

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea
prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în
autoritățile publice

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Proiectul Hotărârii Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, cu suportul Organizației Internaționale a Muncii.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Temeiul legal al elaborării proiectului Hotărârii Guvernului îl constituie Legea nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, adoptată în vederea alinierii cadrului național la Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii. Această lege transpune în legislația muncii din Republica Moldova obligațiile asumate prin ratificarea Convenției OIM nr. 190 și introduce prevederi privind definirea, prevenirea, investigarea și sancționarea cazurilor de violență și hărțuire în domeniul profesional. Legea nr. 194/2025 a fost publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 430–433, art. 594, din anul 2025, și stabilește necesitatea elaborării actelor normative subsecvente, menite să reglementeze aplicarea practică a principiilor și obligațiilor prevăzute în Codul muncii modificat. Totodată, proiectul Hotărârii Guvernului se întemeiază pe angajamentele asumate de Republica Moldova prin ratificarea Convenției OIM nr. 190 prin Legea nr. 440 din 28 decembrie 2023, intrată în vigoare la 19 martie 2025, precum și pe obligațiile asumate în procesul de aderare la Uniunea Europeană. Proiectul Hotărârii Guvernului are ca temei Legea nr. 194/2025 și obligațiile internaționale și europene asumate de Republica Moldova în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă, ceea ce impune instituirea unui cadru normativ secundar aplicabil autorităților administrației publice în calitatea acestora de angajatori. Având în vedere caracterul imperativ al noilor prevederi ale Codului muncii, necesitatea aplicării imediate și uniforme a acestora, precum și interesul public major vizând protecția demnității în muncă, se propune intrarea în vigoare a Hotărârii la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
În prezent, una dintre problemele sociale persistente în Republica Moldova o reprezintă insuficiența mecanismelor reale și eficiente de protecție a persoanelor aflate în raporturi de muncă împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă. Această vulnerabilitate structurală se manifestă atât prin existența și repetarea unor cazuri de abuz psihologic, fizic, sexual sau economic în relațiile de muncă, cât și prin reticența victimelor de a raporta incidentele, generată de lipsa încrederii în mecanismele actuale de intervenție și soluționare. Fenomenul este confirmat de date statistice și studii realizate de organizații neguvernamentale și parteneri internaționali, care conturează un tablou îngrijorător al situației: - aproximativ 8% dintre angajați declară că au fost expuși cel puțin unei forme de hărțuire sexuală (verbală, nonverbală sau fizică); - 1 din 5 femei angajate relatează expunerea la forme subtile și persistente de hărțuire (priviri insistente, remarci inadecvate, gesturi cu conotație sexuală);

- doar **15% dintre victime** raportează incidentele, ceea ce demonstrează **un climat instituțional de tăcere** și o încredere redusă în mecanismele existente.

Deși modificările operate prin **Legea nr. 194/2025** reprezintă un pas esențial în alinierea legislației naționale la **Convenția OIM nr. 190/2019**, cadrul normativ adoptat are un **caracter general**, aplicabil tuturor angajatorilor, fără a detalia particularitățile sectorului public. Codul muncii, în forma modificată, stabilește principii și obligații larg definite, însă **nu oferă un mecanism procedural unitar** pentru raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în instituțiile publice.

Mai mult, în cazul autorităților administrației publice, **prevederile Codului muncii se aplică cu caracter subsidiar**, doar în măsura în care **nu există reglementări speciale exprese**. Or, în prezent, nu există un act normativ secundar care să stabilească:

- proceduri interne detaliate pentru preluarea și examinarea sesizărilor;
- componența, atribuțiile și condițiile de funcționare ale comisiilor de investigare;
- măsurile provizorii de protecție adaptate instituțiilor publice;
- formulare, registre și modele obligatorii;
- mecanisme de monitorizare și responsabilitate instituțională;
- obligații specifice conducerii și structurilor interne.

Această **lacună normativă** conduce la aplicarea neuniformă a legii, la lipsa unor intervenții eficiente și la riscul ca autoritățile publice să implementeze inadecvat obligațiile prevăzute în legislația muncii, ceea ce afectează protecția reală a angajaților.

Prin urmare, intervenția normativă este necesară pentru:

- **adaptarea cadrului legal general** la specificul autorităților publice;
- **operaționalizarea prevederilor Legii nr. 194/2025** prin norme clare, aplicabile în sectorul bugetar;
- crearea unui **mecanism procedural unitar**, obligatoriu pentru toate autoritățile publice;
- asigurarea unei protecții efective a angajaților în conformitate cu standardele OIM, ale UE și ale legislației naționale.

Adoptarea unui Regulament dedicat autorităților publice este astfel **indispensabil** pentru a asigura aplicarea coerentă, uniformă și eficientă a legislației în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă.

În absența unei intervenții legislative explicite pentru reglementarea violenței și hărțuirii în muncă, se va menține cadrul normativ actual, care este caracterizat prin norme generale, fragmentare și aplicate inegal în practică.

Consecințele păstrării cadrului normativ în vigoare includ:

1. **Menținerea unui cadru normativ general, neadaptat sectorului public**, ceea ce va continua să genereze aplicarea neuniformă a prevederilor privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice.
2. **Persistența lacunelor procedurale**, întrucât instituțiile publice nu dispun de reguli clare privind modul de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor, ceea ce conduce la investigații incomplete, superficiale sau neunitare.
3. **Imposibilitatea protejării efective a persoanelor vizate**, din cauza lipsei unui mecanism detaliat privind măsurile provizorii de protecție, ceea ce poate expune victimele la riscuri suplimentare, intimidare sau tratamente nefavorabile.
4. **Continuarea subraportării**, întrucât salariații vor continua să evite raportarea incidentelor pe fondul neîncrederii în capacitatea instituției de a reacționa prompt și imparțial.
5. **Creșterea riscului de litigii**, întrucât lipsa unor proceduri clare poate conduce la contestarea soluțiilor instituției, la procese costisitoare și la pierderea cauzelor în instanță.

6. **Risc reputațional pentru autoritățile publice**, deoarece cazurile de violență și hărțuire neabordate corespunzător afectează imaginea instituțiilor și credibilitatea sectorului public.
7. **Neconformitatea cu obligațiile internaționale** asumate prin ratificarea Convenției OIM nr. 190/2019, ceea ce poate fi interpretat ca neimplementare efectivă a standardelor internaționale privind protecția salariaților.
8. **Lipsa unui mecanism instituțional de prevenire**, ceea ce înseamnă că autoritățile publice nu vor putea identifica riscurile la timp, nici preveni apariția unor noi cazuri.
9. **Menținerea unei culturi organizaționale permissive**, în care comportamentele abuzive nu sunt sancționate prompt, favorizând perpetuarea lor.
10. **Afectarea sănătății și productivității angajaților**, prin menținerea unui mediu de lucru nesigur, tensionat sau ostil, cu impact negativ asupra eficienței instituției.

Actualul cadru normativ, deși modificat prin Legea nr. 194/2025, rămâne general și nu oferă autorităților publice proceduri și mecanisme specifice pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. În lipsa unor reglementări speciale obligatorii, Codul muncii se aplică doar subsidiar, ceea ce generează lacune, practici neuniforme și dificultăți în protejarea efectivă a angajaților din sectorul public.

Intervenția normativă este necesară pentru adaptarea standardelor generale la particularitățile autorităților publice, prin instituirea unor proceduri interne clare, a unor obligații explicite pentru instituții și a unui mecanism eficient de prevenire, protecție și răspundere, în conformitate cu Convenția OIM nr. 190/2019.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de act normativ este fundamentat pe prevederile Legii nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, adoptată în scopul alinierii legislației naționale la Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Prin Legea nr. 194/2025 au fost introduse în Codul muncii norme generale privind prevenirea, combaterea și sancționarea violenței și hărțuirii în mediul profesional, însă aplicarea acestora necesită elaborarea de acte subordonate, inclusiv un regulament special destinat autorităților administrației publice.

În acest context, proiectul de Hotărâre a Guvernului propune instituirea unui cadru normativ secundar care să asigure aplicarea coerentă și efectivă a Legii nr. 194/2025 și a standardelor Convenției OIM nr. 190/2019 în sectorul public. Proiectul are ca scop completarea și operaționalizarea prevederilor introduse prin Legea nr. 194/2025, prin stabilirea unor proceduri detaliate, mecanisme instituționale clare și obligații specifice pentru autoritățile publice în calitatea lor de angajatori.

Obiectivul principal al intervenției legislative este **instituirea unui cadru normativ unitar, clar și obligatoriu pentru toate autoritățile publice**, care să asigure prevenirea, identificarea, raportarea, investigarea și sancționarea eficientă a cazurilor de violență și hărțuire în muncă, precum și protecția efectivă a persoanelor aflate în raporturi de muncă cu aceste autorități, în conformitate cu standardele Convenției OIM nr. 190/2019 și ale legislației naționale.

Obiectivele urmărite prin această reformă legislativă sunt următoarele:

- **Crearea unui cadru normativ unitar și obligatoriu** pentru toate autoritățile publice, care să reglementeze în mod clar prevenirea, raportarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă.
- **Adaptarea prevederilor generale ale Codului muncii la specificul autorităților publice**, prin instituirea unor proceduri interne detaliate, fezabile și aplicabile în sectorul public.
- **Asigurarea protecției efective a persoanelor aflate în raporturi de muncă** cu autoritățile publice, prin măsuri preventive, măsuri provizorii de protecție și mecanisme instituționale de sprijin.

- **Clarificarea obligațiilor autorităților publice în calitate de angajatori**, astfel încât acestea să dispună de instrumente legale clare și eficiente pentru prevenirea, intervenția și sancționarea situațiilor de violență și hărțuire.
- **Standardizarea procedurilor interne** privind raportarea și investigarea cazurilor, pentru a asigura un tratament egal, imparțial și previzibil în toate instituțiile publice.
- **Alinierea cadrului normativ național la standardele internaționale**, în special Convenția OIM nr. 190/2019, precum și la angajamentele asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană.
- **Crearea unui climat de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și hărțuire**, prin consolidarea culturii instituționale de toleranță zero față de asemenea comportamente.
- **Îmbunătățirea capacității administrative a autorităților publice**, prin instruirea personalului, clarificarea responsabilităților și instituirea unor mecanisme interne de monitorizare, evaluare și raportare.
- **Creșterea încrederii angajaților în mecanismele interne**, prin instituirea unor proceduri transparente, confidențiale și eficiente de gestionare a sesizărilor.

Proiectul Hotărârii Guvernului are ca obiect aprobarea **Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice**, care instituie un cadru normativ unitar și obligatoriu pentru toate autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și pentru instituțiile și structurile organizatorice aflate în subordinea sau coordonarea acestora, în calitate de angajatori.

Principalele prevederi ale proiectului sunt:

1. Stabilirea domeniului de aplicare și a categoriilor de persoane vizate.

Regulamentul se aplică tuturor persoanelor aflate în raporturi de muncă cu autoritățile publice (demnitari, funcționari publici, salariați, detașați/delegați/transferati, stagiați, voluntari, colaboratori externi etc.).

Se precizează clar spațiile și situațiile în care pot surveni fapte de violență și hărțuire (la locul de muncă, în deplasări de serviciu, în spații auxiliare, prin mijloace de comunicare, în cazare asigurată de angajator etc.).

2. Introducerea unor definiții operaționale și a conceptelor cheie.

Se definesc noțiuni precum *politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii, procedură de raportare și investigare, persoană reclamată, măsuri provizorii de protecție, sesizare, măsuri rezonabile și adecvate*. Aceste definiții asigură interpretarea unitară a noilor obligații și proceduri în toate autoritățile publice.

3. Instituirea obligației de a elabora o politică internă la nivelul fiecărei autorități publice.

Fiecare autoritate publică este obligată să adopte, prin act administrativ al conducătorului, o politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă. Politica internă trebuie să conțină cel puțin: scop, principii, definiții, atribuții, procedura de raportare și investigare, măsuri de protecție și reparare, mecanisme de monitorizare și actualizare.

4. Reglementarea măsurilor și responsabilităților instituționale.

Autoritățile publice au obligația de a asigura un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de violență și hărțuire, prin:

- politici interne;
- proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidențiale de raportare și investigare;
- identificarea și evaluarea periodică a riscurilor;
- informarea și instruirea periodică a salariaților;
- desemnarea persoanelor/comisiilor responsabile;
- păstrarea evidenței sesizărilor și documentelor;
- sesizarea autorităților competente când faptele pot constitui contravenții sau infracțiuni.

5. Consacrarea drepturilor și obligațiilor persoanelor vizate.

Se consacră expres dreptul la un mediu de muncă sigur și lipsit de violență/hărțuire, dreptul la informare, dreptul de a raporta în condiții de confidențialitate, dreptul la protecție și sprijin, inclusiv

la întreruperea activității în caz de risc iminent. Sunt prevăzute obligațiile tuturor persoanelor (demnitari, funcționari, salariați etc.) de a respecta regulile interne, de a adopta un comportament adecvat, de a coopera cu persoanele/comisiile desemnate și de a nu exercita presiuni sau represalii asupra celor care sesizează sau participă la proceduri.

6. Instituirea unei proceduri interne clare de raportare, investigare și soluționare.

Se stabilesc reguli privind:

- forma sesizărilor (scris, hârtie sau electronic);
- înregistrarea într-un registru special;
- desemnarea, prin ordin, a persoanei responsabile sau a comisiei de investigare;
- componența și criteriile pentru persoanele din comisie (competență, lipsa conflictelor de interese, imparțialitate, confidențialitate, integritate);
- dreptul părților de a fi informate, de a prezenta probe, de a propune martori și de a beneficia de asistență juridică;
- redactarea raportului de constatare și conținutul obligatoriu al acestuia;
- termenele de transmitere a raportului și de dispunere a măsurilor de către conducător.

7. Reglementarea detaliată a măsurilor provizorii de protecție – element novator.

Se introduc, pentru prima dată la nivel unitar pentru autoritățile publice, **măsuri provizorii de protecție**, aplicabile în caz de risc iminent (modificarea temporară a locului/programului de muncă, limitarea contactului, alocarea de sarcini/spații distincte, concediu plătit/neplătit cu titlu de excepție etc.).

Măsurile se dispun prin ordin al conducătorului, conțin elemente obligatorii (temei, descriere, durată, obligațiile părților) și pot fi revizuite sau încetate în funcție de evoluția riscurilor.

8. Introducerea unui mecanism de monitorizare, evaluare și raportare.

Autoritățile publice sunt obligate să monitorizeze aplicarea măsurilor și procedurilor interne, prin colectarea de date (număr sesizări, tipologii, măsuri dispuse, durate, recidive, dificultăți). Se prevede elaborarea unui **raport anual intern** care fundamentează actualizarea politicilor interne și consolidarea mecanismelor de prevenire și protecție.

Aceste măsuri au rolul de a construi un cadru normativ coerent, funcțional și adaptat sectorului public, aliniat atât la standardele Convenției OIM nr. 190, cât și la bunele practici europene. Prin intervenția propusă se urmărește asigurarea unui echilibru adecvat între protecția efectivă a drepturilor persoanelor aflate în raporturi de muncă cu autoritățile publice și responsabilizarea instituțiilor în menținerea unui mediu de muncă sănătos, sigur, echitabil și lipsit de abuzuri.

Totodată, pentru a garanta aplicabilitatea reală și proporțională a obligațiilor instituite, proiectul reglementează măsuri diferențiate în funcție de capacitatea instituțională a autorităților publice, ținând cont de structura, numărul de angajați și resursele administrative disponibile. Această abordare permite implementarea graduală și adaptată a procedurilor interne, fără a compromite nivelul de protecție necesar salariaților, dar asigurând totodată fezabilitatea aplicării normelor în toate entitățile vizate.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

În procesul de elaborare a proiectului, au fost analizate mai multe opțiuni alternative de reglementare, însă acestea au fost respinse din considerente juridice și funcționale. Menținerea cadrului normativ existent („opțiunea zero”) nu a fost considerată viabilă, întrucât actualele prevederi au caracter general și nu oferă autorităților publice proceduri clare pentru gestionarea cazurilor de violență și hărțuire. De asemenea, opțiunea elaborării unor recomandări sau ghiduri neobligatorii a fost exclusă, deoarece lipsa caracterului normativ ar perpetua aplicarea neuniformă și ar reduce nivelul de protecție pentru angajați. O altă opțiune analizată, aceea ca fiecare autoritate publică să-și elaboreze propriile reguli interne, a fost respinsă din cauza riscului ridicat de fragmentare, discrepanțe și lipsă de coerență instituțională. Totodată, includerea tuturor procedurilor direct în Codul muncii nu a fost considerată oportună, întrucât Codul are caracter general, iar sectorul public necesită norme speciale, flexibile și adaptabile.

În aceste condiții, singura opțiune viabilă și conformă cu standardele internaționale și europene rămâne elaborarea unui Regulament unitar, obligatoriu pentru toate autoritățile publice, care să operaționalizeze prevederile Legii nr. 194/2025 și ale Convenției OIM nr. 190/2019, asigurând un cadru coerent, o protecție reală pentru persoanele vizate și un mecanism eficient de prevenire și intervenție.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea Regulamentului va genera un impact direct și semnificativ asupra sectorului public, având în vedere că autoritățile administrației publice centrale și locale sunt vizate în mod expres în calitatea lor de angajatori.

Impacturile principale sunt următoarele:

1. Îmbunătățirea capacității instituționale

Regulamentul oferă autorităților publice un cadru procedural clar pentru prevenirea, identificarea, investigarea și soluționarea cazurilor de violență și hărțuire în muncă, consolidând astfel capacitatea administrativă a instituțiilor.

2. Standardizarea proceselor interne

Prin introducerea unor proceduri și mecanisme unitare, se reduce semnificativ variabilitatea practicilor între instituții, asigurând tratament egal și prevenind interpretările divergente sau abuzive.

3. Creșterea gradului de protecție a angajaților din sectorul public

Stabilirea măsurilor provizorii de protecție, a procedurilor de raportare și investigare și a obligațiilor instituționale contribuie la crearea unui mediu de muncă mai sigur, demn și lipsit de violență sau hărțuire.

4. Responsabilizarea conducerii instituțiilor publice

Conducătorii autorităților devin direct responsabili pentru implementarea și monitorizarea politicilor interne, ceea ce duce la o asumare mai mare a obligațiilor legale și la reducerea pasivității instituționale.

5. Reducerea riscurilor juridice și administrative

Implementarea unui cadru clar și complet de proceduri diminuează riscul de litigii, plângeri sau investigații externe privind tratamentul angajaților, protecția datelor și gestionarea conflictelor de muncă.

6. Creșterea nivelului de transparență și de încredere în instituții

Salariații vor avea acces la mecanisme eficiente și confidențiale de raportare, ceea ce va duce la o scădere a subraportării și la consolidarea încrederii în integritatea proceselor interne.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Impactul financiar al proiectului este redus, întrucât implementarea măsurilor propuse se realizează preponderent prin resursele administrative și umane existente. Eventualele costuri aferente instruirilor sau actualizării procedurilor interne sunt minime și nu necesită alocări bugetare suplimentare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Regulamentul nu se aplică sectorului privat și nu generează obligații juridice pentru angajatorii privați. Cu toate acestea, angajatorii din sectorul privat pot prelua și adapta, în mod voluntar, modelele incluse în anexele proiectului – politica internă, formularul de sesizare, registrul de evidență a sesizărilor și modelul raportului de constatare – în măsura în care acestea răspund necesităților proprii și contribuie la consolidarea unui mediu de muncă sigur și lipsit de hărțuire.

4.4. Impactul social

Adoptarea prezentului proiect de hotărâre va avea un impact social profund și multifățetat, întrucât abordează în mod direct o serie de dezechilibre structurale și disfuncționalități instituționale legate de violența și hărțuirea în cadrul raporturilor de muncă, precum și altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Din perspectiva protecției drepturilor omului și a promovării muncii decente, măsurile propuse contribuie la:

- creșterea nivelului de siguranță psihosocială la locul de muncă;
- combaterea abuzului de putere în ierarhiile organizaționale;
- stimularea culturii responsabilității colective în cadrul instituțiilor publice și private.

Reglementările introduse sprijină constituirea unui mediu profesional favorabil sănătății mintale, demnității umane și participării egale a tuturor categoriilor de salariați, cu beneficii semnificative asupra stabilității locului de muncă, productivității și climatului social din organizații.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Implementarea mecanismelor de prevenire și investigare a cazurilor de violență și hărțuire presupune, în mod inevitabil, prelucrarea unor categorii de date cu caracter personal sensibile, inclusiv:

- date de identificare a părților implicate (victime, autori, martori);
- date privind comunicările scrise, sesizări, declarații;
- eventual, date privind starea de sănătate mintală, consiliere psihologică sau protecție socială.

Proiectul de Hotărâre de Guvern, prin impunerea principiului confidențialității procedurale, asigură cadrul legal pentru respectarea standardelor naționale și anume a Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Proiectul contribuie semnificativ la reducerea inegalităților de gen și eliminarea discriminării indirecte, prin:

- protejarea femeilor, în special în sectoarele cu risc crescut (sănătate, educație, comerț, administrație publică);
- crearea unui climat instituțional în care egalitatea de șanse este promovată activ prin reglementări, nu doar prin declarații de principiu.

4.5. Impactul asupra mediului

Proiectul de Hotărâre de Guvern nu generează efecte asupra mediului înconjurător, nu implică utilizarea resurselor naturale și nu influențează în mod direct indicatorii ecologici sau de sustenabilitate.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

-

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

-

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Măsura normativă propusă derivă din adoptarea Legii nr. 440/2023 privind ratificarea Convenției OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019, instrument internațional care obligă statele părți să consolideze cadrul național de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii în mediul profesional. Proiectul este pe deplin compatibil cu legislația Uniunii Europene și se aliniază standardelor internaționale în materie.

În acest context, un rol determinant îl are Legea nr. 194 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, adoptată pentru a armoniza legislația națională cu prevederile Convenției OIM nr. 190/2019. Legea instituie norme generale privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, însă pentru aplicarea lor efectivă sunt necesare acte normative subsecvente, inclusiv reglementări specializate pentru autoritățile publice, care să operaționalizeze aceste prevederi la nivel instituțional.

De asemenea, potrivit PNA urmează a fi întreprinse măsuri pentru conformarea la Declarația Consiliului din 19 decembrie 1991 privind implementarea Recomandării Comisiei pentru protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă, inclusiv codul de bune practici pentru combaterea hărțuirii sexuale ([link](#)), care prevede elaborarea de politici tematice integrate.

Adițional, este important de menționat despre Decizia (UE) 2024/1018 a Consiliului din 25 martie 2024 prin care statele membre sunt invitate să ratifice Convenția nr. 190/2019 OIM privind

violența și hărțuirea ([link](#)), corespunzător să implementeze norme conexe. Or, Republica Moldova și-a asumat parcursul european inclusiv considerarea acquis-ului comunitar.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Hotărârile Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind aplicarea prevederilor referitoare la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă în autoritățile publice
În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul privind inițierea elaborării proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md, unde poate fi accesat la următorul ([link](#)).

7. Concluziile expertizelor

În temeiul art. 36 și art. 37 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, proiectul de lege se expediază Ministerului Justiției și Centrului Național Anticorupție pentru a fi supus expertizei juridice și, respectiv, expertizei anticorupție.

Rezultatele expertizelor vor fi integrate și reflectate în sinteza obiecțiilor și propunerilor

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de Hotărâre a Guvernului se încorporează în cadrul normativ existent ca act subsecvent Legii nr. 440/2023 privind ratificarea Convenției OIM nr. 190 și Legii nr. 194/2025 pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. Prin adoptarea sa, Regulamentul propus operaționalizează normele generale introduse prin Codul muncii, detaliind procedurile, obligațiile și mecanismele aplicabile în mod special autorităților publice în calitatea lor de angajatori.

Actul nu modifică alte acte normative, ci se aplică **în completarea** Codului muncii, Legii privind funcția publică și statutul funcționarului public, Legii privind statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, precum și altor reglementări conexe, integrându-se armonios în sistemul legislației muncii și al reglementărilor administrației publice.

Prin adoptare, Regulamentul devine un instrument normativ obligatoriu pentru autoritățile publice, asigurând aplicarea unitară a standardelor naționale și internaționale în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în muncă.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Implementarea proiectului presupune adoptarea și aplicarea următoarelor măsuri la nivelul fiecărei autorități publice:

- **Aprobarea politicii interne** privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, în conformitate cu Regulamentul.
- **Elaborarea și actualizarea procedurilor interne**, inclusiv modele de sesizare, registru de evidență, raport de constatare și alte formulare necesare.
- **Desemnarea persoanelor responsabile sau constituirea comisiilor de investigare**, prin act administrativ al conducătorului autorității.
- **Organizarea instruirilor obligatorii** pentru personal, inclusiv pentru persoanele desemnate și pentru conducerea subdiviziunilor.
- **Informarea personalului** cu privire la drepturile și obligațiile stabilite prin Regulament și politica internă, inclusiv prin afișare și transmitere electronică.
- **Instituirea mecanismelor de raportare și evidență** a sesizărilor, inclusiv crearea și ținerea registrului special.
- **Implementarea măsurilor de protecție** prevăzute de Regulament, atunci când este cazul.
- **Asigurarea monitorizării și raportării anuale** privind aplicarea măsurilor, conform cerințelor Regulamentului.
- **Adaptarea actelor interne existente**, astfel încât acestea să fie pe deplin conforme cu prevederile noului Regulament.

Ministra

Natalia PLUGARU