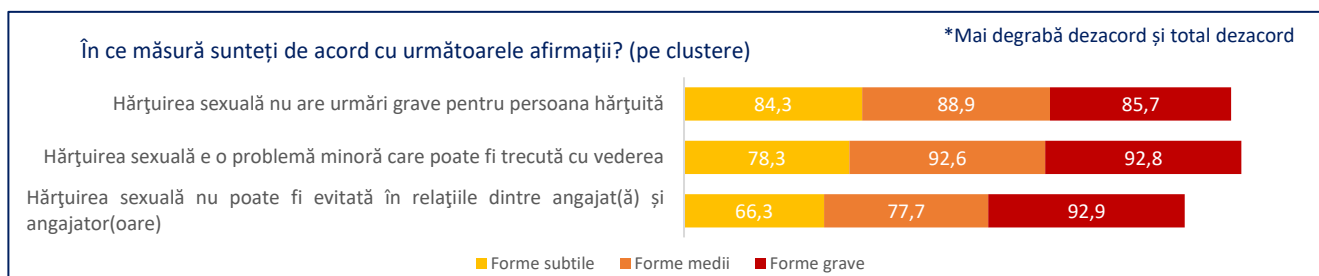


Figura 8. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (Mai degrabă dezacord și total dezacord), pe cluster, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Cu cât mai mulți angajați sunt în companie, cu atât mai des se întâlnesc practici discriminatorii la locul de muncă. Deși instituțiile mari, în mare parte, își gestionează activitatea prin diverse regulamente și proceduri interne, și au departamente separate privind resursele umane, care ar putea și ar trebui să împiedice orice fel de practici discriminatorii față de angajații săi, conform datelor de mai jos, se constată că în instituțiile cu mai mulți angajați, practicile discriminatorii ca: discriminare de gen, hărțuire sexuală și violență între angajați persistă mai des, decât în companiile mai mici. De asemenea, aceste comportamente non-etice sunt cu mult mai prezente în instituțiile unde lucrează angajații și angajatele care s-au confruntat cu forme grave de hărțuire la locul de muncă, comparativ cu cei din clusterulele cu forme subtile și medii.

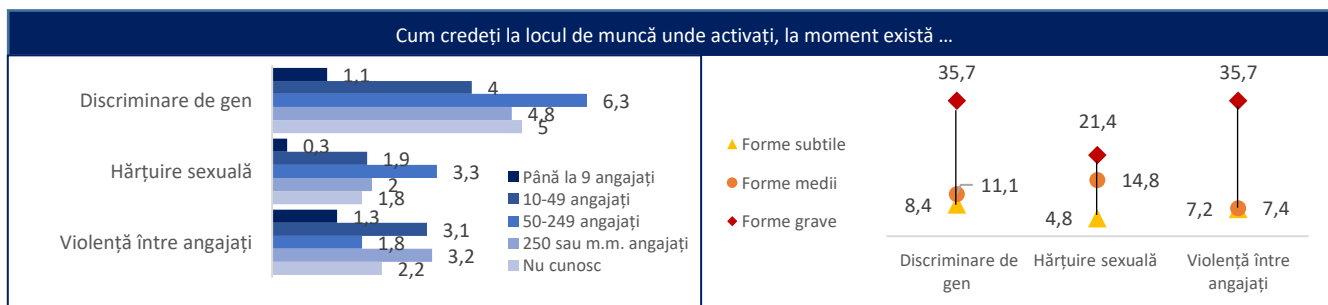


Figura 9. Percepțiile privind prezența actelor de violență la locul de muncă, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

În cazul în care angajații/ angajatele ar fi victime ale hărțurii sexuale, majoritatea consideră că va fi suficient să discute cu agresorul (agresoarea), pentru a soluționa cazul. Doar în cazurile ca: încercarea de a întreține relații sexuale cu forța sau solicitarea prin amenințări, de a întreține relații sexuale, se constată o pondere mai mare a respondenților care ar apela la organele abilitate pentru a raporta astfel de cazuri. Totuși, ponderea celor care se vor adresa la organele abilitate în cazuri grave de hărțuire, nu a înregistrat nici 50%. Adresabilitatea la organele abilitate în cazul formelor medii și subtile, ar fi practic nulă: până la 10% maxim. Excepție fac cazurile de hărțuire când cineva ar posta o poză sau video în care angajatul/ angajata apare în ipostaze indecente sau nud, unde ponderea celor ce s-ar adresa la organele abilitate constituie 35,4%. Această excepție de la tendințele medii, se datorează abordării mai frecvente în ultimii ani pe agenda publică a violenței cibernetice. Din perspectivă de gen, se constată că rata de adresabilitate la organele abilitate a angajatei, în cazurile grave de hărțuire sexuală, este mai mult decât dublu mai mare comparativ cu cea a angajaților. În cazul în care vor fi victime a formelor grave de hărțuire, bărbații preferă să discute cu agresorul (agresoarea), în detrimentul celorlalte opțiuni oferite la interviu.

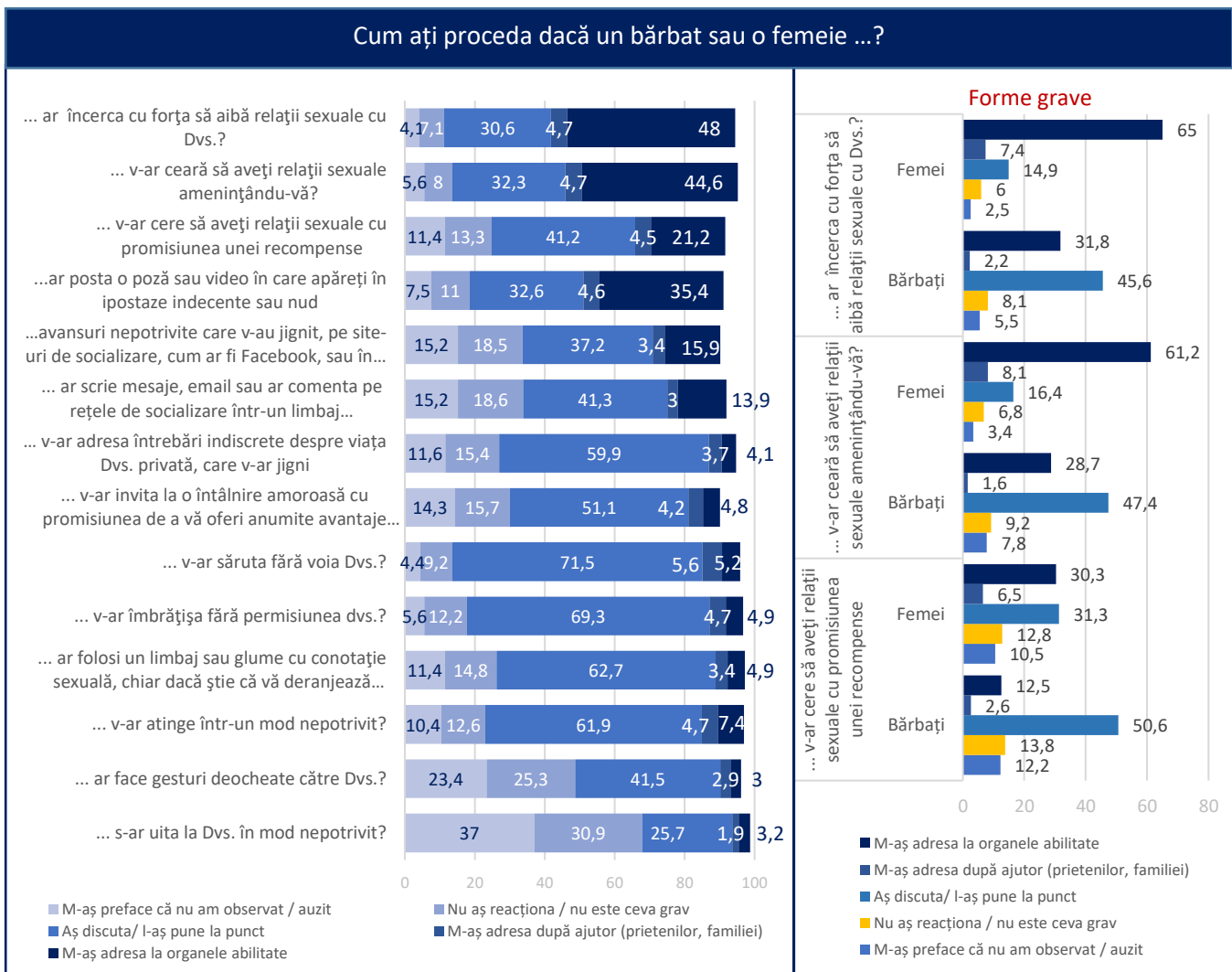


Figura 10. Acțiunile angajaților și angajatei care le-ar întreprinde în cazul în care ar deveni victime ale hărțurii sexuale, pe tip de reacție, pe sexe, %

Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

INCIDENȚA HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Fenomenul hărțuirii sexuale în Republica Moldova este unul persistent, manifestându-se în diferite forme. Din perspectiva gravității, actele de hărțuire sexuală pot fi grupate în 3 categorii: (i) *forme subtile* – care se referă la priviri nepotrivite, gesturi deocheate, limbajul cu conotație sexuală ș.a.; (ii) *forme medii* –se referă la atingeri nepotrivite, săruturi fără permisiune; interacțiuni necenzurate sau cu conotație sexuală pe rețelele de socializare, avansuri sau întrebări indecente ș.a.; (iii) *forme grave* – care pot include cerința de a întreține relații sexuale sau chiar folosirea forței sau amenințării pentru a avea relații sexuale. Potrivit datelor, circa 8% din populația angajată a RM s-a confruntat cu cel puțin o formă de hărțuire sexuală.

Cea mai mare incidență a hărțuirii sexuale pe parcursul vieții se atestă în cazul formelor subtile (care, de regulă, nu implică acte tactile sau riscuri pentru integritatea fizică), acestea fiind urmate de formele medii, apoi cele grave (care au cea mai mică incidență, dar cele mai drastice consecințe). Analiza acestor trei forme de hărțuire sexuală arată că, în cazul formelor subtile, cele mai mari ponderi le revin privirilor nepotrivite, gesturilor deocheate și limbajului cu conotație sexuală. De regulă, aceste forme nu sunt percepute drept hărțuire, fapt ce determină un nivel mult mai redus de raportare, dar și o incidență mai înaltă (fiind adesea confundate cu gesturi de flirt). În cazul formelor medii, persoanele s-au confruntat cel mai des cu întrebări indiscrete și jignitoare despre viața privată, cu anumite forme tactile, cum ar fi săruturi fără permisiune, dar și cu hărțuire cibernetică - mesaje, emailuri și comentarii necenzurate despre viața privată. Din perspectiva măsurilor de suport, o importanță majoră o au formele grave, care atentează la securitatea persoanei și integritatea fizică a acesteia, determinând consecințe de ordin psihologic, mintal și fizic. La nivel general, peste 3% dintre persoanele angajate s-au confruntat cu forme grave de hărțuire, cum ar fi cerința de a întreține relații sexuale în schimbul unei recompense, aplicarea forței și/ sau utilizarea amenințărilor pentru a avea relații sexuale. Indiferent de forma de manifestare a hărțuirii, acestea trebuie să fie abordate în cadrul intervențiilor de suport pentru persoanele care au fost abuzate.

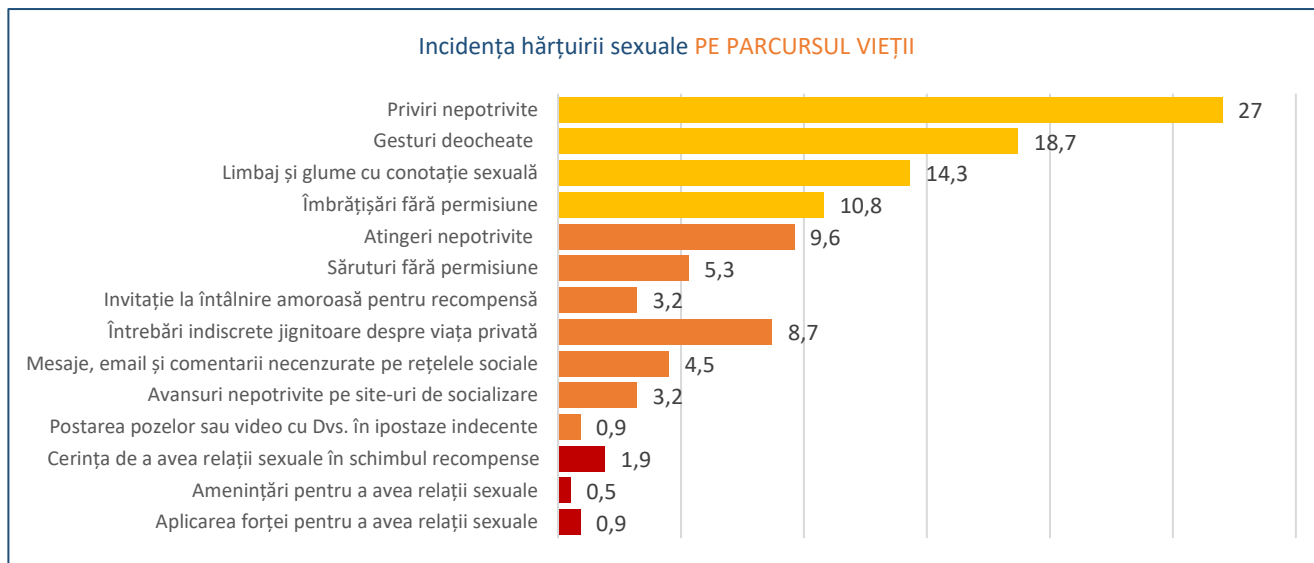


Figura 11. Ponderea persoanelor angajate care s-au confruntat cu diferite forme de hărțuire sexuală pe parcursul vieții, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Deși există reglementări legale privind protecția muncitorilor, actele de hărțuire sexuală au loc adesea chiar și la locul de muncă. Cadrul legal actual interzice explicit orice formă de hărțuire sexuală în toate sferile sociale, inclusiv și în câmpul muncii. Codul muncii reglementează cu titlu imperativ că una din obligațiile salariatului este să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul, iar obligația

angajatorului este de a introduce în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după orice criteriu și a hărțuirii sexuale. Cu toate acestea, datele arată clar că angajații și angajatele se confruntă cu diferite forme de hărțuire sexuală la locul de muncă (circa 8% din totalul angajaților). În mod specific, circa 67% dintre persoanele abuzate s-au confruntat cu forme subtile de hărțuire, iar 11% - cu forme grave. Ponderea mai mică a persoanelor care s-au confruntat personal cu acest fenomen poate fi explicată prin stereotipurile din societate care, de regulă, blamează victima, nu agresorul. Totodată, nivelul înalt de neîncredere a victimei în persoanele ce o înconjoară și specialiștii care ar putea oferi suport, precum și sentimentul de frică sau rușine le determină să ezite în a raporta aceste situații.

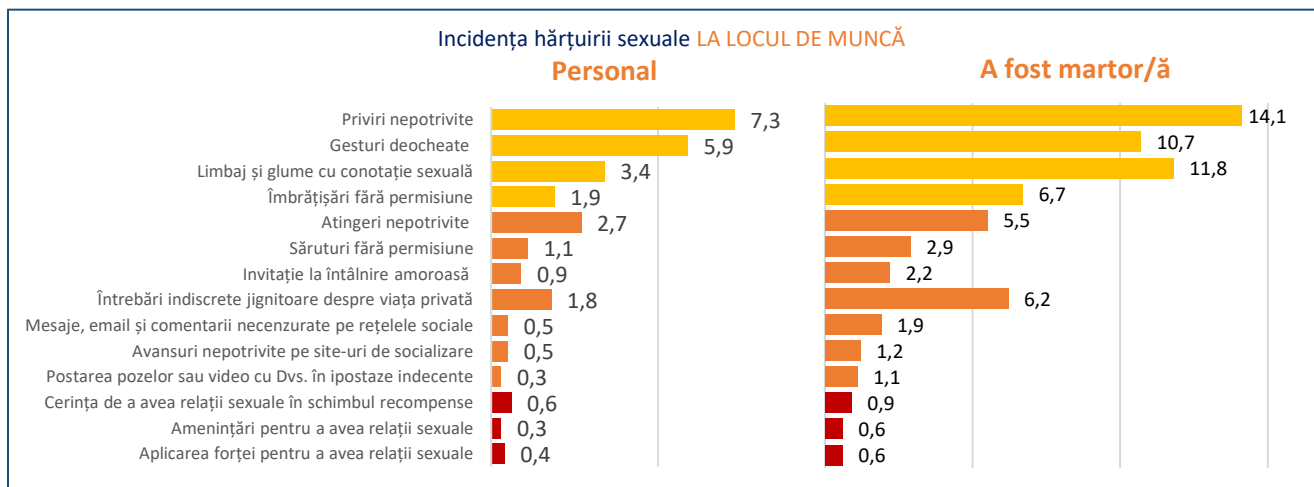


Figura 12. Ponderea persoanelor care au fost expuse diferitor forme de hărțuire sexuală la locul de muncă, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

De cele mai dese ori, cazurile de hărțuire a angajatelor/angajaților la locul de muncă sunt comise de către colegul/a de muncă, de clienții sau beneficiarii instituțiilor. Conform studiului, colegii de serviciu sunt cei care, cel mai des, manifestă comportamente abuzive față de alți angajați, de la forme ușoare (îmbrățișări și priviri nepotrivite) până la forme grave (cerința de a întreține relații în schimbul recompensei sau aplicarea forței). Relații abuzive se atestă și în cazul interacțiunilor cu părțile terțe, cum ar fi clienții/ beneficiarii, care de regulă sunt mai superficial reglementate la nivel de unitate.

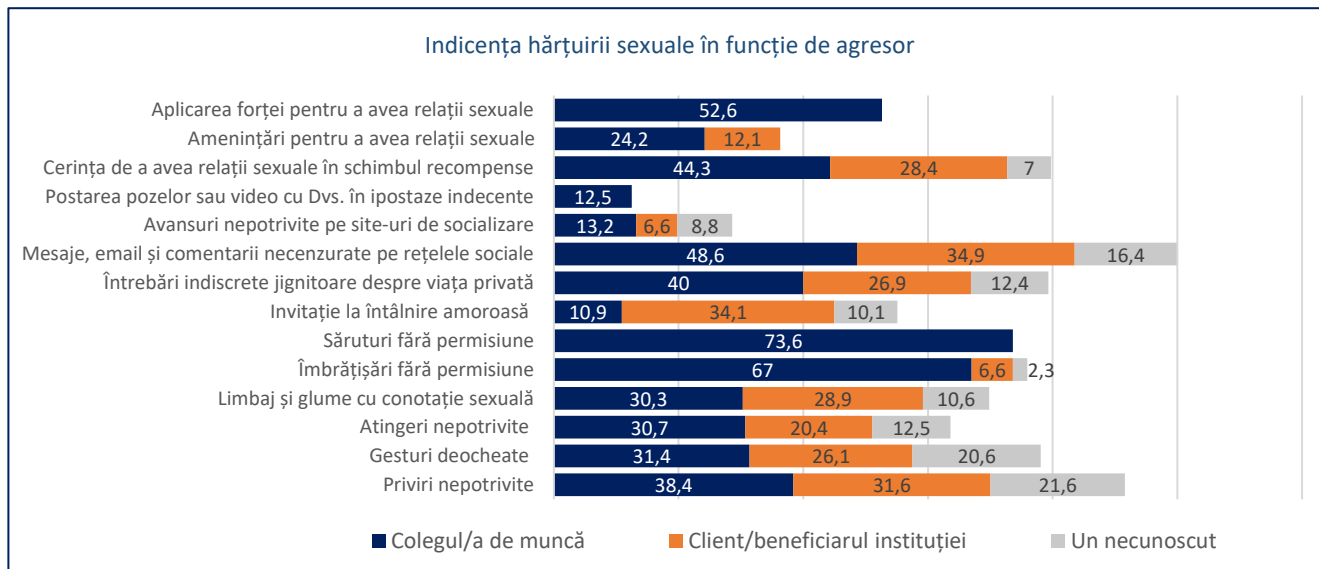


Figura 13. Incidența hărțuirii sexuale în funcție de agresor, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Frecvența cazurilor de hărțuire sexuală este mai mare în rândul femeilor. Cercetarea realizată în rândul persoanelor angajate indică o situație îngrijorătoare în ce privește siguranța acestora la locul de muncă. În ultimele 12 luni, circa 18% dintre femeile abuzate s-au confruntat cel puțin o dată la 2-3 luni cu forme subtile și medii de hărțuire sexuală, iar altele 25% - cu forme grave de hărțuire. Figura de mai jos sugerează că frecvența cazurilor de hărțuire sexuală este mai mare în rândul femeilor, cu excepția formelor subtile, unde ponderea bărbaților este mai mare. Aceste date confirmă încă o dată faptul că femeile, cel mai des, devin subiecte ale actelor de abuz care implică violență, încălcarea integrității fizice și securității persoanei.

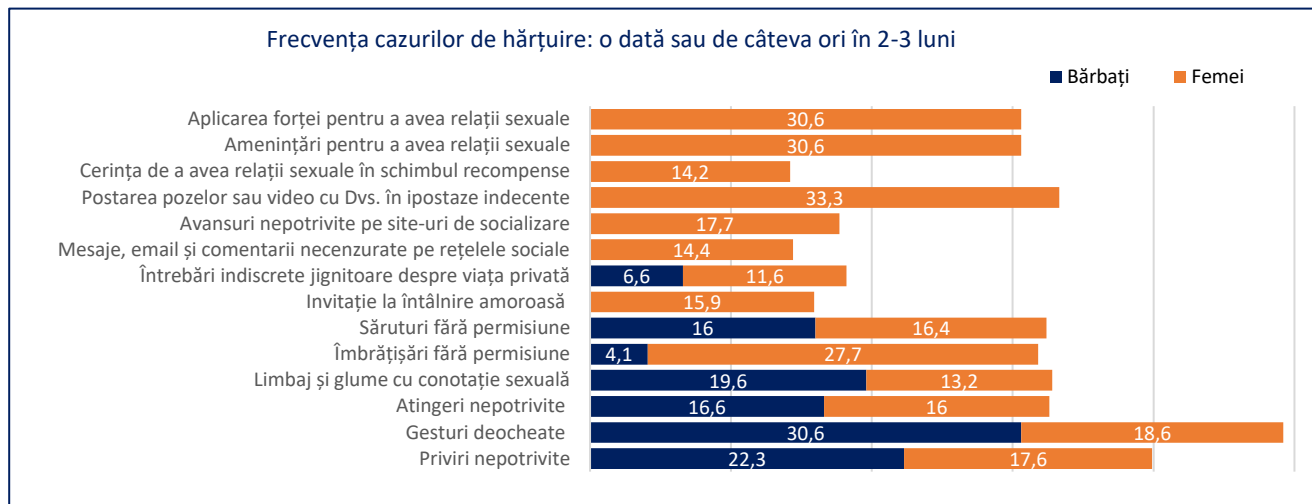


Figura 14. Frecvența cazurilor de hărțuire sexuală în ultimele 12 luni, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Actele de hărțuire au loc cel mai des în timpul programului de lucru. Deși securitatea muncii este reglementată prin lege (este interzisă discriminarea de orice formă, este instituită obligația angajatorului de a asigura un mediu favorabil de muncă, lipsit de abuz și violență, sunt prevăzute norme deontologice), actele de hărțuire continuă să persiste. Acest lucru sugerează faptul că politicile interne ale angajatorilor și cadrul legal actual nu reglementează suficient acest fenomen. Mai mult decât atât, actualmente nu este instituită posibilitatea de răspundere în cazul în care angajatorul nu întreprinde măsuri de combatere a fenomenului, în cazul în care aceste situații sunt depistate.

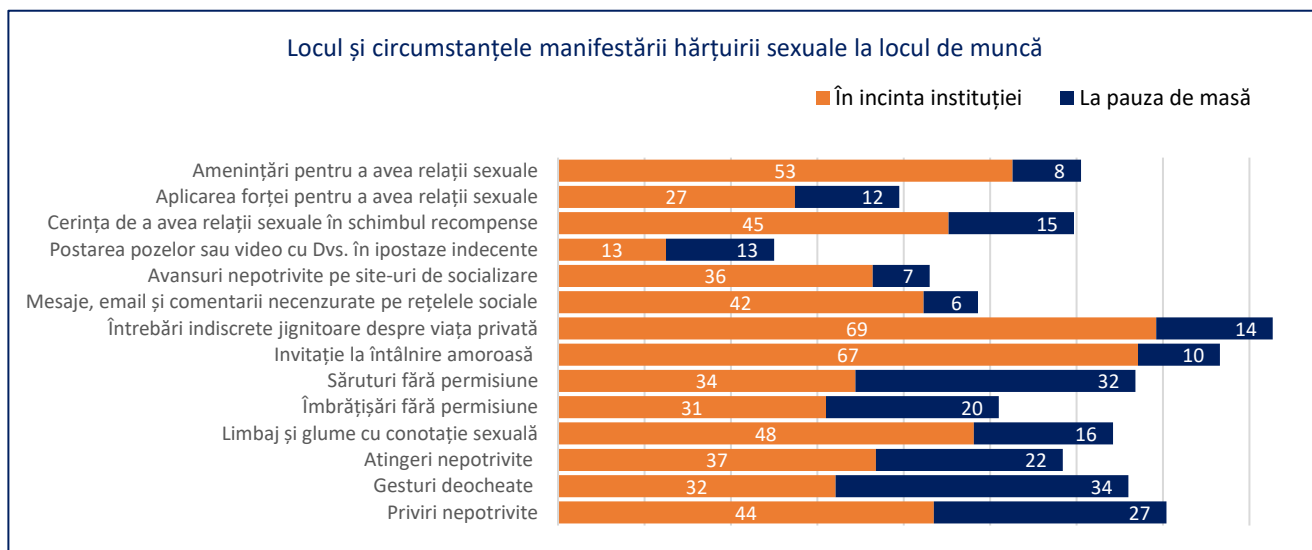


Figura 15. Incidența hărțuirii sexuale, după locul de manifestare, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Cazurile de hărțuire afectează în mod diferit diverse grupuri de muncitori. Unii dintre cei mai afectați muncitori se dovedesc a fi cei antrenați în munca informală. Potrivit datelor, bărbații, care sunt prezenți într-o proporție mai mare în sectorul informal, se confruntă mai des cu comportamente deviate la locul de muncă, cum ar fi insulte, înjurături, certuri sau amenințări. De asemenea, aceștia sunt mai expuși și diferitor forme medii de hărțuire sexuală, ponderea acestora fiind de două ori mai mare în raport cu cea a femeilor. Prin urmare, persoanele angajate în baza unei înțelegeri verbale (munca informală) sunt mai predispuse riscului de a se confrunta cu astfel de comportamente la locul de muncă. Acest lucru se explică prin faptul că muncitorii din sectorul informal nu sunt acoperiți prin politici de protecție, măsuri de asigurare ș.a., fapt ce îi determină a fi mai vulnerabili în fața practicilor discriminatorii și abuzive în cadrul entității unde își desfășoară activitatea profesională. Cartografierea grupurilor de muncitori afectați într-o proporție mai mare de fenomenul hărțuirii la locul de muncă pune în evidență diferențe importante. Astfel, datele indică faptul că angajații tineri, din mediul urban, cu statut socio-economic mai înalt au indicat într-o pondere mai mare că au fost supuși diferitor forme medii și grave de hărțuire la locul de muncă. Acest date nu neapărat indică o incidență mai mare a cazurilor de hărțuire în cadrul grupurilor respective de angajați, ci ar putea indica o capacitate mai mare de recunoaștere a acestor acte drept forme de hărțuire. Adesea, nivelul de raportare este direct corelat cu nivelul de recunoaștere a cazurilor și capacitate de revendicare a drepturilor lezate.

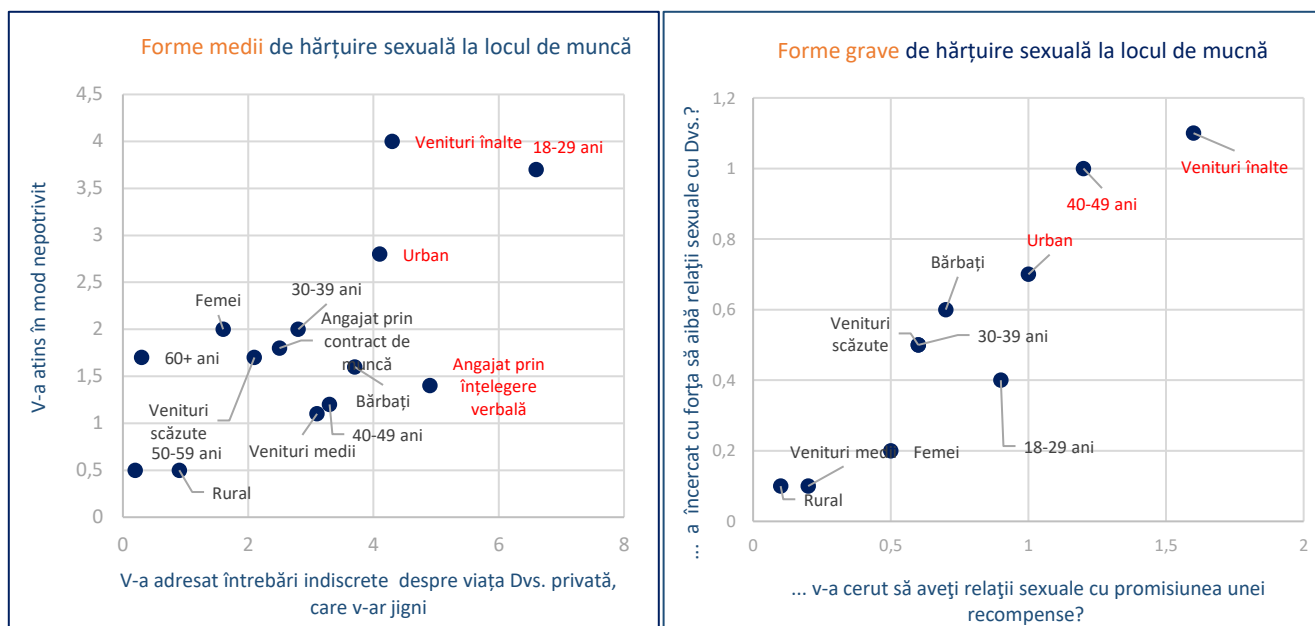


Figura 16. Cartografierea angajaților/angajatei expuse diferitor forme de hărțuire sexuală la locul de muncă, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Circa 60% dintre persoanele angajate abuzate nu au raportat cazurile cu care s-au confruntat și nu au solicitat ajutor. Nivelul de adresabilitate scăzut este caracteristic pentru toate cele 3 forme de hărțuire. Aceasta situație este cauzată, în mare parte, de percepțiile populației cu privire la fenomenul hărțuirii sexuale, majoritatea cazurilor nefiind percepute drept acte de hărțuire. Reticența de a raporta cazurile de hărțuire sexuală este adesea determinată de nivelul jos de încredere în organele competente, motiv pentru care o bună parte din persoanele care s-au confruntat cu asemenea situații au preferat să remedieze individual. Totodată, presiunea socială, frica de blamare constituie factori suplimentari care descurajează victimele să vorbească/ raporteze cazurile cu care s-au confruntat (a se vedea figura 17).

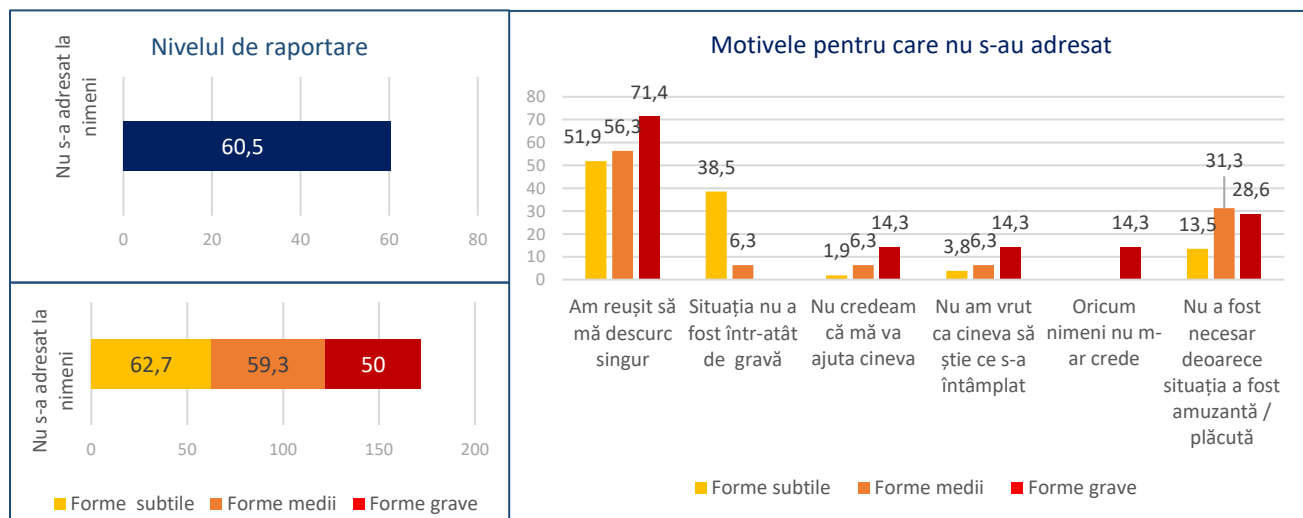


Figura 17. Nivelul de raportare a actelor de hărțuire sexuală de către femei după motivul de refuz de a raporta
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

Peste 60% dintre angajați consideră că persoanele hărțuite sexual au provocat aceste situații prin ținute și/sau comportament. Sondajul relevă și alte percepții alarmante: (i) în medie, 40% din respondenți consideră că refuzul ferm este suficient pentru a descuraja actele de hărțuire sexuală și (ii) aproximativ 50% din angajații/angajatele interviewate consideră că persoanele care spun că sunt hărțuite - exagerează. Asemenea atitudini față de persoanele care s-au confruntat cu acte de hărțuire sexuală descurajează în mod evident tendința de a raporta.

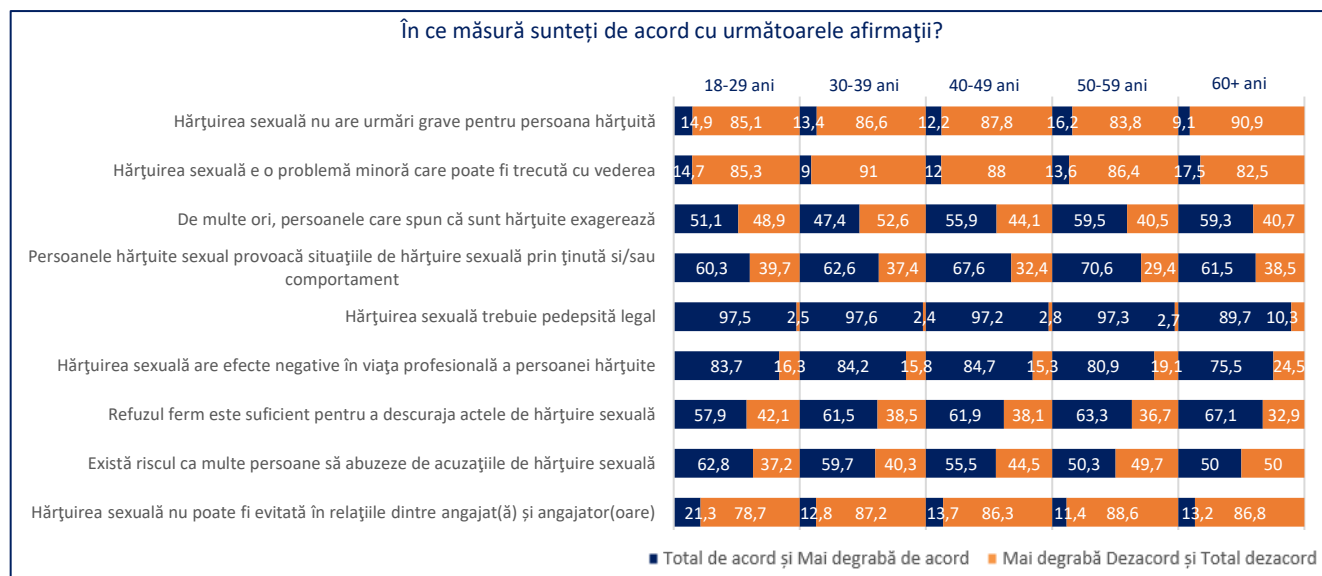


Figura 18. Atitudinile populației față de actele de hărțuire întâmplătoare, %
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

CAZUISTICA FENOMENULUI HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Ambiguitatea legislației în materie de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale nu a asigurat un mecanism eficient de protecție a victimelor. Formele grave ale hărțuirii sexuale sunt prevăzute în mod expres de art.173 "Hărțuirea sexuală" din Codul penal, aflate în competența Poliției, Procuraturii și respectiv instanțelor de judecată. Formele mai puțin grave nu se regăseau nemijlocit în Codul contravențional, și respectiv nu erau pasibile de răspundere reală. Doar din iunie 2022, odată cu introducerea art.70² "Hărțuirea" în Codul contravențional există premisa de a încadra hărțuirea sexuală în contravenția de "Hărțuire" cu invocarea criteriului protejat de "sex", aflată în competența Consiliul pentru egalitate în constatarea faptei și a instanței de judecată în aplicarea sancțiunii. Lipsa unei prevederi expres de sancționare a altor forme decât cele prevăzute de Codul penal, creează situații de incertitudine pentru victime care nu au siguranța că făptuitorul va fi tras la răspundere sau că comportamentul acestuia va înceta după sesizarea acțiunilor. [Conform Raportului general de activitate al Consiliului pentru egalitate](#) pentru anul 2021, printre cele mai stringente probleme care afectează femeile sunt creșterea fenomenului de hărțuire în relațiile de muncă și reglementarea ineficientă a mecanismului de sancționare a hărțuirii sexuale.

În cauza nr. 159/21 din 08 octombrie 2021, Consiliul pentru egalitate a constatat existența hărțuirii pe criteriu de sex, fără a fi posibilă aplicarea față de agresor a unor măsuri proporționale faptei comise.

Petiționara angajată în cadrul Direcției de poliție mun. Chișinău, a pretins faptul că pe parcursul unei perioade îndelungate de timp, colegul de serviciu, a manifestat o conduită inacceptabilă prin îmbrățișări, atingeri indecente, strângeri de gât, de mână, masajul umerilor, fără acordul acesteia, cât și prin utilizarea glumelor, exprimărilor indecente și limbajului cu caracter sexual, precum și expedierea prin aplicația Viber a mesajelor cu caracter sexual. Răspunsul negativ la acest comportament a generat atitudine agresivă, manifestată prin comunicare ostilă, cu tonalitate ridicată și limbaj indecent, fiind intimidată și pusă în situații umilitoare de repetate ori față de colectiv.

Petiționara a anexat probe că cele invocate au constituit obiectul unei anchete de serviciu desfășurate de Direcția inspectare efectiv (DIE) a IGP, care a recunoscut existența încălcării normelor de etică și deontologie din partea acestuia, dar s-a constatat imposibilitatea aplicării sancțiunii disciplinare din motivul expirării termenului de 6 luni de la ziua comiterii abaterii disciplinare.

Grupul Coordonator în domeniul Gender din cadrul IGP, a constatat existența hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criteriu de sex și a recomandat, separarea părților implicate în conflict, dar și desfășurarea unui set de măsuri de prevenire a unor asemenea situații pe viitor.

Petiționara a afirmat că și după anchetele interne, comportamentul nedorit a continuat inclusiv prin expedierea mesajelor cu conotație sexuală prin intermediul aplicației Viber.

La caz Consiliul pentru egalitate a constatat hărțuirea pe criteriile de sex și gen în câmpul muncii și a dispus reclamatului încetarea comportamentului ofensator față de petiționară și prezentarea scuzele în cadrul ședinței cu întreg colectivul.

Lipsa prevederilor de sancționare graduală, a altor forme de hărțuire sexuală decât cele penale a creat un mediu favorabil pentru amplificarea fenomenului și scutirea de răspundere a agresorilor. Până la modificările introduse în 2022 în Codul Contravențional și Codul penal, se sancționează doar forma gravă a hărțuirii sexuale, comise prin amenințare, constrângere sau șantaj, în lipsa acestor 3 elemente nu exista componenta de infracțiune și respectiv, în lipsa unui cadru legal care ar sancționa toate formele de hărțuire sexuale, faptele agresorului care constituiau o formă mai puțin gravă, nu erau pasibile de răspundere. Protecția victimelor fiind

iluzorie iar fenomenul hărțuirii sexuale continuând a se înrădăcina, creând premise pentru victimizare și un mediu nefavorabil pentru dezvoltarea profesională a femeilor.

În cauza nr. 208/19 din 21 ianuarie 2019, Consiliului pentru egalitate nu a constatat existența hărțuirii pe criteriu de sex, fără a se expune pe componenta de hărțuire sexuală.

Petiționara a pretins în fața Consiliului hărțuirea pe criteriu de sex manifestată prin diverse acțiuni, inclusiv hărțuire sexuală, cu menționare că, reclamatul îi făcea avansuri cu tentă sexuală, și anume punea întrebări de acest gen: "Ai îmbrăcat chiloții azi?, Când o să îmi dansezi pentru mine?". Petiționara, în mod vădit, a comunicat reclamatului că nu acceptă avansurile sexuale ale acestuia. Cu timpul, avansurile cu tentă sexuală la locul de muncă au devenit mai insistente și mai frecvente. Respectiv, reclamatul deja direct o întreba pe petiționară "Când vom merge în deplasare împreună și ne vom caza în aceeași cameră de hotel?".

Ceea ce a invocat petiționara în fața Consiliului a constituit obiectul procesului penal, în legătură cu care, la data de 16 octombrie 2019, de către Procuratura mun. Chișinău, Oficiul Centru, a fost emisă ordonanța privind refuzul în pornirea urmăririi penale și clasarea procesului penal, din lipsă de componentă de infracțiune.

La caz, pe capătul de plângere cu referire la hărțuirea sexuală, Consiliul a menționat că după înregistrarea raportului petiționarei din 05.08.2019, angajatorul a dispus efectuarea unei anchete de serviciu, iar materialele acumulate au fost remise procuraturii pentru a fi examinate prin prisma infracțiunii de hărțuire sexuală, **fără a se expune asupra existenței faptei.**

Numărul mic al sesizărilor de hărțuire sexuală și cel al condamnărilor agresorilor, denotă lipsa încrederii victimelor în actul justiției și ineficiența alarmantă a mecanismului de prevenire și combatere a fenomenului hărțuirii sexuale. Conform datelor oferite de Ministerului Afacerilor Interne și Procuraturii Generale putem observa că numărul sesizărilor privind hărțuirea sexuală nu reflectă situația reală de incidență a fenomenului atestată în urma sondajului realizat. Factorii care influențează situația creată sunt: lipsa unui cadru legal clar și eficient în materia de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale; lipsa încrederii în autoritățile statului; insuficiența acțiunilor de informare din partea autorităților despre fenomenul hărțuirii sexuale, formele acestuia și pericolul social; insuficiența cunoștințelor pentru identificarea acțiunilor drept hărțuire sexuală, în special a formelor subtile; existența prejudecăților de culpabilizare a victimelor și percepțiilor că victima a provocat agresorul prin conduită sau ținută; blamarea victimelor și victimizarea.

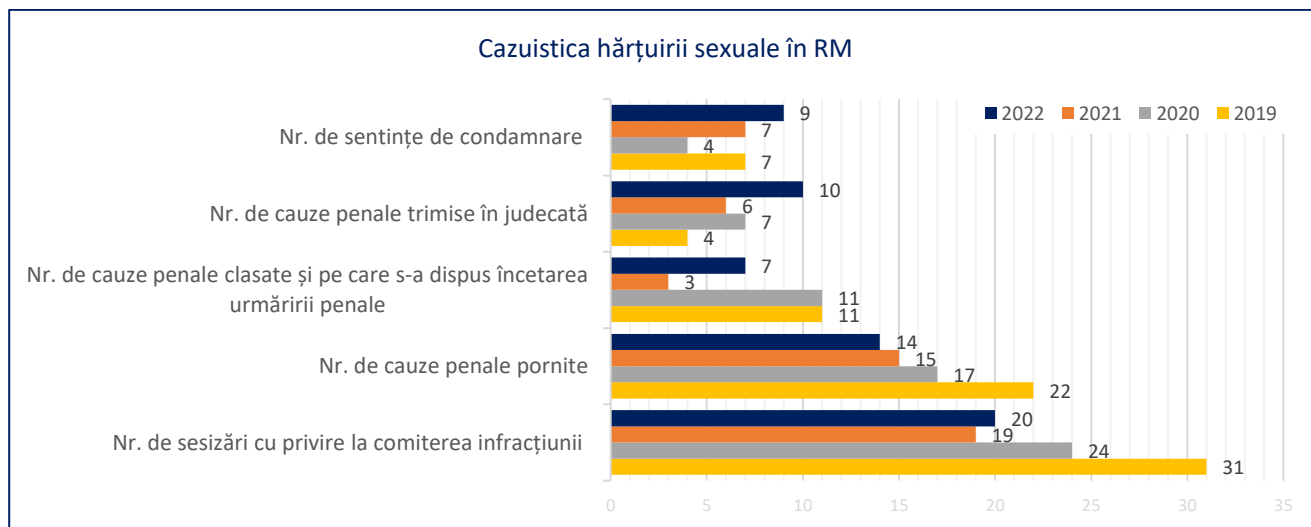


Figura 19. Cazuistica hărțuirii sexuale în R. Moldova, nr. Sursa: Procuratura Generală și Ministerul Afacerilor Interne

Lipsa în Codul contravențional a unei norme care ar sancționa în mod expres hărțuirea sexuală, în continuarea crea un mediu favorabil pentru menținerea nivelului ridicat de manifestare și scăzut de raportare. Abordarea generală superficială a hărțuirii sexuale mai puțin grave sau non-penale, menține percepția de responsabilizare iluzorie a agresorilor, fapt ce împiedică întreprinderea a careva măsuri din partea victimei. Hărțuirea sexuală care nu ating pragul unei infracțiuni pot provoca în continuare un prejudiciu semnificativ și trebuie monitorizate de autorități. Introducerea unei norme separate de sancționare a hărțuirii sexuale și nu a hărțuirii pe criteriu de sex, cum este la moment, va permite scoaterea în evidență a fenomenului ce va contribui la conștientizarea pericolului social dar și va crea un scut psihologic pentru victime. Delimitarea exactă a hărțuirii sexual în materia contravențională va permite uniformizarea cu cea penală și va crea posibilitatea de a colecta date dezagregate asupra fenomenului. Informațiile dezagregate permit monitorizarea dinamicii fenomenului raportat la politicile implementate de autorități, încurajând eforturile proactive și identificarea a noi strategii de protecție a victimelor și combatere a fenomenului.

Răspunsul insuficient al statului față de fenomenului hărțuirii sexuale va influența în mod direct dezvoltarea profesională a femeilor și crearea obstacolelor adiționale în asigurarea de șanse la locul de muncă. Conform datelor prezentate victimele hărțuirii sexuale sunt femeile iar mediul de manifestare fiind locul de muncă. Supunerea continuă a victimei unor forme de hărțuire sexuală influențează în mod direct asupra stării de sănătate fizice și psihice, stării emoționale care în mod direct se reflectă asupra randamentului și eficienței în muncă afectând rezultatele și profesionalismul acesteia. Situație de plasează femeia în situație net dezavantajată față de alți colegi în obținerea unei creșteri profesionale sau promovări în funcție, sau poate determina demisionarea.

RECOMANDĂRI

Republica Moldova urmează să ratifice în toamnă [Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind Eliminarea Violentei și Hărțuirii în lumea muncii, 2019 \(nr. 190\)](#). O foaie de parcurs în acest sens a fost lansată recent. Anunțul a fost făcut în cadrul unui eveniment public, lansat pe platforma legislativă. Convenția nr. 190 a Organizației Internaționale a Muncii este un instrument de referință. Este primul standard internațional de muncă care abordează violența și hărțuirea în lumea muncii. Convenția afirmă că orice persoană are dreptul la un loc de muncă lipsit de abuzuri. Ea oferă prima definiție convenită la nivel internațional a violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv a violenței bazate pe gen. Convenția definește violența și hărțuirea ca fiind "o serie de comportamente și practici inacceptabile" care "urmăresc, au ca rezultat sau pot avea ca rezultat daune fizice, psihologice, sexuale sau economice".

Ratificarea și punerea în aplicare a Convenției OIM pentru a combate violența și hărțuirea în sfera muncii. În iunie 2019, Conferința Internațională a Muncii a declarat STOP violenței și hărțuirii în lumea muncii prin adoptarea de instrumente internaționale inovatoare precum Convenția 190 (C190) și Recomandarea 206 (R206). Convenția protejează toți lucrătorii, indiferent de statutul lor contractual, stagiarilor, ucenicilor, lucrătorii licențiați, voluntarii și cei care caută un loc de muncă, punând accent pe violența bazată pe gen. Recomandările acestea se aplică în toate sectoarele, publice sau private, din zonele urbane sau rurale, ale economiei formale sau informale. Convenția prevede că guvernele trebuie să adopte legislația care să garanteze dreptul la egalitate și nediscriminare în muncă și în viața profesională pentru toți, inclusiv pentru femei, migrați, persoane cu dizabilități și persoane cu identități multiple și intersectate, fie că este vorba de rasă, etnie, persoane aborigene, de orientare sexuală sau 12 de identitate de gen. Convenția include, pentru prima dată, violența în familie ca element care afectează viața profesională, precum și sănătatea și securitatea lucrătorilor.

În conformitate cu ultimele modificări legislative, angajatorii trebuie să ia măsuri rezonabile pentru a preveni și a combate hărțuirea sexuală la locul de muncă. În acest sens, pe 30 martie 2023, Parlamentul a aprobat în cea de-a doua lectură [proiectul de lege](#) privind prevenirea și combaterea fenomenului hărțuirii la locul de muncă. Astfel, actul normativ propune completarea Codului contravențional cu prevederi referitoare la atragerea la răspundere a angajatorilor pentru nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul constatării actelor de hărțuire sexuală la locul de muncă. De asemenea, angajatorii care vor obstructiona procesul de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă vor fi sancționați contravențional. Astfel, neînstituirea procedurilor necesare combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă se va sancționa cu amenzi între 3000 și 4200 de lei aplicate persoanelor fizice și 10500 și 13500 de lei – persoanelor juridice. Totodată, în cazul persoanelor cu funcție de răspundere, pedeapsa contravențională ar putea ajunge până la 10500 de lei. În același timp, Codul contravențional a fost completat cu norme ce prevăd posibilitatea de atragere la răspundere pentru fapte de victimizare. O altă prevedere a proiectului se referă la completarea Codului Muncii, a Legii privind Inspectoratul de Stat al Muncii și a Legii sindicatelor cu norme în domeniul prevenirii, examinării și soluționării hărțuirii sexuale la locul de muncă. Astfel, Inspectoratul de Stat al Muncii va verifica existența, în regulamentele interne ale instituțiilor, a măsurilor de prevenire și combatere a fenomenului discriminării, hărțuirii sexuale, victimizării la locul de muncă, precum și respectarea acestora.

Angajatorii au responsabilitatea de a crea un mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații. Abordarea constructivă a hărțuirii sexuale și luarea măsurilor adecvate pentru prevenirea și abordarea acesteia, pot contribui la crearea unei culturi pozitive și incluzive la locul de muncă. De asemenea, favorizează menținerea angajaților calificați și la evitarea acțiunilor juridice costisitoare. **Întru respectarea noilor prevederi legislative, în continuare prezentăm 7 pași pe care trebuie să le întreprindă un/o angajator/angajatoare întru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă.**



Pasul 1: Analiza proceselor interne din perspectiva fenomenului hărțuirii sexuale

Un model eficient de gestionare a fenomenului hărțuirii sexuale vizează trei elemente de bază: prevenirea, raportarea și examinarea. Prevenirea și examinarea sunt dimensiunile fundamentale ale unui proces eficient și sustenabil de intervenție, în timp ce raportarea se prezintă ca un element de legătură între ele. Elemente de raportare se regăsesc atât în componenta de prevenire (măsuri care să stimuleze raportarea, prevederi specifice legate de modalitățile de raportare în politica instituției), cât și în componenta de examinare (cui se raportează, procesul post-raportare). Un mecanism eficient de examinare ar putea stimula, la un moment dat, predisponerea de a raporta cazurile de hărțuire sexuală. Deși fiecare dintre aceste componente vizează măsuri specifice și ținesc spre rezultate distincte, un model comprehensiv de intervenție le abordează pe fiecare dintre ele, astfel fiind recunoscută interconexiunea acestora.

Pentru a înțelege mai bine nivelul de maturitate și dezvoltare a acestor procese în cadrul unei companii sau întreprinderi, este necesară evaluarea inițială a tuturor proceselor interne. Din perspectiva modelului de intervenție propus, procesele legate de prevenire, raportare și examinare urmează a fi analizate prin prisma a 5 dimensiuni principale: (i) reglementare, (ii) responsabili/ implementatori, (iii) coordonator, (iv) Instrumente/ resurse și (v) măsurarea performanței. Toate aceste dimensiuni, sunt dimensiuni-cheie care vor asigura un proces bine planificat și structurat, iar nivelul de dezvoltare al acestor 5 elemente indică cât de consolidat este procesul instituțional.

Pentru a ști exact cum să abordezi pe intern fenomenul hărțuirii sexuale, ținând cont de mărimea întreprinderii, domeniul de activitate, precum și a respecta principiile de bază conform modelului prezentat mai sus, în **Anexa**

1, prezentăm un scor card care ar ajuta fiecare angajator/angajatoare să evalueze procesele interne și să identifice intervențiile necesare pe care urmează să le implementeze.

Pasul 2: Elaborarea unei politici interne pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă

Toate unitățile ar trebui să dețină o politică care să sublinieze abordarea lor de toleranță zero față de hărțuirea sexuală la locul de muncă. Politicile interne trebuie să explice ce este hărțuirea, care comportamente pot fi considerate acte de hărțuire, care sunt obligațiile angajaților/angajatelor în prevenirea și combaterea hărțuirii, dar și al angajatorului/angajatoarei, interzice hărțuirea atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, dar cu răsfrângere asupra lui, stabilește modul în care angajații ar trebui să răspundă actelor de hărțuire. De asemenea, politicile interne de prevenire și combatere a hărțuirii stabilesc mecanismul prin care angajații/angajatele pot adresa plângeri. În același timp, trasează acțiunile de informare și educare a angajaților/angajatelor pe acest subiect.

Pasul 3: Informarea periodică a angajaților cu privire la fenomenul hărțuirii sexuale

Cea mai eficientă formă de prevenire este conștientizarea. Cei care sunt conștienți de comportamente care pot fi interpretate ca hărțuire au mai puține șanse să se comporte în acest fel și mai probabil să observe orice formă de hărțuire. Formarea regulată și continuă pentru angajați/angajate, dar și alte persoane aflate în raporturi de muncă cu instituția este esențială. Formarea poate fi efectuată prin instruire la aprobarea politicii interne, la angajare, cursuri anuale sau în funcție de necesități, prin campanii de informare. Hărțuirea sexuală cuprinde o gamă largă de comportamente și acțiuni care sunt inacceptabile și indezirabile, inclusiv comentarii sexuale nepotrivite, afișarea sau vizionarea de conținut inadecvat etc. Dacă angajații știu că aceste acțiuni sunt inacceptabile, este mai ușor pentru ei să înțeleagă cum să evite hărțuirea sexuală. La fel de important este educarea directorilor și managerilor cu privire la toate formele de hărțuire sexuală, în special formele subtile. Aceste comportamente sau comentarii cu miză mai mică, pe lângă faptul că dăunează relațiilor de lucru și culturii echipei, ci și dacă sunt lăsate necontrolate, pot escalada într-o hărțuire mai gravă.

Informarea și conștientizarea nu numai că ajută la protejarea împotriva comportamentului inadecvat și a progreselor nedorite prin definirea clară a încălcărilor, dar, de asemenea, dă încredere celor care se pot confrunta cu hărțuirea sexuală să recunoască și să raporteze aceste cazuri.

Pasul 4: Diseminarea politicii interne pentru a înțelege care sunt instrumentele de combatere a hărțuirii sexuale

Angajatorii ar trebui să își revizuiască politicile de hărțuire în mod regulat. Și, ei ar trebui să comunice despre aceste politici și principiile pe care le reflectă frecvent, nu doar în timpul ciclurilor de pregătire sau de formare anuală, ci pe tot parcursul anului, în cadrul reuniunilor întregului personal și ale echipelor mai mici, în comunicările interne ale companiei și multe altele. Această politică ar trebui să fie afișată într-un loc vizibil, cum ar fi pe un intranet al companiei, și transmis angajaților la aprobarea inițială și periodică ulterior. La fel, ar putea fi adusă la cunoștința viitorilor angajați până la oficializarea raporturilor de muncă.

Pasul 5: Instrumente de raportare și examinare

Practica internațională arată că doar reglementarea pe interior - deși foarte importantă în stabilirea standardelor și oferind o cale pentru ca indivizii să depună o cerere de hărțuire - nu este suficientă pentru a elimina atitudinile și comportamentele discriminatorii față de femei la locul de muncă. Toți angajații trebuie să se simtă confortabil raportând orice comportament care îi face pe ei sau pe alți angajați să se simtă inconfortabil. Orice situație în

care o/un coleg/ă de personal sau angajat vă împărtășește o preocupare ar trebui să fie tratată cât mai curând posibil. Cu atât mai mult când vorbim de hărțuirea sexuală la locul de muncă. Ar trebui să existe un proces clar comunicat întregului personal despre cum să depună o plângere și cui, astfel încât toată lumea din organizație să înțeleagă cum se soluționează orice suspjecție și ce măsuri pot fi luate.

Când ne referim la raportarea unui caz de hărțuire sexuală în cadrul unității, ne referim nu doar modul de raportare, dar și la asigurarea de sprijin, consiliere și ghidare în procesul de raportare, precum și asigurarea securității persoanei, dar și prevenirea victimizării acesteia.

Investigarea cuprinde întreg procesul începând cu momentul raportării și finalitatea acesteia. Altfel spus, aceasta se referă la etapa de remediere, care clarifică consecințele și măsurile ce urmează a fi întreprinse, în funcție de nivelul de gravitate a comportamentului. Mecanismul descrie procedura integrală de investigare, organele responsabile, etapele și cronologia acestora. Este important să existe ambele proceduri de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală: atât pe cale informală, cât și formală. Pe cale informală, ne referim la proceduri interne, anonime, în care se păstrează confidențialitatea persoanelor. Unele reclamații pot fi tratate intern și informal, în funcție de gradul de gravitate al acestora. În cazurile de nivel inferior, poate fi suficient ca persoana care se confruntă cu hărțuirea să ridice problema făptuitorului, subliniind comportamentul inacceptabil. Dar dacă un/o angajat/ă consideră acest lucru dificil sau jenant, procedurile ar trebui să permită sprijinul unui/unei coleg/e, al/a unui/unei reprezentant/ă din conducere sau al unei persoane din HR. Dacă abordările informale nu funcționează, procedurile formale ar trebui declanșate dacă hărțuirea este gravă sau persistă sau dacă persoana preferă această abordare.

O parte importantă a componentei de investigare o constituie sancționarea. În funcție de gravitatea cazului, organele de investigare pot decide asupra diferitor măsuri punitive, care pot varia de la consiliere disciplinară, avertizare oficială până la acțiuni disciplinare (transfer, suspendare, retragerea unor premii, concediere etc.). Cazurile grave de hărțuire sexuală cad sub incidența Codului Penal și sunt tratate ca atare.

Un obstacol comun în calea angajatelor/angajaților să prezinte o plângere este teama de a-și pierde locul de muncă dacă vorbesc, deoarece acest lucru ar putea fi considerat caz de victimizarea, or acest lucru este ilegal. În ciuda acestui fapt, teama poate fi foarte reală, așa că este extrem de important, ca în politică, precum și în procesul de diseminare, să fie incluse și vociferate ferm asigurări că reclamanta/reclamantul nu va suferi niciun dezavantaj prin faptul că raportează.

Pasul 6: Desemnarea persoanelor responsabile

Deși este esențial ca angajatorii să încerce să prevină apariția hărțuirii sexuale, este la fel de important să existe procese clare pentru a se asigura că angajații știu cum și cui pot depune plângeri și se simt confortabil în acest sens. Acesta ar putea fi un/o angajat/angajată care este independentă de departamentul de resurse umane și special instruită să se ocupe de subiectele ce vizează hărțuirea sexuală. Într-o întreprindere mică sau mijlocie, aceasta va fi adesea o persoană din resurse umane, în timp ce într-o organizație mai mare ar trebui să existe un membru al organului de conducere dedicat gestionării oricăror preocupări ale personalului (inclusiv toate domeniile, mai degrabă decât doar zona hărțuirii). La fel poate fi desemnat și Consiliul de administrare sau un organ intern specializat pe respectarea comportamentelor etic-morale la locul de muncă.

Când vorbim de persoanele responsabile, sau organe interne, ele ar putea fi câteva: (i) responsabili/le pentru activitățile de prevenire – care să fie responsabil pentru instruirea și informarea angajaților. Ar putea fi departamentul resurselor umane; (ii) responsabili/le pentru consiliere, suport și ghidare în raportarea cazurilor de hărțuire sexuală; (iii) responsabili/le pentru recepționarea plângerilor, procesul de examinare și identificarea sancțiunilor sau căilor de soluționare/intervenție; (iv) o persoană responsabilă pentru tot procesul de

monitorizare și evaluare periodică a proceselor interne instituite pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă.

În cele din urmă, pentru a fi cu adevărat eficiente, este esențial ca subiectul dat să fie abordat însăși de către liderii din întreaga organizație. Dacă conducerea companiei însăși va servi drept exemplu pentru angajații/angajatele săi/sale, comunicând în mod regulat despre îngrijorările față de acest fenomen, întreaga instituție îi va urma.

Pasul 7: Evaluarea și monitorizarea continuă

Angajatorii ar trebui să-și revizuiască și să actualizeze în mod regulat politicile și procedurile de abordare a hărțuirii sexuale pentru a se asigura că acestea sunt eficiente și corecte. O modalitate este interviuarea angajaților pentru a afla dacă aceștia au fost vreodată victime ale hărțuirii sau au fost martori la astfel de cazuri. Dacă au făcut-o, este important de a cunoaște dacă au raportat vreodată și dacă nu, de ce. Aceasta va permite determinarea eficacității politicii interne și a proceselor de prevenire, raportare și examinare. De asemenea, pot realiza un chestionar separat angajaților pentru a acoperi mai multe aspecte: modul de înțelegere a diferitor forme de manifestare a fenomenului hărțuirii sexuale, percepția angajaților față de acest fenomen, precum și amploarea sa la locul de muncă. Un exemplu de chestionar, puteți vedea în anexa 2 al acestui document.

Există mai multe motive pentru care managerii ar trebui să ia o atitudine serioasă față de hărțuirea sexuală, pe lângă implicațiile legale, hărțuirea sexuală poate avea un impact grav asupra bunăstării și performanței angajaților. Poate duce la stres, anxietate și alte probleme de sănătate mintală, precum și simptome fizice, cum ar fi tulburări de somn și pierderea poftei de mâncare. Acest lucru poate afecta capacitatea angajaților de a lucra eficient și poate duce la reducerea productivității.

Un mediu de lucru care apreciază diferența, este lipsit de ostilitate și bazat pe toleranță, va permite oamenilor să contribuie mai eficient și să atingă niveluri mai ridicate de satisfacție în muncă. Oamenii nu pot aduce cea mai bună contribuție dacă lucrează de teamă de hărțuire sau agresiune. Pe lângă politici, angajatorii ar trebui să promoveze importanța respectului între angajați la fiecare nivel al organizației, încurajând o cultură de susținere și incluzivă, astfel încât comportamentul oamenilor să reflecte valorile corecte.

SCORECARD DE EVALUARE A NIVELULUI DE DEZVOLTARE A PROCESELOR INTERNE DE PREVENIRE ȘI COMBATERE A HĂRȚUIRII SEXUALE

PREVENIRE				
	Nivel incipient	Nivel mediu	Nivel consolidat	Nivel avansat
Reglementare	Nu există o politică internă/ prevederi care abordează fenomenul HS sau există, dar sunt foarte generice	Există o politică internă/ prevederi specifice fenomenului HS, însă acestea abordează doar anumite elemente de prevenire	Politica internă/ prevederile pe HS sunt dezvoltate, explică detaliat obligațiile, responsabilitățile	Politica/ prevederile sunt comprehensive și abordează toate elementele (instruire, informare, sensibilizare, raportare, investigare, evaluare)
Implementatori /Responsabili	Nu este identificată sau este identificată informal o persoană sau un grup de persoane responsabile de aplicarea politicilor și procedurilor pe HS	Persoana/grupul este desemnat oficial, însă responsabilitățile acestora nu sunt clar definite. Acestea sunt realizate sporadic	Persoana/grupul de persoane are responsabilități clar stabilite și trasate/fișa de post/atribuții specifice fenomenului HS	Persoana/grupul participă la activități de dezvoltare a abilităților și nivelului de performanță. Aceștia realizează tot spectrul de activități de prevenire (instruire, informare, sensibilizare, evaluare)
Coordonator	În cadrul instituției nu este desemnată o persoană în funcția de coordonator/ea general al procesului de implementare a politicii anti-hărțuire	Există o persoană desemnată, însă aceasta nu are o viziune clară/ plan strategic asupra prevenirii hărțuirii sexuale	Coordonatorul/ea are o viziune clară asupra procesului de prevenire a hărțuirii sexuale, exprimată într-un plan de acțiuni detaliat	Coordonatorul/ea este activ implicată în realizarea planului de acțiuni privind prevenirea hărțuirii sexuale
Instrumente/ Platforme	Informarea angajaților nu se realizează sau se realizează sporadic, inconsecvent	Sunt identificate anumite metode de informare, dar acestea nu sunt suficiente pentru informarea și sensibilizarea tuturor angajaților	Sunt utilizate mai multe metode de informare, educare și sensibilizare. Instrumentele sunt integrate în procesele interne	Informarea angajaților se realizează în mod sistematic și conform politicii interne
Măsurarea performanței	Nu sunt realizate acțiuni de măsurare, monitorizare și evaluare a fenomenului HS sau acestea sunt realizate într-un mod sporadic	Măsurarea, monitorizarea și evaluarea implementării politicii interne sunt definite și realizate parțial	Acțiunile de măsurare, evaluare sunt implementate sistematic din care rezultă raportul anual de implementare a politicii de prevenire și combatere a HS	Politica de prevenire și combatere a HS este ajustată sistematic în baza concluziilor raportului de M&E

RAPORTARE				
	Nivel incipient	Nivel mediu	Nivel consolidat	Nivel avansat
Instrumente/ resurse	Nu sunt prevăzute măsuri de suport pentru persoanele care raportează sau sunt martori într-un proces de investigare, ori aceste măsuri sunt generice	Instituția prevede anumite măsuri de ghidare și sprijin pentru persoanele care raportează un caz de hărțuire	Persoanele care raportează cazuri de hărțuire beneficiază de tot spectrul de măsuri (ghidare și asistare, consiliere psihologică și juridică, confidențialitate, protecție)	Securitatea persoanelor care raportează cazuri de hărțuire este pe deplin asigurată. Sunt luate măsuri temporare de îndepărtare a abuzatorului de victimă
INVESTIGARE				
	Nivel incipient	Nivel mediu	Nivel consolidat	Nivel avansat
Reglementare	Nu există o procedură clară de investigare a cazurilor de HS, sau există, dar este generică. Nu este prevăzut mecanismul de investigare	Există o procedură de investigare a cazurilor de hărțuire sexuală, însă mecanismul nu este suficient de detaliat	Procedura este specifică, accesibilă și clară. Mecanismul de investigare este detaliat, include informații privind toate etapele de investigare, responsabilități	Procedura este aplicabilă și funcțională la nivelul întregii instituții universitare
Implementatori/ Responsabili	Nu este desemnat un organ responsabil de investigarea cazurilor de hărțuire sexuală sau este desemnat, dar nu este funcțional	La nivelul instituției este desemnat oficial un organ de investigare, cu atribuții generale	Organul de investigare are atribuții clare, pe care le realizează consecvent. Deciziile acestuia au caracter de recomandare.	Organul de investigare realizează toate responsabilitățile, conform procedurii interne (analizează cazurile de HS, emite decizii, sancțiuni). Deciziile acestuia sunt implementate.
Coordonator	În cadrul instituției nu este desemnată o persoană în funcția de coordonator/ea general/ă al procesului de investigare	Există o persoană desemnată, însă aceasta nu are o viziune clară asupra procesului	Coordonatorul/ea are o viziune clară asupra procesului de combatere a hărțuirii sexuale, exprimată într-un plan de acțiuni detaliat	Coordonatorul/ea este activ implicată în realizarea planului de acțiuni privind combaterea hărțuirii sexuale
Performanța	Nu sunt realizate acțiuni de monitorizare și măsurare a cazurilor de HS raportate/ investigate sau acestea sunt realizate într-un mod sporadic	Monitorizarea și evaluarea procedurii de investigare este realizată parțial. Sunt colectate date privind cazurile investigate	Sunt colectate sistematic date privind cazurile de HS raportate, investigate, soluționate, tipul acestora, care stau la baza raportului anual de evaluare	Politica de prevenire și combatere a HS este ajustată sistematic în baza concluziilor raportului de M&E

Chestionarul de evaluare a angajaților privind percepția, nivelul de informare și incidența hărțuirii la locul de muncă

I. Aspecte metodologice

Scopul chestionarului este evaluarea climatului instituțional, nivelului de cunoaștere al politicilor în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale, identificarea cauzelor și barierelor neraportării situațiilor de hărțuire sexuală și a instrumentelor relevante de raportare

Proceduri de implementare:

- * Chestionare anonimă prin Google forms;
- * Transmiterea chestionarului către toți angajații/angajatele;
- * Acces la chestionarul de colectare a datelor are persoana/organul desemnat ca responsabil/ă prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă;
- * Informațiile sunt sistematizate de către reprezentantul Comisiei de Etică, persoana/organul responsabil de gestionarea cazurilor de hărțuire sexuală;
- * Interpretarea datelor poate fi realizată doar după realizarea focus grupurilor;
- * Informația colectată este confidențială și nu urmează să fie făcută publică.

II. Chestionar de bază

Evaluarea climatului instituțional și al nivelului de cunoaștere al politicilor în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale

Întrebări generale pentru stabilirea profilului

1. Identitate de gen:

- Bărbat
- Femeie

2. Vârsta:

- sub 21 de an
- 21 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60
- 61+

3. Catedră:

4. Statut profesional:

Întrebări generale cu privire la climat

5. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Mă simt apreciat/ă în mediul de activitate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Superiorii respectă opinia mea și a colegilor în legătură cu domeniul de activitate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Cred că superiorii sunt cu adevărat preocupați de bunăstarea mea	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Am relații colegiale cu colegii de serviciu	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Mă simt parte a echipei	Total de acord De acord Dezacord

	Total dezacord
Sunt entuziasmat/-ă să fiu parte a echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Mă simt sigur/-ă în echipa în care activez	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

6. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Superiorii ar trebui să întreprindă mai multe acțiuni pentru a proteja colegii de acțiuni care dăunează persoanei/echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Dacă se întâmplă situații de criză în echipă, superiorul le va gestiona eficient	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Superiorul intervine târziu în situații de criză sau nu intervine deloc	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Există proceduri și protocoale de suport și asistență în cadrul instituției pentru a acorda suport persoanelor care trec prin situații complicate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

Percepții despre leadership, politici și raportare

7. Dacă cineva ar raporta o situație de hărțuire sau agresiune sexuală avută în cadrul unității cât de probabil este ca:

Unitatea va lua situația în serios	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va gestiona informația și redirecționa instituțiilor competente să acționeze și nu o va comunica altor subiecți terți irelevanți	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil

Unitatea va sesiza subiecții cu atribuții de urmărire penală, dacă e cazul	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va întreprinde pași pentru a asigura protecția victimei	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va acorda servicii de suport victimei sau va încerca să o redirecționeze la servicii de suport	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va investiga pe intern cauza unor astfel de acțiuni	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Colegii din cadrul unității vor susține victima în proces	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Victima ar putea să fie supusă presiunilor din partea agresorului	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Cariera victimei care a raportat situația ar putea să sufere din cauza plângerii depuse	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil

8. Ați beneficiat de instruire în politici și proceduri privind incidentele de hărțuire sexuală (de exemplu, ce este definit ca hărțuire sexuală, cum să raportați un incident, resurse confidențiale, proceduri de investigare)?

- Da
- Nu

9. Ați beneficiat de instruire în prevenirea hărțuirii sexuale?

- Da
- Nu

10. Dacă da, cât de utilă și accesibilă a fost instruirea?

- Foarte utilă
- moderat utilă
- Oarecum utilă
- Puțin
- Inutilă

11. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Dacă eu sau un coleg am fost victimă a hărțuirii sexuale, știu unde să merg pentru a obține ajutor.	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Cunosc procedurile interne	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Am încredere în procedurile interne	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

12. Bifați acțiunile pe care le considerați formă de hărțuire sexuală:

Formele de manifestare	Alegere multiplă
mângâieri, îmbrățișări, atingeri ale corpului/hainelor	
săruturi	
atingeri într-o manieră sexuală, ciupituri, masaj	
atingerea/frecarea aparent accidentală a unor părți ale corpului altei persoane	
expunere indecentă	
blocarea trecerii, agresiune fizică	
comportament criminal, inclusiv agresiune sexuală, urmărire	
tentative de viol, viol etc.	
comentarii nedorite despre viața privată sau sexuală a unei persoane	
discutarea propriei vieți sexuale	
propuneri și avansuri sexuale directe	
discuții explicit sexuale	
remarci indiscrete	
folosirea de expresii și porecle cu conotații sexuale	
insinuări de natură sexuală	
comentarii sugestive despre înfățișarea, corpul persoanei sau vestimentația acesteia	
comentarii sexuale și glume	
emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături cu tentă sexuală	

amenințări	
insulte obscene	
promisiuni în schimbul favorurilor sexuale	
răspândirea zvonurilor despre o persoană	
gesturi sexuale sugestive	
gesturi cu mâna, degetele, brațele sau picioarele	
priviri lascive, studierea ostentativă a corpului unei persoane, diverse expresii faciale	
invadarea spațiului personal/intim al unei persoane prin apropierea nepermisă de acea persoană	
curtoazie exagerată, falsă	
expunerea indecentă a unor părți ale corpului etc.	
trimiterea unor poze/desene cu tentă pornografică	
adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile	
trimiterea de mesaje, mesaje telefonice, e-mailuri pornografice și/ sau amenințătoare	
afișarea de poze pornografice, calendare, reviste sexy cu femei/bărbați	
afișarea de imagini grafice sexuale, postere sau fotografii	
postări sexuale pe site-urile sociale	
comunicări ofensatoare	
amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional de acceptare a comportamentelor de hărțuire	
oferirea de cadouri cu tentă sexuală (lenjerie intimă, obiecte sexuale)	
obligarea subalternilor să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă	
insistențe privind acceptarea unei invitații sau a începerii unei relații, urmărirea persoanei	
sabotarea slujbei (muncii) unei persoane	
umilirea publică a persoanei	
excluderea persoanei de la anumite activități, din echipe de lucru, de la întâlniri, ședințe, evenimente	
Altele - descrieți	

13. Ați avut astfel de incidente în activitatea Dvs? Dacă da, unde a avut loc incidentul?

- În instituție
- În afara instituției

14. Cui ați raportat incidentul?

- Nimănu
- Superiorului
- Membrului familiei
- Colegului de serviciu
- Altui subiect

15. Dacă nu ați comunicat nimănu despre incident, de ce?

- Mi-a fost rușine
- Este o chestiune privată cu care o să mă clarific singur/singură
- Nu doresc ca persoana care a comis fapta să aibă neplăceri
- Nu doresc ca eu să am neplăceri
- Îmi este frică ca să nu fiu înțeleș/înțeleasă
- Mă tem că o să fiu blamat/blamată
- Din cauza că nimic nu se va întreprinde oricum

16. Cum considerați care ar fi barierele cele mai frecvente în raportarea unor astfel de incidente? (în cazul în care persoana care completează acest chestionar nu ar vrea să se identifice sau nu a avut experiența unor astfel de situații)

- Rușinea
- Este o chestiune privată
- Evitarea neplăcerilor de partea victimei
- Evitarea neplăcerilor pentru persoana care a comis fapta
- Frica de a nu fi înțeleș/înțeleasă
- Frica de blamare
- Din cauza că nimic nu se va întreprinde oricum
- Alta (vă rog să descrieți)

17. În cazul în care nu ați raportat din cauzele expuse mai sus, ce proceduri/măsur

ar trebui să fie implementate pentru a depăși barierele de raportare? Enumerați vă rog.

Întrebări generale cu privire la politici (răspuns liber)

18. Vă rugăm să enumerați politicile interne care previn hărțuirea sexuală în cadrul unității în care activați.
Răspuns:

19. Vă rugăm să ne scrieți numele și prenumele unității gender din cadrul unității Dvs, dacă o cunoașteți.
Răspuns:

20. Vă rugăm să enumerați 3 atribuții specifice ale unității gender.
Răspuns:

21. Cum are loc prevenirea victimizării în unitatea Dvs, în cazurile de hărțuire sexuală.
Răspuns:

22. Enumerați 3 instituții la care ați putea raporta cazuri de hărțuire sexuală.
Răspuns:

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

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

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

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

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

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
str. Armenească, 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57
www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md

DESPRE COALIȚIA DE INCLUZIUNE ȘI NEDISCRIMINARE

Coaliția pentru Incluziune și Nediscriminare (CIN) este o platformă de advocacy, formată din 23 ONG-uri și activiști care militează pentru drepturile omului, inclusiv al persoanelor cu dizabilități, victimelor violenței în familie, minorităților etnice, minorităților sexuale etc. Printre acestea se numără: Asociația Promo-LEX, Centrul de Resurse Juridice (CRJM), Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), Centrul de Informații „GENDERDOC-M”, Institutul pentru Drepturile Omului (IDOM), Inițiativa Pozitivă, Ana Furtună, Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD), Alianța Organizațiilor pentru Persoane cu Dizabilități (AOPD), Consiliul Național al Tineretului din Moldova (CNTM), Gender-Centru, Uniunea Organizațiilor Invalizilor din RM, Asociația de Reabilitare a Invalizilor din RM și Asociația Națională a Mediatorilor Comunitari din R.M, Keystone Moldova, Centrul pentru Drepturile Romilor, Asociația Obștească ”Azi”, Cahul, AO ”Pas cu Pas”, regiunea Sud, AO ”Părinți solidari”, Alina Calugher, Congresul Național al Ucrainenilor din Moldova, Clinica Juridică Universitară din Bălți, Centrul de Asistență Socială ”Casa Speranțelor”, Elena Rățoi.

Scopul CIN este de a contribui la elaborarea și aplicarea consecventă a unui cadru legal nediscriminatoriu în Republica Moldova, precum și promovarea practicilor pozitive internaționale privind nediscriminarea.

CIN contribuie la respectarea, apărarea, promovarea și realizarea mai bună a drepturilor omului în țară, să participe activ la elaborarea, implementarea și monitorizarea cadrului legal și a politicilor de prevenire și combatere a discriminării.

ADRESA NOASTRĂ:

Coaliția pentru Incluziune și Nediscriminare
str. Armenească, 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57
e-mail: secretariat.cin@gmail.com