

PROMOVAREA UNEI CULTURI A DREPTURILOR ȘI A EGALITĂȚII ÎN CREAREA UNUI MEDIU SIGUR DE HĂRȚUIREA SEXUALĂ

Liliana CREANGĂ,
*doctor în drept, conferențiar universitar
al Catedrei „Drept public și securitate a frontierei”
a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI*

Mariana CARABANOV,
*magistru în drept și sociologie,
ofițer principal în cadrul Direcției Managementul
Proiectelor a Inspectoratului General al Poliției,
co-fondatoarea Asociației Femeilor din Poliție*

Rezumat

Cultura locului de muncă este un factor important al hărțuirii sexuale. Ea poate fie să promoveze, fie să combată norme negative privind genul și autoritatea.

Acolo unde comportamentul sexualizat și concretizarea sexuală a femeilor sunt obișnuite, este mult mai probabil ca hărțuirea sexuală să apară. Cu atât mai mult atunci când hărțuirea sexuală în sine este tolerată, sau chiar considerată un proces normal de socializare. Aprobarea tacită a hărțuirii sexuale limitează libertatea femeilor, și contribuie la impunitatea hărțuitorilor, încurajând continuarea agresiunii. Implicarea angajatorului este esențială pentru a combate cauzele hărțuirii și a promova o cultură a egalității, iar instruirea este unul dintre aspectele importante.

Cuvinte-cheie: egalitate de gen, discriminare, hărțuire sexuală, angajat, angajator.

Abstract

Where sexual behavior and sexual materialization of women are common, sexual harassment is more likely to occur. Even more when sexual harassment itself is tolerated, or even considered a normal process of socialization. The tacit approval of sexual harassment limits women's freedom, and contributes to the impunity of harassers, encouraging further aggression. Employer involvement is essential to address the causes of harassment and promote a culture of equality, and training is one of the important issues.

Keywords: Gender equality, discrimination, sexual harassment, employee, employer

Introducere. În Republica Moldova au fost adoptate mai multe legi privind egalitatea de gen, în special la locul de muncă, dar și pentru combaterea violenței și a hărțuirii. Principalul cadru legislativ care promovează

egalitatea de gen și nediscriminarea include:

- Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (nr. 5-XVI din 9 februarie 2006);
- Legea cu privire la prevenirea și combaterea violenței în familie (nr. 45 din 1 martie 2007);
- Legea cu privire la asigurarea egalității (nr. 121 din 25 mai 2012);
- În 2016, a fost revizuită, prin Legea nr. 71, noțiunea care definește hărțuirea sexuală, aceasta fiind:

- „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”.

În plus, față de acest cadru legislativ, au fost identificate acțiuni specifice în domenii care necesită o atenție deosebită, Hotărârea Guvernului privind Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru perioada 2018-2021.

În orice societate există o inegalitate sistemică între bărbați și femei. În lume există modele clare de discriminare a femeilor și limitarea accesului femeilor la resurse, oportunități și procese de luare a deciziilor, care le molează viața și societatea în general. Ca urmare a acestor relații inegale de putere, cel puțin una din trei femei din întreaga lume a fost victimă a violenței fizice, impusă să întrețină relații sexuale sau abuzată altfel în timpul vieții.

Prevalența ridicată a femeilor în rândul victimelor hărțuirii sexuale demonstrează că hărțuirea sexuală este legată de problemele de gen.

2. Cauzele și consecințele hărțuirii sexuale

Aproape jumătate (49%) din femeile din Republica Moldova, cu vârsta între 18-74 de ani, au fost supuse hărțuirii sexuale începând cu vârsta de 15 ani. Cele mai frecvente forme de hărțuire sexuală cu care s-au confruntat femeile din Moldova sunt: priviri insistente sau cu jind (25% din femei); atingeri, îmbrățișări sau sărutări nedorite (19%); comentarii indiscrete despre aspectul lor fizic care le-au jignit (19%) [1].

Conceptul de „hărțuire sexuală” este relativ nou, utilizarea acestuia începând abia din anii 1960, deși, spre regret, fenomenul propriu-zis a existat întotdeauna: o atingere, ca și cum din întâmplare, o privire mai insistentă sau fixată pe anumite părți ale corpului, un flirt „nevinovat” sau câteva bancuri având conotație sexuală și mesaj ambiguu. Problema devine gravă atunci când asemenea conduite fie vin din partea unor colegi, fie din partea șefului de la locul de muncă, fiind însoțite de condiționarea unei majorări de salariu sau a unei promovări într-o altă funcție. Este dificil să iei o decizie: riscul de a fi concediată pentru că nu ai „cedat” e foarte mare.

Potrivit unui studiu, cele mai grave forme de hărțuire sexuală la locul de lucru sau de studii sunt comise de către persoanele aflate în funcții de conducere, colegii de serviciu și profesori. Colegii de serviciu, cel mai frecvent, manifestă comportamente abuzive, cu tentă sexuală – de la forme mai ușoare (îmbrățișări, limbaj/ glume cu conotație sexuală) până la forme mai grave, care presupun săruturi și atingeri nepotrivite sau chiar amenințări în scopul de a avea relații sexuale [2].

Prin hărțuire sexuală se înțelege orice comportament nedorit, având legătură cu faptul că asupra unei persoane se exercită presiuni de natură sexuală, care au ca scop și/sau efect lezarea demnității persoanei și crearea unui mediu de intimidare, ostilitate, umilire sau ofensare. Este vorba de solicitarea unor favoruri sexuale, de exprimarea unor observații indecente sau de comiterea unor gesturi și acțiuni jenante, care intimidează persoana vizată. Asemenea comportamente – verbale și non-verbale au loc, cel mai frecvent, în situațiile când există o inegalitate de putere și o inegalitate de poziții între cei implicați. Ceea ce diferențiază net hărțuirea sexuală de alte tipuri de comportamente prin care se exprimă atracția sexuală este faptul că presiunile sexuale nu sunt dorite de persoanele asupra cărora sunt exercitate, ba dimpotrivă, ele provoacă sentimente de umilire și jignire, conduite de evitare a persoanei care inițiază asemenea acțiuni etc.

Astfel, pentru ca un anumit comportament să fie calificat drept hărțuire sexuală, este important ca acesta să întrunească mai multe caracteristici, și anume:

- să fie un comportament de natură sexuală (verbal și/sau non-verbal);
- să fie indezirabil și neplăcut persoanei vizate;
- să reprezinte motivația pentru o decizie care afectează persoana hărțuită;
- să aibă ca scop lezarea demnității persoanei și crearea unei ambianțe tensionate, de umilire și intimidare.

Hărțuirea sexuală reprezintă cauza și consecința relațiilor inegale, stabilite istoric, între femei și bărbați, iar stereotipurile de gen, legate în special de rolurile de gen ale bărbaților și femeilor sunt încă adânc înrădăcinate în societatea contemporană.

Cercetarea asupra hărțuirii sexuale demonstrează că aceasta este legată de o lipsă de claritate privind rolurile femeii și ale bărbatului și rolurile în muncă. În cel mai rău caz, hărțuirea sexuală apare dintr-o nevoie de putere sau dominație și din dorința exercitării controlului asupra altora. Se raportează că femeile cu ocupații care sunt destinate, în mod tradițional, fie femeilor, fie bărbaților se confruntă în mai mare măsură cu hărțuirea sexuală decât cele cu ocupații neutre din punct de vedere al genului [3].

Există numeroase motive pentru care o angajată poate suporta

hărțuirea sexuală, fără să raporteze acest abuz. Mai întâi, denunțarea publică a hărțuirii poate afecta viitoarele perspective de încadrare în muncă, ținând cont de stereotipul adânc înrădăcinat că femeile tind să inventeze acuzații de abuz sexual. Angajatul se poate teme de repercusiuni și incriminări, cum ar fi etichetarea ca „persoană cauzatoare de probleme”. Astfel, se plătește un preț profesional și personal mare prin dezvăluirea publică a acuzațiilor care, în unele cazuri, poate implica un scandal public. Această teamă este exacerbată de dinamica puterii dintre angajat și angajator. Se poate ca angajata să nu aibă de ales, decât să îndure hărțuirea din cauza dependenței sale financiare de locul de muncă și de faptul că nu are acces la oportunități alternative de angajare [4].

În consecință, hărțuirea sexuală/ hărțuirea pe criteriu de sex influențează negativ calitatea muncii prestate și scade productivitatea. În mediile tolerante la hărțuire se pot înregistra schimbări importante în ceea ce privește performanța. În primul rând, performanța individuală scade, modificându-se, implicit, atitudinea față de muncă. Această ipostază atrage adesea și scăderea randamentului echipei. Demotivarea și frustrările sunt, de cele mai multe ori, contagioase, ele putând deveni adevărate epidemii în acele organizații care nu sunt conștiente de relația dintre mulțumirea și sentimentul de siguranță la locul de muncă și performanță.

În Republica Moldova, datele statistice arată că, actualmente, fiecare a cincea femeie angajată este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă (priviri nepotrivite, îmbrățișări fără permisiune, glume/ limbaj cu conotație sexuală), iar 4 femei din 100 se confruntă cu forme grave de hărțuire (insistența de a întreține relații sexuale pentru recompensă, folosirea forței sau a amenințărilor pentru a avea relații sexuale etc.). Totodată, circa 20% dintre femei s-au confruntat cu amenințări sau solicitări de a întreține relații sexuale la locul de studii. În pofida incidenței mari a cazurilor de hărțuire sexuală, doar 15% dintre femei au denunțat 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 că persoanele hărțuite sunt vinovate de aceste experiențe.

3. Hărțuirea sexuală în poliție: Studii internaționale

Deși este un fenomen negativ și ilegal, cu urmări grave, cu regret, hărțuirea sexuală continuă să aibă loc în medii care au ca responsabilitate prevenirea și combaterea infracțiunilor, așa cum sunt organele de aplicare a legii. Din păcate, hărțuirea sexuală este un fenomen răspândit în majoritatea departamentelor de aplicare a legii din întreaga lume. Aceasta scade productivitatea organizațională și are un impact semnificativ asupra mediului profesional. În exercițiul de aplicare a legii, când ofițerii trebuie să lucreze ore lungi și să îndeplinească sarcini periculoase, hărțuirea sexuală scade satisfacția

la locul de muncă și are un impact negativ asupra misiunii, siguranței și rezultatelor.

În ciuda acestor consecințe negative, variate sondaje și studii de specialitate au demonstrat niveluri ridicate de hărțuire sexuală în departamentele de poliție din întreaga lume:

- un studiu realizat în rândul femeilor din poliție din 35 de țări a arătat că 77% au suferit hărțuire sexuală din partea colegilor;
- într-un studiu care a implicat un mare departament de poliție din Midwest (SUA), fiecare femeie interviuată a fost supusă hărțuirii verbale;
- într-un sondaj din 2008, mai mult de jumătate dintre polițiste au suferit hărțuire sexuală în departamentele de poliție din Australia, Marea Britanie și SUA [5].

De-a lungul anilor, au fost efectuate diverse studii pentru a determina măsura în care polițistele sunt supuse hărțuirii sexuale/ de gen, constatându-se că 60-70% dintre polițiste au avut experiența hărțuirii sexuale/ de gen. Un studiu din 1985, realizat de Asociația de Poliție, a demonstrat că 67% dintre polițiste erau victime ale hărțuirii sexuale, și un alt sondaj similar a arătat că 68% au declarat că au fost hărțuite sexual de către un coleg. Interesant este însă că doar aproximativ 4-6% din ele au raportat vreodată cazuri de hărțuire. Această lipsă de raportare poate fi direct atribuită codului tăcerii în agențiile de aplicare a legii și represaliilor severe care apar atunci când femeile raportează anumite abateri [6].

Cercetările existente sugerează că acolo unde sunt mai mulți bărbați ca forță de muncă, se poate crea un mediu favorabil pentru glume cu conotații sexuale și lăudăroșenie. În literatura de specialitate au fost unele opinii că o mare parte din acest tip de „comportament” este perceput ca „distracție inofensivă”, menită să atenueze astfel o parte din stresul de la locul de muncă. Cu toate acestea, este evident, din cercetările profesorului Brown, că prezența „bătăii de joc” contribuie la apariția unor forme grave de hărțuire sexuală [7]. Conform unui studiu efectuat în Poliția din Japonia, 34,8% din 106 polițiste au menționat că au fost hărțuite la locul de muncă [8].

Cercetătorii străini Seklecki și Paynich (2007) au descoperit că cele mai frecvente comportamente de hărțuire pe care le-au trăit polițistele au inclus: glume/ istorii de prost gust și încercarea de a avea o relație sexuală cu respondenta, în ciuda obiecțiilor ei. Somvadee și Morash (2008) au descoperit că 87% dintre polițiste au raportat că au auzit glume sugestive sau ofensatoare, iar 21% au declarat că colegii lor de muncă au încercat să stabilească o relație sexuală cu ele. În acest studiu, cel mai frecvent tip de hărțuire, experimentat de-a lungul carierei unei polițiste, au fost glumele cu conotații sexuale.

95% dintre femei și-au amintit că au avut de-a face cu acest tip de hărțuire, la un moment dat, de-a lungul carierei lor [9].

Căpitanul George V. Robinson, de la Departamentul de Poliție din Ocala, Florida, a efectuat recent un studiu cuprinzând peste 1.200 de polițiște din Florida și a constatat că 61% au declarat că fuseseră hărțuite sexual la locul de muncă. De fapt, 40% dintre ele au indicat că materialele cu tentă sexuală sau glumele orientate sexual sunt lucruri ce au loc zilnic. Din păcate, multe dintre respondente au considerat că, pentru a avea succes în carieră, trebuie să îndure aceste comportamente inacceptabile.

Un studiu similar a dezvăluit, într-un mare departament municipal de poliție dintr-un stat din sud-estul SUA, că 68% dintre respondente au raportat că au fost hărțuite la locul de muncă. Hărțuirea sexuală și hărțuirea în bază de gen sunt două dintre principalele motive pentru care femeile renunță la o carieră în poliție. Acest comportament ilegal nu doar contribuie la reducerea numărului de femei în Poliție, dar deseori reprezintă cauza unui stres sever. Agențiile de aplicare a legii sunt acționate frecvent în judecată pentru hărțuire sexuală. De exemplu, în 1991, un oraș din California a trebuit să plătească 3,1 milioane de dolari în favoarea a două polițiște care au fost hărțuite sexual de către colegi. În 1996, o sergentă de poliție a primit 1,2 milioane de dolari, într-un dosar împotriva polițiștilor bărbați, care mai întâi au hărțuit-o și apoi au determinat-o să se concedieze [10].

Dintre polițiștele care au suferit de pe urma hărțuirii sexuale, doar 3,2% au declarat că au depus plângeri oficiale. Acest rezultat a fost în concordanță cu situația poliției din Statele Unite, deși raportul din Japonia a fost mai mic decât cel din Statele Unite (15-20%). De remarcat că doar 3,2% dintre femeile victime au indicat că au protestat direct față de hărțuitori (verbal, prin e-mail etc.). Pe de altă parte, 34,7% dintre femeile victime au declarat că au ales să „nu facă nimic”. De asemenea, 43,2% dintre femeile victime au indicat că au încercat să protesteze doar implicit. Principalele motive pentru reacția de a „nu face nimic” au fost, în general, identice cu cele din Statele Unite. Preocuparea că „nu s-ar face nimic, în ciuda acțiunii mele” a fost cea mai comună (42,4%), urmată de „teama de represalii de către hărțuitor sau teama că acțiunea mea ar putea înrăutăți situația (36,4%)” și „îngrijorarea că aș suferi un dezavantaj din cauza acțiunii mele (27,3%)”. Aceste caracteristici au fost, în mare parte, aceleași printre victimele hărțuirii de gen și ale atenției sexuale nedorite.

Un studiu special care să analizeze percepțiile și experiențele polițiștelor din Republica Moldova privind fenomenul hărțuirii sexuale din Poliție a fost realizat recent. Cercetarea a fost realizată în contextul recomandării Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, la inițiativa Asociației Femeilor din Poliție, datorită suportului oferit în cadrul Programului de granturi IMPULS, finanțat de Suedia și implementat de Centrul de Drept al Femeilor. Acest studiu este important, deoarece reprezintă o platformă de consultare și dialog cu femeile din Poliție, privind

expunerea propriilor opinii referitor la aceste comportamente și identificarea celor mai eficiente metode de prevenire a fenomenului hărțuirii sexuale în Poliție. Prin realizarea acestei cercetări, s-a reiterat angajamentul de a nu tolera nici un comportament care lezează demnitatea persoanei și creează un mediu intimidant și ostil, inclusiv în mediul polițienesc.

Pentru atingerea scopului și a obiectivelor cercetării, s-a optat pentru o abordare complexă din punct de vedere metodologic. Studiul s-a bazat pe analiza datelor primare, colectate prin intermediul metodelor cantitative și calitative (ancheta pe bază de chestionar și interviul aprofundat).

Pentru stabilirea existenței/ inexistenței hărțuirii sexuale în Poliție și a factorilor care o determină, a fost realizat un sondaj în rândul femeilor din Poliție, al funcționarilor cu statut special sau al persoanelor civile din diferite regiuni ale țării. Chestionarul a fost completat de 215 femei angajate în Poliție prin mai multe modalități:

- participarea la seminare de informare despre rolul femeilor în Poliție, care au avut loc la B/li, Cahul i Chișinău, în perioada ianuarie-februarie 2020;
- expedierea chestionarului reprezentantelor din diferite subdiviziuni ale Poliției (aprilie-mai 2020);
- plasarea în grupul Viber al membrilor Asociației Femeilor din Poliție (iulie-august 2020).

Perioada de colectare a datelor a fost ianuarie-august 2020.

Investigațiile s-au axat pe analiza spectrului de factori – individuali, sistemici, sociali, culturali etc. – care determină percepțiile femeilor angajate în Poliție privind existența sau inexistența hărțuirii sexuale în Poliție și permite identificarea celor mai eficiente soluții pentru prevenirea acestui fenomen.

Reieșind din această realitate, s-a considerat oportun de a iniția o primă tentativă și de a pune în discuție aspecte legate de prevenirea acestui fenomen în Poliția din Republica Moldova.

Concluzie. Hărțuirea sexuală este o experiență extrem de traumatizantă, indiferent de domeniul în care are loc. Ea afectează sănătatea fizică, psihică și emoțională, precum și viața profesională a persoanelor hărțuite. Angajatele Poliției care au avut experiența unor situații/ comportamente de hărțuire sexuală au descris sentimentele trăite ca dezgust, frustrare, furie, dezamăgire, frică, jenă, acestea fiind semne ale unei stări de dezechilibru atât pentru angajate, cât și pentru instituție. Din aceste considerente, este important ca managerii să investească în prevenirea unor asemenea situații și menținerea stării de echilibru între persoanele angajate.

În calitate de soluții pentru depășirea situațiilor discriminatorii, comi-se sub forma hărțuirii sexuale menționăm:

➤ desfășurarea studiilor periodice pe un eșantion mai mare de persoane din Poliție, cu implicarea bărbaților. Pentru a asigura confidențialitatea

și a încuraja persoanele să participe, este necesară elaborarea unor chestionare on-line. Chestionare ar putea fi introduse și pentru persoanele care se concediază, pentru a identifica dacă hărțuirea sexuală nu a fost o posibilă cauză a părăsirii sistemului;

➤ recunoașterea existenței unor cazuri de hărțuire sexuală în Poliție și a posibilelor consecințe ale fenomenului asupra stării de sănătate și eficienței efectivului polițienesc;

➤ organizarea instruirilor pentru efectivul Poliției – nu doar pentru angajații/ angajatele cu funcții de execuție, dar și pentru cei/ cele cu funcții de conducere;

➤ încurajarea femeilor din Poliție de a raporta orice caz de hărțuire sexuală;

➤ asigurarea funcționării unui mecanism sigur de raportare și investigare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă;

➤ Transmiterea unor mesaje clare de toleranță zero față de hărțuirea sexuală.

Referințe bibliografice:

1. Bunăstarea și siguranța femeilor. Raportul privind rezultatele din Moldova, OSCE, 2019.
2. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii, Recomandări de politici, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de Drept al Femeilor, Chișinău, 2018.
3. Manual de formare pentru judecători și procurori privind asigurarea accesului femeilor la justiție, Uniunea Europeană, Consiliul Europei, septembrie 2017, p. 71. Disponibil: <https://rm.coe.int/tm-general-part-women-s-access-to-justice-rom-web/16808e9a3c>.
4. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici elaborate de Fundația Est-Europeană Moldova, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de drept al Femeilor, p. 3. Disponibil: http://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf.
5. <https://lawenforcementlearning.com/course/sexual-harassment-in-the-workplace/>.
6. National Center for Women & Policing Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement was funded by a grant from the Bureau of Justice Assistance, Grant #99-LD-VX-0003. A Division of the Feminist Majority Foundation, p. 133. Disponibil: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>.
7. În 2016, 1.776 de membri ai personalului poliției UNISON din departamentele de poliție din Întreaga Anglie, Scoția și Țara Galilor s-au oferit

voluntar să participe la un sondaj online. Ei reprezintă 5,3% din membrii personalului poliției UNISON și 2,1% din totalul personalului polițist angajat în Marea Britanie. Sondajul nu a acoperit ofițerii de poliție// E timpul să ștergeți hărțuirea sexuală în poliție, un rezumat al studiului de cercetare a LSE / UNISON Disponibil: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2018/08/UNISON-LSE-report-Time-to-stamp-out-sexual-harassment-in-the-police-1.pdf>.

8. Exploring Sexual Harassment in the Police Force in Japan: A Comparative Study between Japan and the United States, p. 260, Disponibil: <https://core.ac.uk/download/pdf/159504225.pdf>.
9. Brodeur V. Female Law Enforcement Officer's Experiences of Workplace Harassment, 2018. Disponibil: <https://scho-larworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1698&context=etd>.
10. National Center for Women & Policing Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement was funded by a grant from the Bureau of Justice Assistance, Grant #99-LD-VX-0003. A Division of the Feminist Majority Foundation, p. 133. Disponibil: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>.