



INTERZICEREA HĂRȚUIRII SEXUALE A FEMEILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Tatiana MACOVEI,
doctorand, lector universitar (USM)

Recenzent: *Nicolae SADOVEI*, doctor în drept, conferențiar univiversitar (USM)

SUMMARY

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.

Femeile au fost dintotdeauna mai expuse decât bărbații hărțuirii sexuale la locul de muncă. Conform studiilor, și bărbații sunt hărțuiți de către alți bărbați sau de femei. Însă cercetările arată că aproximativ 90% dintre persoanele hărțuite sunt femei și că majoritatea hărțuitorilor sunt bărbați.

Acest tip de comportament a fost recunoscut oficial în 1970, când femeile din Statele Unite ale Americii au cerut ca hărțuirea sexuală să fie recunoscută ca și discriminare sexuală și să fie inclusă în legislația antidiscriminare.

În ultimele două decenii, conceptul de „hărțuire sexuală” a fost dezbătut atât din punct de vedere legislativ, cât și la nivel de inițiative civice sau politici la locul de muncă.

Directivele Uniunii Europene privind egalitatea de tratament între bărbați și femei prevăd că hărțuirea sexuală este un tip specific de discriminare, în cadrul căreia conduita indezirabilă „verbală, nonverbală sau fizică” are „conotație sexuală”¹.

O mare parte din orientările privind hărțuirea la nivelul Uniunii Europene sunt derivate din Declarația Consiliului din 19 decembrie 1991 privind punerea în aplicare a Recomandării Comisiei referitoare la protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă, inclusiv Codul de bune practici în vederea combaterii hărțuirii sexuale².

Recomandarea Comisiei Europene 131/CEE/92 privitoare la protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă³ definește „hărțuirea sexuală” ca fiind orice comportament abuziv de natură sexuală care lezează persoana, în condițiile în care faptul că persoana respectivă, refuzând sau acceptând un asemenea comportament din partea unui angajator, ierarhic superior sau coleg, justifică explicit sau implicit o decizie care îi influențează drepturile în materia raporturilor de muncă. În conținutul noțiunii de hărțuire sexuală

intră, de asemenea, orice fel de comportament care poate crea un climat de intimidare, ostilitate, umilință față de persoana care face obiectul unui astfel de comportament.

Așa cum am enunțat mai sus, în 1992 Comisia Europeană a dezvoltat un Cod de bune practici privind măsurile de combatere a hărțuirii sexuale. Acest Cod se concentrează pe hărțuirea sexuală ca o formă a discriminării, care împiedică integrarea adecvată a femeilor pe piața muncii. El are drept scop atât prevenirea hărțuirii sexuale, cât și asigurarea procedurilor adecvate pentru a face față situațiilor de hărțuire sexuală. Codul recomandă angajatorilor să colaboreze cu organizațiile angajaților pentru a dezvolta politici privind hărțuirea sexuală care să abordeze prevenirea situațiilor și procedurile de urmat. El oferă recomandări cu privire la modul în care sindicatele și angajații pot lucra pentru a preveni și reacționa la situații de hărțuire sexuală.

Potrivit art. 2 al Directivei nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă⁴ conceptul „hărțuire sexuală” semnifică situația în care un comportament indezirabil cu conotație sexuală se manifestă în mod fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și în special crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

În dreptul românesc, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați⁵ a preluat standardele comunitare și a asigurat structurarea unui adevărat sistem juridic de promovare a egalității de șanse. Actul normativ introduce pentru prima dată în dreptul român noțiunea de hărțuire sexuală la locul de muncă, aceasta fiind apreciată ca o variantă de discriminare sexuală.

În Republica Moldova, aspectele privind interzice-



rea hărțuirii sexuale la locul de muncă se regăsesc în următoarele acte legislative:

Codul muncii al RM în art. 1 definește *hărțuirea sexuală* drept – 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.

Art.10 alin.(2) lit. f³) Codul muncii al RM pune pe seama angajatorului 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.

Legea RM privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați⁶ în art. 2 definește *hărțuirea sexuală* ca fiind 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 prin art. 10 alin.(3) lit.d) al aceleiași legi se impune în sarcina angajatorului obligația de a întreprinde măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor împotriva discriminării.

Deși fenomenul hărțuirii sexuale este prezent în cadrul organizațiilor se pare că femeile se feresc să reclame cazurile de hărțuire sexuală. Fenomenul hărțuirii sexuale a femeilor la locul de muncă este și astăzi înțeles ca un „fenomen ascuns”⁷, el fiind conștientizat cu dificultate, din aceste considerente majoritatea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă rămân necunoscute și, respectiv, neraportate organelor competente.

În majoritatea covârșitoare a cazurilor, femeile hărțuite la locul de muncă nu fac plângeri împotriva hărțuitoarelor. Victimelor le este foarte greu să vorbească despre ce li se întâmplă din teamă sau rușine. Și, mai ales, ele nu fac reclamații către șefii direcții tocmai pentru că, de foarte multe ori, aceștia sunt chiar cei care comit actele de hărțuire sexuală împotriva lor. Multe femei nu realizează că ceea ce li se întâmplă reprezintă hărțuire sexuală și nici nu știu ce modalități legale au la îndemână pentru a rezolva situația.

La locul de muncă, flirturile sau relațiile amoroase consimțite între colegi/e sau între șefi/șefe și subordonați/te nu reprezintă hărțuire sexuală. Astfel de relații sunt însă considerate a avea potențialul de a se transforma în comportamente și situații de hărțuire sexuală, în condițiile în care una dintre persoane nu mai dorește să fie implicată în respectiva relație sau nu dorește să meargă dincolo de flirt.

Studiile de specialitate spun că nu există un moment anume din cariera unei femei în care aceasta poate fi supusă hărțuirii sexuale. Femeia poate fi hărțuită sexual chiar și în cadrul interviului de angajare și când viitorul șef o întreabă dacă ar fi dispusă să presteze ore suplimentare, atingând-o în treacăt pe umăr și zâmbin-

du-i cu subînțeles. Sau actele de hărțuire sexuală se pot întâmpla și în prima zi de lucru, când 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.

Hărțuirea sexuală se poate întâmpla și când un coleg (se poate chiar și o colegă) să îi facă, constant, comentarii legate de viața sa sexuală, despre modul în care arată.

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 salariații, cât și hărțuitoarelor (în acest caz, fiind vorba de conducătorul de unitate sau de o altă persoană căreia îi revin atribuții de manager în cadrul unității).

Responsabilă pentru hărțuirea sexuală este doar persoana care hărțuiește. Actele de hărțuire nu au loc din cauza aspectului exterior al femeii, ci din dorința hărțuitoarelor de a-și exercita puterea și controlul asupra acelei persoane. Orice salariată poate fi hărțuită. Studiile arată că femeile hărțuite sunt diferite ca vârstă, aspect fizic, vestimentație, comportament. Modul în care se îmbracă o persoană nu echivalează cu acceptul dat hărțuirii sexuale. Singurul lucru comun este faptul că 90% dintre victimele hărțuirii sexuale sunt femei.

Într-un studiu⁸ realizat în SUA pe un eșantion de 447 de angajate din sectorul privat și 300 de angajate din sectorul public, 40,9%, respectiv 15%, dintre acestea au catalogat experiența la locul de muncă în ultimele 24 de luni ca fiind hărțuire sexuală.

Studiile similare făcute în Marea Britanie arată că între 16% și 75% dintre femei au experimentat hărțuirea sexuală la locul de muncă, numărul fiind și mai mare în cazul studentelor⁹.

Un alt studiu pe un eșantion semnificativ din Germania, realizat de Institutul Federal de Sănătate și Siguranță la Locul de Muncă, a arătat că nouă din zece femei au fost victime ale hărțuirii sexuale de-a lungul vieții petrecute în câmpul muncii.

În Bulgaria, un studiu a demonstrat că 10% din angajatele chestionate au declarat că li s-au făcut propuneri de natură sexuală în timpul interviului de angajare. Alte 15% au susținut că au avut contact nedorit fie cu alți colegi, fie cu șefii. Datorită faptului că au respins propunerile 33% au suferit consecințe negative¹⁰.

În România, potrivit Cercetării Naționale privind violența în familie și la locul de muncă, realizat de IMAS în anul 2003, se indică: 4,7% din populație cunoaște pe cineva care, în ultimii doi ani, a fost victimă a hărțuirii sexuale; în 90% dintre cazuri, victimele hărțuirii sexuale sunt femei; în 81% dintre cazuri, victimele au între 16 și 30 de ani; în 55% dintre cazuri, agresorul a fost un „șef” sau un „director”.



În Republica Moldova, potrivit studiului „Situația femeilor pe piața forței de muncă”¹¹ (realizat de Academia de Studii Economice din Moldova și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă, Chișinău, 2007), este foarte dificil de identificat cazurile de hărțuire sexuală, deoarece acestea au mai mult un caracter confidențial, acestea, totuși, există în cadrul organizațiilor. Potrivit studiului dat, 9,5% din femeile angajate participante la sondaj au confirmat că în cadrul organizațiilor există cazuri de hărțuire sexuală a femeilor la locul de muncă, în timp ce 27,8% nu știu dacă există astfel de fenomene negative.

În raportul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei al RM din 2012 privind „Monitorizarea planului de acțiuni privind implementarea programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015” pentru anul 2011¹² se indică că, potrivit datelor oficiale al Ministerului Afacerilor Interne, în perioada anilor 2009-2010 nu a fost înregistrat nici un caz privind hărțuirea sexuală la locul de muncă. În același timp, pe parcursul anului 2011, au fost înregistrate 6 astfel de cazuri. Cu toate acestea, nici un caz de hărțuire sexuală nu a fost examinat în instanțele de judecată.

În lume cele mai răsunătoare cazuri de hărțuire sexuală a femeilor la locul de muncă au fost:

a) Mitsubishi Motors Manufacturing of America a plătit în anul 1998, în urma unui proces judiciar care i-a afectat serios imaginea, compensații în valoare de 34 mil. de dolari pentru cele 350 de plângeri ale salariaților companiei care au fost hărțuite sexual la locul de muncă;

b) La compania Toyota, iarăși din SUA, asistenta personală a președintelui companiei Toyota, a inițiat un proces judiciar cerând compensații de 190 mil. de dolari pentru faptul că ar fi fost hărțuită sexual de șeful său. Consecințele unei asemenea plângeri a fost că președintele Toyota din 2006, Sayaka Kobayashi, a fost concediat. Ulterior, părțile au încheiat o tranzacție, însă suma despăgubirilor nu a fost făcută public;

c) În anul 1995, Judith Coffin, una dintre angajatele US Postal Service s-a sinucis, din cauza numeroaselor comportamente de hărțuire sexuală la care a fost supusă la locul de muncă, de către șefii și colegii ei. Aceștia spuneau constant despre ea că este „urâtă ca noaptea”, răspândiseră peste tot o caricatură care o reprezenta și au expus un poem scris special pentru ea la locul de muncă. Mai mult, aceștia încercau constant să îi saboteze munca și să îi distrugă cariera. Diabetică și insulino-dependentă, Judith Coffin s-a sinucis, administrându-și o supradoză de insulină, după ce a scris un bilet prin care își explica decizia, blamând US Postal Services pentru coșmarul prin care fusese nevoită să treacă. Familia ei a primit 5,5 mil. de dolari ca despăgubiri, intentând proces companiei.

Companiile în care hărțuirea sexuală, în oricare

dintre formele sale, este tolerată, nu oferă angajatorilor un mediu de lucru sănătos, ci unul ostil, intimidant, în care oamenii nu își gestionează corect și profesionist relațiile de muncă. Mediul ostil, intimidant se manifestă prin atmosferă tensionată, prin scăderea treptată a performanței și a calității muncii, prin dezinteres față de muncă și, implicit, prin fluctuație de personal și lipsa atașamentului față de angajator. Acestea sunt consecințele clasice ale unui mediu de muncă permisiv în ceea ce privește comportamentele de hărțuire sexuală.

Comportamentele de hărțuire se pot manifesta cu intermitență. Așadar, un singur incident serios este suficient pentru a fi considerat hărțuire sexuală.

Hărțuirea sexuală a femeilor la locul de muncă se poate manifesta sub mai multe forme. Astfel, în funcție de gravitate acestea pot fi:

➤ *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.

O altă clasificare a formelor de hărțuire sexuală a femeilor la locul de muncă:

➤ *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, discuții 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 sms-uri, 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.

Hărțuirea sexuală a femeilor la locul de muncă poate fi pe verticală, dacă se exercită de șefi asupra salariaților, și pe orizontală, dacă are loc între colegi. De asemenea, ea poate avea loc nu numai în cadrul organizației (locului de muncă), dar și în cadrul trimerilor în deplasare în interes de serviciu, muncii în tură continuă, conferințe etc. sau chiar după terminarea programului de muncă.



Hărțuirea sexuală a femeilor la locul de muncă poate fi individuală, dacă hărțuirii sexuale este supusă o singură salariată, sau colectivă, dacă hărțuirii sexuale sunt supuse două și mai multe salariate din cadrul colectivului de muncă.

Există o serie de modalități pe care o persoană care se consideră hărțuită le poate aborda pentru rezolvarea situației: discuție directă cu hărțuitorul și refuzul ferm al comportamentului acestuia, discuții informale cu superiorul/managerul de resurse umane, sesizare oficială către aceștia, contactarea persoanei din sindicat responsabilă cu egalitatea de șanse, acționarea în instanța de judecată a hărțuitorului sexual.

Un rol important în evitarea actelor de hărțuire este prevenirea acestora. Prevenirea hărțuirii sexuale presupune raportarea incidentelor fără frică de consecințe, investigarea atentă a nemulțumirilor, furnizarea de coduri etice și regulamente scrise pentru toți membrii organizației etc. Angajatorii trebuie să dezvolte politici de combatere a hărțuirii sexuale a femeilor la locul de muncă. Politicile și procedurile trebuie să fie adoptate după consultarea sau negocierea cu reprezentanții salariaților și aceste politici trebuie să conțină următoarele elemente de bază: definirea hărțuirii sexuale; un angajament oficial pentru eradicarea și prevenirea hărțuirii sexuale și interzicerea expresă a hărțuirii sexuale la locul de muncă; sancțiunile la care riscă să fie supus hărțuitorul; stabilirea modului de depunere a plângerilor de către victimele hărțuirii sexuale, un plan detaliat al procedurii de plângere pe care angajații ar trebui să îl utilizeze; un angajament oficial de a păstra confidențialitatea tuturor plângerilor și a procedurilor legate de hărțuirea sexuală a salariaților; o politică antirepresalii, care să furnizeze protecție împotriva represaliilor îndreptate către reclamanți, martori etc.

Rolul conducătorului unității, al managerului de resurse umane și al reprezentantului organizației sindicale primare din cadrul unității în problema hărțuirii sexuale este unul principal. O politică scrisă va fi lipsită de valoare, dacă nu este susținută de mesaje ferme și foarte clare, de comportamente adecvate, de reacții prompte la situații reale parvenite din partea subiecților mai sus-enunțați.

În calitate de conducător de unitate, de manager de resurse umane, este important ca aceste persoane să dețină informații și instrumente specializate pentru a preveni sau gestiona corect și eficient un posibil caz de hărțuire sexuală. Cunoșcând aceste informații și instrumente, ei pot identifica acțiunile aplicabile la situații concrete, care sunt și cele mai potrivite pentru organizație.

Reprezentantul organizației sindicale primare la nivel de unitate trebuie să cunoască informația care este necesară pentru a răspunde tuturor întrebărilor adresate de un/o membru/ă de sindicat care se confruntă cu o situație de hărțuire sexuală. Pe baza acestor informații,

poate interveni direct în relația cu angajatorul și solicita încetarea imediată a situației de hărțuire sexuală.

Este interzisă, de asemenea, victimizarea salariaților care au depus plângeri împotriva hărțuitorilor.

Potrivit Legii RM cu privire la asigurarea egalității¹³, *victimizarea* reprezintă orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse, ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.

Cu alte cuvinte, victimizarea reprezintă aplicarea în privința victimelor hărțuirii sexuale a tratamentelor adverse, ca urmare a faptului că acestea au depus o plângere pentru că s-au considerat hărțuite sexual la locul de muncă. Salariatele, dacă sunt hărțuite sexual, au dreptul de a se adresa organelor de drept pentru apărarea drepturilor sale și sancționarea celor vinovați, iar exercitarea acestui drept nu trebuie să se răsfrângă negativ asupra situației sale de salariată. Exemple de comportamente considerate victimizare sunt: răspândirea de zvonuri rău-voitoare; repartizarea unui volum de muncă foarte mare sau a unor termene de finalizare a sarcinilor nerealiste; critica constantă față de performanțele salariatei; refuzul de a o reprimi la muncă după încetarea concediului de maternitate sau a concediilor de îngrijire a copilului, fie a celui parțial plătit de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani, fie a celui neplătit de îngrijire a copilului de la 3 la 6 ani; refuzul de a-i oferi prime la salariu; transferarea fără acordul salariatei la alt loc de muncă, concedierea etc.

Imaginea unei companii poate fi influențată, pozitiv sau negativ, de modul în care tratează problema hărțuirii sexuale a salariaților. O companie cu proceduri interne clare în domeniu, care nu tolerează actele de hărțuire sexuală, este un model de bună practică pentru alte companii și deține un plus de imagine. O companie care tolerează hărțuirea, transformând-o în „normalitate” internă, aduce prejudicii propriei imagini, fiind pasibilă de a fi acționată în justiție și prezentată ca exemplu negativ în mass-media. În consecință, o companie care nu este sensibilă la confortul fizic și psihic al angajaților/telor sale, are șanse mari să se regăsească în situația de a face un „bilanț”, în care principalele cifre cu valori negative reprezintă costuri de recrutare de personal, costuri de angajare, costuri de formare profesională, costuri provenite din absențe repetate și concedii medicale, costuri provenite din sarcini realizate neperformant și cu întârziere etc.

În schimb, compania care investește în prevenție și intervine prompt în cazurile de hărțuire sexuală are șanse suplimentare să fie clasificată drept „companie dezirabilă”, adică acea companie pentru care este dorit și avantajos să lucrezi. Această reputație este cu atât mai valoroasă pentru angajatorii care doresc să



atrage personal bine pregătit, să mențină cele mai performante resurse umane de pe piață, să își fidelizeze angajații și clienții, să se diferențieze de companiile concurente prin acordarea unui tratament echitabil tuturor angajaților și angajatei la locul de muncă, care nu permite nici un fel de discriminare.

Faptele de hărțuire sexuală sunt interzise de lege, iar cei care săvârșesc astfel de fapte riscă răspunderea penală pentru comiterea lor. Codul penal¹⁴ al RM (art.173) incriminează hărțuirea sexuală ca fiind „manifestarea unui comportament fizic, verbal sau non-verbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare 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”. Săvârșirea unor astfel de fapte atrage după sine pedeapsă sub formă de amendă în mărime de la 300 la 500 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 140 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 3 ani.

Potrivit Codului penal al României, hărțuirea sexuală devine infracțiune, atunci când este folosită amenințarea sau constrângerea în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de calitatea de influență pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Concluzionând, afirmăm că fenomenul hărțuirii sexuale la locul de muncă al femeilor este un fenomen întâlnit în cadrul organizațiilor din Republica Moldova, însă, cu regret, femeile nu raportează cazurile respective, cu atât mai mult nu depun plângeri împotriva agresorilor, ceea ce încurajează răspândirea fenomenului respectiv. Asemenea fenomene, cum sunt hărțuirea sexuală a salariaților, trebuie condamnate și combătute de către societate. Există prevederi legale în domeniu care sancționează comportamentele de hărțuire sexuală la locul de muncă și le consideră abuzuri, există instituții responsabile cu aplicarea legislației în domeniu și cu sancționarea acestor comportamente, există obligații specifice, care revin angajatorilor, de a lua măsurile necesare pentru prevenirea acestui tip de comportament abuziv.

Note:

¹ Art. 2 lit. (d) din Directiva de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; art. 2 alin. (1) lit. (d) din Directiva privind punerea în aplicare a

principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformată).

² Declarația Consiliului din 19 decembrie 1991 privind punerea în aplicare a Recomandării Comisiei referitoare la protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă, inclusiv Codul de Bune Practici în vederea combaterii hărțuirii sexuale (JO C27, 4 februarie 1992); Recomandarea 92/131/CEE a Comisiei privind protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă (JO L 49, 24 februarie 1992).

³ Recomandarea Comisiei Europene 131/CEE/92.

⁴ Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 204/23 din 26.07.2006, p. 262-275; 05/vol 8.

⁵ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în *Monitorul Oficial al României*, partea I, nr. 150 din 01.03.2007.

⁶ Legea nr. 5-XVI cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 09.02.2006, publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 47-50/200 din 24.03.2006.

⁷ Fundația Europeană pentru îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, 2007; *Violența, agresivitatea și hărțuirea la locul de muncă*, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf>, accesat: 10.06.2012.

⁸ Einarsen S., *Agresivitatea și hărțuirea la locul de muncă: Aspecte epidemiologice și psihologice*. Teză doctorat, Departamentul de Științe Psihologice, Universitatea Bergen, 1996.

⁹ Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000a) *Conflictul distructiv și agresivitatea la locul de muncă*, noiembrie 2000, Raport nepublicat, UMIST, UK.

¹⁰ Gutek, B.A., Koss, M.P., *Femei și organizații schimbate, Consecințele hărțuirii sexuale și cum să rezolvi problema*, în *Journal of Vocational Behavior*, (1993), p.28-48.

¹¹ „Situția femeilor pe piața forței de muncă” (studiu) realizat de Academia de Studii Economice din Moldova și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă, Chișinău, 2007, p. 74-75, total 156.

¹² Raportul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei din 2012 privind „Monitorizarea planului de acțiuni privind implementarea programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015” pentru anul 2011, p. 7, total 78.

¹³ Legea RM cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 103/355 din 29.05.2012 (legea intră în vigoare la 01.01.2013).

¹⁴ *Codul penal al Republicii Moldova*, adoptat prin Legea nr.985-VX din 18.04.2001, publicat în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 128-129/1012 din 13.09.2002, republicat în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 72-74/195 din 14.04.2009.