PREVENIREA HĂRȚUIRII – PRACTICI INTERNAȚIONALE LA NIVEL DE LEGISLAȚII

Dumitru STOICA,
Facultatea de Drept

CZU:343.63:341.231.14 *dumitrustoica2@gmail.com*

Interdicţia hărţuirii şi a instigării la discriminare ca parte din dreptul UE privind nediscriminarea reprezintă evoluţii relativ noi, care au fost introduse pentru a permite o protecţie mai cuprinzătoare. Deşi CEDO nu interzice în mod expres hărţuirea sau instigarea la discriminare, aceasta conţine anumite drepturi concrete care au legătură cu acest domeniu. Astfel, hărţuirea poate intra sub incidenţa dreptului la respect pentru viaţa privată şi familială, protejat la articolul 8 din CEaDO, sau a dreptului de a nu fi supus la tratamente sau pedepse inumane sau degradante, în baza articolului 3, în timp ce instigarea la discriminare poate fi reglementată de alte articole, cum ar fi libertatea de religie sau de întrunire, în baza articolului 9 sau 11, în funcţie de context. Acolo unde aceste acte evidenţiază un motiv discriminatoriu, CEDO va examina pretinsele încălcări ale articolelor relevante în coroborare cu articolul 14, care interzice discriminarea[1].

Republica Moldova nu are un cadru normativ comprehensiv şi clar ce ar reglementa mecanisme de protecţie împotriva hărţuirii sexuale. Legislația Republicii Moldova nu prescrie foarte clar atribuţiile instituțiilor abilitate prin lege pentru prevenirea hărțuirii sexuale și asistența victimelor, iar imperfecţiunile cadrului legal sunt compensate uneori doar prin practici instituţionale. Totodată, atribuțiile de constatare şi examinare a faptei de hărţuire sexuală sunt adresate concomitent mai multor responsabili. Legiuitorul a considerat că hărțuirea sexuală este o formă de hărțuire într-atât de gravă, încât a reglementat-o separat, a calificat-o drept discriminare bazată pe alte criterii protejate, decât criteriul de sex. Discriminarea, hărțuirea este interzisă sub orice formă, inclusiv de normele Codului Muncii art 1 „orice formă de comportament fizic, verbal sau non-verbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare” [2].La nivel european se disting 3 tipuri de intervenții

guvernamentale pentru prevenirea hărțuirii la locul de muncă, divizate în dependență de complexitatea măsurilor aplicate și impactul acestora: (i) intervenții fragmentate (politici la nivel incipient de dezvoltare), (ii) politici aplicate în mod nesistematic (există cadru legislativ dezvoltat, însă mai puțin se regăsesc politici consolidate specifice locului de muncă), (iii) politici sistematice (politici publice bine consolidate, specifice problemelor de violență și hărțuire, cu efecte pe termen lung). Republica Moldova se plasează în grupul țărilor cu intervenții fragmentate[3]. Deși există cadru legislativ care abordează hărțuirea la locul de muncă, intervențiile poartă un caracter general, politicile în acest sens sunt la nivel incipient de dezvoltare, iar la nivel de întreprindere lipsesc măsuri sau proceduri specifice de prevenire sau remediere a efectelor hărțuirii. Cu cât mai consolidate sunt politicile naționale de prevenire a hărțuirii sexuale, cu atât mai frecvent sunt dezvoltate strategii și proceduri la nivel de companie. Dacă analizăm relația dintre măsurile legislative per țară și politicile aplicate, observăm că țările care au adoptat strategii de prevenire a hărțuirii pe termen lung se caracterizează printr-un număr mare de companii care pun în practică proceduri interne ce vizează hărțuirea și violența la locul de muncă [4].

În lumina celor expuse anterior consider că autoritățile și alte structuri ar trebui să contribuie la ameliorarea hărțuirii, în special la locul de muncă. Ar trebui să fie elaborate proceduri clare de executare judiciară și administrativă (“enforcement”), măsuri de despăgubire sau reabilitare (inclusiv despăgubiri financiare). Ar trebui implementate măsuri de prevenire (adoptarea unor Coduri de practică în cadrul companiilor, care abordează specific hărțuirea la locul de muncă: definițiile, formele/ comportamentele considerate abuzive, drepturile și obligațiile managerilor și angajaților, procedurile de adresare a reclamațiilor, penalitățile etc.; publicarea și diseminarea documentului de politici angajaților și managerilor). La fel ar trebuirevizuite actele normativ-juridice în vigoare în vederea divizării clare a responsabililor şi a atribuţiilor instituțiilor responsabile de prevenirea, investigarea şi combaterea hărţuirii sexuale, în funcție de locul de manifestare a actului (în public, la locul de muncă, în instituţii de învăţământ etc.), dar și oferirea instrumentelor concrete de monitorizare a implementării actelor normative indicate și a efectelor acestora. Exerciţiul dat presupune specificarea clară a atribuţiilor în legile de bază a instituţiilor publice şi excluderea reglementărilor prea

generale. Consider că doar prin politici publice, legi consolidate, putem contribui la ameliorarea fenomenului hărțuirii în Republica Moldova.

Bibliografie:

1. Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene. Manual de drept european privind nediscriminarea. [citat: 06.02.2022]. Disponibil:https://cdn.vedemjust.educatiejuridica.ro/cdn-vedemjust/2020/01/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_RO.pdf
2. Codul Muncii al Republicii Moldova din 28.03.2003. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129889&lang=ro#
3. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici – Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. [citat: 06.02.2022]. Disponibil: https://progen.md/cum-prevenim-si-reducem-hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca-si-studii-recomandari-de-politici/
4. Hărțuirea la locul de muncă. [citat: 06.02.2022]. Disponibil:https://muncaprotejata.wordpress.com/2013/02/05/hartuirea-la-locul-de-munca/

Recomandat
Natalia MARKOVA,
magistru în drept, asistent universitar.