RĂSPUNDEREA PENALĂ PENTRU HĂRȚUIREA SEXUALĂ A SALARIAȚILOR



Macovei Tatiana,
Doctor în drept, conferențiar universitar, USM.
Avocat în cadrul Casei de Avocatură MACOVEI ENACHI

Sexual harassment represents threat, coercion, and intimidation, humiliation, exercised by one person against another. These behaviors are sexual and can be verbal, non-verbal or physical. Usually, the person who harasses, abuses his/her work position, in order to obtain certain benefits from the person who is being sexually harassed. The effects of such behaviors are negative and affect both the harassed person and the organization where he/she works, especially because the individual performance decreases and the negotiation of aspects regarding promotion, training, payment, etc. are no longer objective processes, but are affected/influenced by negative behaviors of the harassed person.

Keywords: harassment, labor relationship, criminal liability.

Datele statistice arată că, actualmente, fiecare a cincea femeie angajată din Republica Moldova este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă (priviri nepotrivite, îmbrățișări fără permisiune, glume/ limbaj cu conotație sexuală), iar patru din o sută de femei se confruntă cu forme grave de hărțuire (cerința de a întreține relații sexuale pentru recompensă, folosirea forței sau amenințărilor pentru a avea relații sexuale etc.). În pofida incidenței mari a cazurilor de hărțuire sexuală, doar 15% dintre femei au avut curajul și au anunțat despre asemenea cazuri. Nivelul redus de raportare este determinat de sentimentul de autoculpabilizare, gradul redus de încredere în organele de control, dar și de atitudinea populației – 60,5% consideră persoanele hărțuite a fi vinovate de aceste experiențe. Hărțuirea sexuală reprezintă o încălcare gravă a drepturilor omului. Da, drepturi: la integritate sexuală, siguranță mentală și fizică și spațiu personal. Studiile arată că hărțuirea sexuală influențează sănătatea fizică și psihoemoțională, dar și mediul profesional. Acest fenomen influențează calitatea lucrului efectuat și are efect negativ asupra performanței salariaților.

Codul muncii [1] al Republicii Moldova definește în art. 1 ***hărțuirea sexuală*** drept orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexu-

ală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare. Un alt act normative și anume Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse dintre femei și bărbați [2] definește *hărțuire sexuală* drept orice 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. Iar Codul penal [3] al Republicii Moldova incriminează fapta de hărțuire sexuală, în următoarea redacție: 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 se pedepsește cu amendă în mărime de la 650 la 850 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 140 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 3 ani.

Legislația muncii instituie în seama angajatorului (art. 10 Codul muncii) obligația de a întreprinde 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; precum și introducerea în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale. În același timp art. 199 Codul muncii al Republicii Moldova prevede că în conținutul regulamentului intern al unității trebuie sa se regăsească prevederi care se referă la respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă;

Dar cum cum se manifestă hărțuirea sexuală a salariaților la locul de muncă? În practică hărțuirea sexuală a salariaților la locul de muncă se clasifică în funcție de diferite criterii.

În funcție de gravitate:

- formă ușoară – se manifestă prin priviri, atingeri, gesturi, limbaj cu conotație sexuală;
- formă medie – se manifestă prin solicitarea de relații sexuale prin promisiuni: invitații la întâlniri amoroase însoțite de promisiuni de angajare sau de avansare în serviciu, cererea de relații sexuale cu promisiunea unei recompense;
- formă gravă – amenințări și forțarea victimei: sărutări fără permisiune, solicitări la relații sexuale prin amenințări, încercarea de a avea relații sexuale cu aplicarea forței.

În funcție de forma pe care o îmbracă:

- forme fizice – atingeri, săruturi, blocarea trecerii, atingerea/frecarea aparent accidentală a anumitor părți ale corpului, agresiune fizică etc.
- forme verbale – comentarii despre viața privată, propuneri și avansuri sexuale directe, insinuări, expresii sau glume cu conotație sexuală, discauții explicit sexuale etc.
- forme nonverbale – gesturi sexuale sugestive, curtoazie exagerată, falsă, studierea ostentativă a corpului unei persoane, expunerea indecentă a anumitor părți ale corpului etc.
- forme scrise sau grafice – fotografii cu tentă sexuală, scrisori, mesaje smsuri, afișarea diferitelor poze cu tentă sexuală etc.
- forme psihoemoționale – amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional de acceptarea comportamentelor de hărțuire, obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă.

Pentru a fi mai clar cum are loc hărțuirea sexuală a salariaților la locul de muncă în continuare vom expune câteva exemple cele mai des întâlnite în practică:

- șeful întreabă salariata dacă ar fi dispusă să presteze ore suplimentare, atingând-o în treacăt pe umăr și zâmbindu-i cu subînțeles;
- conducătorul unității îi atrage atenția că s-ar putea să nu treacă de perioada de probă, inclusă în contractul individual de muncă, dacă nu-și pune o fustiță mai scurtă, așa cum îi stă bine unei domnișoare/doamne care lucrează în relații cu publicul;
- o mărire la salariu, o avansare în serviciu etc. tot pot fi condiționate de întâlniri târzii în oraș, de o relație „mai intimă", de un schimb prezentat ca „reciproc avantajos" atât salariatei, cât și hărțuitorului (în acest caz, fiind vorba de conducătorul de unitate sau de o altă persoană căreia îi revin atribuții de manager în cadrul unității).

Din păcate în societate deseori se percepe faptul că există anumite categorii de persoane care ar fi mai predispuse spre hărțuire sexuală, însă în viziunea noastră nu putem afirma că ar exista anumite categorii de persoane care sunt predispuse hărțuirii. Cu toate acestea recunoaștem că cel mai des victimele hărțuirii sexuale la locul de muncă sunt femeile. mai adesea sunt femeile. În continuare vom încerca să conturăm un anumit profil al victimelor hărțuirii sexuale. Astfel:

- victimă a hărțuirii sexuale poate fi orice persoană de sex feminin sau masculin;
- pentru existența infracțiunii de hărțuire sexuală nu contează vârsta victimei, dar dacă să ne raportăm la legislația muncii, atunci vârsta minimă este de 15 ani;

- nu contează modul în care persoana se îmbracă;
- nu contează dacă se cunoaște că victima în viața privată practică prostituția, oferă servicii de masaj erotic, participă în reprezentări de streaptise;
- subiectul și victima pot avea aceiași apartenență sexuală sau poate fi diferită etc.

Toate aceste caracteristici nu fac altceva decât să evidențieze faptul că profilul victimei hărțuirii sexuale este unul foarte divers, motiv pentru care victima nu poartă nici o vină, iar unicul vinovat este hărțuitorul.

Deseori însă în practică apare necesitatea de a diferenția hărțuirea sexuală de flirt, ori acestea poartă anumite asemănări și este important pentru a le diferenția, ori răspunderea penală se aplică doar pentru cazurile de hărțuire sexuală și nu pentru cele de flirt.

Flirtul reprezintă un joc, la care spre deosebire de hărțuirea sexuală, își aduc aportul două persoane. Și ambele o fac cu plăcere. *Per a contrario*, în cazul flirtului sau seducției, victima trăiește sentimente pozitive, este flatată, încrezută în propria persoană; în acest caz, ambele părți dețin situația sub control. De cele mai multe ori, flirtul (sau alte acte de seducție, curtare) este mutual, în contrast hărțuirea sexuală de fiecare dată se manifestă unilateral și abuziv.

Dificultatea delimitării hărțuirii sexuale de unele acte de seducție, curtare, flirt, poate să apară mai ales atunci când făptuitorul subestimează caracterul acțiunilor sale sau victima supraevaluează comportamentul făptuitorului. Cu drept cuvânt se arată în doctrină că atunci când făptuitorul nu apreciază pe deplin situația așa cum este percepută de către victimă poate fi surprins sau confuz de reacția aparent exagerată a victimei și interpretarea greșită a acesteia [4].

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

Analizând practica, cât și legislația în vigoare am ajuns la concluzia că nu toate acțiunile de hărțuire sexuală la locul de muncă sunt pedepsite penal. Astfel ne punem întrebarea care anume acțiuni de hărțuire sexuală sunt pedepsite penal? Pentru a răspunde la această întrebare trebuie să elucidăm diferențele de reglementare dintre hărțuirea sexuală reglementată de Codul muncii în raport cu reglementările Codului penal. Astfel potrivit art. 1 al Codului muncii al Republicii

Moldova hărțuirea sexuală reprezintă 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. Iar art. 173 Codul penal prevede: 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. Astfel vedem că ambele articole au conținut relativ diferit, iar răspunderii penale vor fi supuse doar acele acțiuni care întrunesc elementele componenței de infracțiune prevăzute la art. 173 Cod penal. Astfel pentru ca acțiunea hărțuitorului să fie sancționată penal este necesar să fie întrunite toate cele patru elemente ale componenței de înfracțiune incriminate de art. 173 Cod penal.

Obiectul juridic special al infracțiunii prevăzute de art. 173 Cod penal are caracter complex. Respectiv obiectul juridic principal îl reprezintă relațiile sociale cu privire la inviolabilitatea sexuală sau libertatea sexuală a persoanei. Obiectul juridic secundar îl reprezintp relațiile sociale cu privire la libertatea psihică, integritatea corporală sau sănătatea persoanei. Și există și obiectul material în cazul în care acțiunea principală din cadrul faptei prejudiciabile se realizează în formă fizică (ex. mângâieri, îmbrățișări sau sărutури forțate etc. În context, este util să reproducem părerea exprimată de către Gh.Mateuț, conform acesteia, hărțuirea sexuală „nu este o infracțiune de natură corporală, fiind de natură să cauzeze doar un prejudiciu de natură morală, apropiindu-se din acest punct de vedere doar de infracțiunea de corupție sexuală" [5, p.6].

Latura obiectivă a infracțiunii prevăzute de art. 173 Cod penal se caracterizează prin două acțiuni. Acțiunea principală constă în comportament fizic, verbal sau non verbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare. Iar acțiunea adiacentă (expunere exhaustivă)se manifestă prin amenințare, constrângere sau șantaj.

După cum rezultă din dispoziția art.173 CP RM, comportamentul caracteristic hărțuirii sexuale poate nu numai să lezeze demnitatea victimei, dar și să creeze o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare pentru victimă. În acest sens, comportamentul în cauză trebuie să producă în detrimentul victimei oricare din următoarele efecte de natură psihologică: depresie, anxietate, șoc, negare, stres, tulburări ale somnului; furie, teamă, frustrare, iritare, instabilitate emoțională; nesiguranță, jenă, rușine; confuzie, neputință, tulburări de concentrare, atacuri de panică; stimă de sine scăzută, neîncredere în capacitățile proprii, hipersensibilitate; izolare, autoblamare etc.

Un moment important de reținut este că nu poate fi aplicat art. 173 Cod penal în ipoteza în care 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 o determina la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, nu este însoțită de amenințate, constrângere sau șantaj. Pentru cazurile în care lipsește acțiunea adiacentă a hărțuitorului manifestată prin amenințare, constrângere sau șantaj răspunderea penală este inaplicabilă, la îndemână rămâne a fi aplicarea sancțiunilor disciplinare în cazul în care aceasta este săvârșită de către colegii de muncă.

Continuînd interpretarea prin analogie, menționăm că aplicarea art. 173 din Codul penal nu este condiționată de repetarea actelor de hărțuire sexuală, conținutul infracțiunii în cauză putînd fi realizat și printr-un singur act (de exemplu, directorul întreprinderii pretinde favoruri sexuale unei salariate, sugerîndu-i că altminteri nu o va promova la evaluarea profesională). Tocmai de aceea, infracțiunea se consumă în momentul săvârșirii primului act de solicitare sau propunere vizînd obținerea de favoruri sexuale.

Latura subiectivă a infracțiunii prevăzute de art. 173 Cod penal se manifestă pri vinovăție, sub formă de intenție directă. Motivul cel mai des este dorința făptuitorului de a-și satisface necesitățile sexuale. Iar scopul este unul special și anume de a determina victima la raporturi sexuale sau alte acțiuni cu caracter sexual nedorite. Dacă scopul nu are natură sexuală, atunci se aplică prevederile art. 54^2 alin. (2) [6] Cod contravențional – răspunderea pentru hărțuirea non-sexuală. De asemenea trebuie de menționat faptul că refuzul victimei trebuie să fie categoric, în caz contrar nu putem aplica art. 173 Cod penal.

Subiectul infracțiunii prevăzute de art. 173 Cod penal este persoana fizică responsabilă care la momentul săvârșirii infracțiunii a atins vârsta de 16 ani. Deși nu este necesar ca subiectul să aibă o calitate specială, totuși dacă vorbim de raporturile juridice de muncă subiectul, de regulă, are un statut care îi conferă o autoritate sau influență asupra victimei (ex. director, șef de secțeie sau departament). Cu toate acestea este posibil ca subiectul și victima să aibă aceiași poziție la locul de muncă sau chiar o persoană aflată în relații de subordonare ierarhică.

Revenind la latura obiectivă a infracțiunii prevăzute de art. 173 Codul penal ne întrebăm care este temeiul răspunderii juridice dacă acțiunea de hărțuire sexuală a salariatului nu este însoțită de amenințare, constrângere sau șantaj?

O primă idee ar fi aplicarea art. *176 Cod penal* care se referă la *încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor.* Potrivit articolului citat infracțiunea respectivă se manifestă prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a com-

portamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu săvîrșită de o persoană cu funcție de răspundere, care a cauzat daune în proporții mari; săvârșită prin amplasarea de mesaje și simboluri discriminatorii în locurile publice; săvârșită în baza a două sau mai multe criterii; săvârșită de două sau de mai multe personae.

Analizând această componență de infracțiune ajungem la concluzia că ea nu este aplicabilă deoarece acțiunile laturii obiective a infracțiunii prevăzute de art. 176 Cod Penal nu au caracter sexual. Ori această componență de infracțiune este aplicabilă în cazul acțiunilor discriminatorii care îmbracă caracter penal.

De asemenea la prima vedere aplicabilă ar putea părea infracțiunea prevăzută de art. *329 Cod penal – neglijența în serviciu.* Astfel potrivit acestui articol reprezintă de neglijența în serviciu reprezintă neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare de către o persoană publică a obligațiilor de serviciu ca rezultat al unei atitudini neglijente sau neconștiincioase față de ele, dacă aceasta a cauzat daune în proporții mari intereselor publice sau drepturilor și intereselor ocrotite de lege ale persoanelor fizice sau juridice. Pentru a putea fi aplicabilă această nprmă penală este necesar ca subiectul infracțiunii să dețină statut de persoană publică, care potrivit art. 123 alin. (2) Cod penal reprezintă funcționarul public, inclusiv funcționarul public cu statut special (colaboratorul serviciului diplomatic, al serviciului vamal, al organelor apărării, securității naționale și ordinii publice, altă persoană care deține grade speciale sau militare); angajatul autorităților publice autonome sau de reglementare, al întreprinderilor de stat sau municipale, al altor persoane juridice de drept public; angajatul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică; persoana autorizată sau învestită de stat să presteze în numele acestuia servicii publice sau să îndeplinească activități de interes public. Teoretic această normă penală ar fi aplicabilă în cazul în care conducătorul unităților din sectorul public, sau al întreprinderilor de stat sau municipale nu și-a executat obligațiile de muncă, ce constau în întreprinderea măsurilor eficiente de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă ori potrivit art. 10 alin. (2) lit f/3 Codul muncii, deoarece angajatorul este obligat să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă. Plus o condiție obligatorie a acestei componențe de infracțiune este ca daunele cauzate să fie în proporții mari.

Un alt articol care ne întrebăm dacă ar fi aplicabil speței noastre vizează art. *54^2 alin.(2) din Codul contravențional*, potrivit căruia *hărțuirea* reprezintă manifestarea de către angajator a oricărui comportament, bazat pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opi-

nie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator la locul de muncă. Analizînd această contravenție ajungem la concluzia ca ea nu poate fi aplicată, deoarece toate aceste acțiuni nu au caracter sexual. Iar un alt impediment este ca faptele respective sancționate contravențional pot fi săvârșite doar de către angajator, fiind astfel excluse așa gen de contravenții în cazul în care ar fi săvârșite de către salariați.

Un alt articol *din Codul contravențional* este *54[2] - Încălcarea egalității în domeniul muncii*, care reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane. Dar nici această contravenție nu este aplicabilă, deoarece aceste acțiune nu au caracter sexual, facând parte din categoria acțiunilor discriminatorii. Suplimentar trebuie de menționat că aceste acțiuni pot fi săvârșite doar de către angajator, fie la etapa de angajare în câmpul muncii, fie la etapa de concediere.

Astfel analizând toate normele anunțate mai sus ajungem al concluzia că în cazul în care acțiunea de hărțuire sexuală nu este săvârșită prin constrângere, amenințare sau șantaj, și dacă autorul faptei este un salariat este posibilă sancționarea disciplinară a acestuia, deoarece în acest caz salariații încalcă obligațiile prevăzute la art. 10 alin. (2) Cod muncii potrivit căruia salariații au obligația să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; să respecte disciplina muncii; să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul; să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați.

Concluzii:

- actualmente, nu avem un cadru normativ național comprehensiv și clar ce ar reglementa un mecanism de protecție împotriva hărțuirii sexuale a salariaților;
- reglementările ce se referă la domeniul prevenirii hărțuirii sexuale sunt fragmentare și confuze, fiind incluse doar unele sintagme generale în di-

verse planuri anuale, strategii, dar nu există un document complex de politici axat pe prevenirea hărțuirii sexuale;

- definiția hărțuirii sexuale așa cum este prevăzută în Codul muncii nu implică elementele acțiunii adiacente a infracțiunii prevăzute de art. 173 Cod penal (amenințare, constrângere sau șantaj), respectiv nu poate fi aplicat art. 173 Cod penal;
- legislația nu prevede o sancționare graduală a acțiunilor de hărțuire sexuală a salariaților, penal fiind sancționată doar forma gravă a hărțuirii sexuale;
- În acest context venim cu o propunere de *lege ferenda* și anume: completarea Codului contravențional cu art. 70^1, intitulat Hărțuirea, care la alin. (1) ar prevedea răspunderea pentru acțiuni de hărțuire morală, iar alin. (2) al prevedea răspunderea pentru acțiunile de hărțuire sexuală, cu gravitate redusă comparativ cu cele penale. Respectiv art. 70/1 alin. (2) al codului contravențional al Republicii Moldova ar urma să aibă următorul conținut: orice comportament verbal, nonverbal sau fizic cu conotație sexuală, care are ca scop sau efect lezarea demnității unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator se sancționează ...

Referințe:

1. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.
2. Legea nr. 5 din 09.02. 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse dintre femei și bărbați. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-50 din 24.03.2006.
3. Codul penal al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 985 din 18.04.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 72-74 din 14.04.2009.
4. Gordon Anne K., Cohen Melissa A., Gruer Eyal, Rogelberg Stevan. Innocent Flirting or Sexual arrassment? Perceptions of Ambiguous Work-Place Situations. In: Representative Research in Social Psychology, 2005, vol. 28, p.47-58.
5. Gheorghe Mateuț, Reflecții asupra infracțiunii de hărțuire sexuală introdusă prin Codul penal român prin Legea nr. 61 din 16.02.2002.În: Dreptul, an. 2002, nr 7, p. 3-9.
6. Codul contravențional al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 218 din 24.10.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 78-84 din 17.03.2017.