



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII, MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA  
INSTITUȚIA MEDICO-SANITARĂ PUBLICĂ  
CENTRUL DE SĂNĂTATE STRĂȘENI

---

ORDIN nr. 28

din „04” mai 2026

**„Cu privire la aprobarea Regulamentului privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală în cadrul IMSP CS Strășeni”**

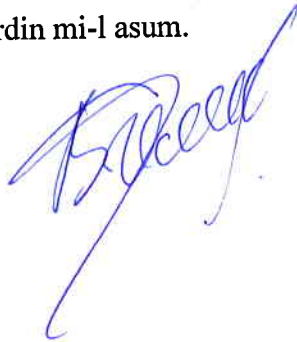
În scopul asigurării unui mediu de muncă sigur, respectuos și lipsit de orice formă de hărțuire, prevenirii și combaterii comportamentelor discriminatorii și abuzive în cadrul instituției, precum și în baza Ordinului Ministerului Sănătății nr. 173-P § 2 din 15.10.2025, *„Cu privire la aprobarea Regulamentului privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire în cadrul Ministerului Sănătății, instituțiilor publice și private prestatoare de servicii medicale și instituțiilor de învățământ medical”*,

**ORDON:**

1. Se aprobă **Regulamentul privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală în cadrul IMSP CS Strășeni**, în continuare Regulament, conform anexei.
2. Toți angajații instituției, inclusiv cei care activează în baza altor forme de contract (prestări servicii, voluntariat, stagii), vor respecta prevederile acestui Regulament.
3. A afișa/publica Regulamentul pe panoul informativ și pe pagina web a instituției.
4. Serviciul personal:
  - 4.1 va aduce la cunoștința angajaților instituției, prevederile Regulamentului, contra semnătură;
  - 4.2 va recepționa de la fiecare salariat, inclusiv, de la persoanele noi angajate, Declația, (anexa 1 din Regulament), cu păstrarea acesteia în dosarul personal al angajatului;
5. Conducătorii subdiviziunilor IMSP CS Strășeni vor asigura:
  - 5.1 respectarea și aplicarea prevederilor Regulamentului în cadrul subdiviziunilor gestionate;
  - 5.2 prevenirea oricăror forme de violență, discriminare, comportament necorespunzător, hărțuire și/sau hărțuire sexuală la locul de muncă.
6. Se constituie Unitatea gender în cadrul IMSP CS Strășeni, pe o perioadă de 5 ani, cu următoarea componență:
  - a) Responsabil: Croitor Larisa, asistentă medicală șefă;
  - b) Supleant: Șoimu Ioana, specialist în managementul calității serviciilor medicale.
7. Unitatea gender va fi responsabilă de:
  - a) Primirea, înregistrarea și examinarea plângerilor privind cazurile de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;

- b) Organizarea instruirilor periodice privind prevenirea și combaterea hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale;
  - c) Elaborarea rapoartelor anuale privind implementarea politicii instituționale în domeniu;
  - d) Colaborarea cu Comisia de bioetică și cu organizațiile de specialitate;
  - e) Monitorizarea climatului organizațional prin chestionare anonime anuale.
8. Se instituie o boxă sigilată pentru depunerea plângerilor. Verificarea conținutului se va face zilnic de către Unitatea gender.
9. Unitatea gender, de comun cu serviciul personal, va organiza sesiuni de instruire inițială și periodică pentru tot personalul, cel puțin o dată în an, cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală în cadrul IMSP CS Strășeni.
10. Angajații instituției au obligația de a respecta prevederile Regulamentului, de a contribui la menținerea unui climat de muncă bazat pe respect reciproc, demnitate și profesionalism, precum și de a nu admite și a nu tolera niciun comportament de hărțuire la locul de muncă.
11. Controlul executării prezentului ordin mi-l asum.

Șef IMSP CS Strășeni



Victor Bahnaru



**APROB:**

**SEF IMSP CS Strășeni**

**Victor BAHNARU**

## **REGULAMENTUL**

**privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală în cadrul IMSP CS Strășeni**

### **Capitolul I. Dispoziții generale**

1. Regulamentul privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor hărțuire și/sau hărțuire sexuală (în continuare - Regulament) în cadrul IMSP CS Strășeni este elaborat în baza prevederilor:
  - Convenției cu privire la Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei din 1979 (CEDAW);
  - Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul) ratificată în baza Legii nr. 144/202;
  - Recomandărilor Comitetului Organizației Națiunilor Unite (ONU) pentru Eliminarea Discriminării față de Femei (Comitetul CEDDAW);
  - Rezoluției Consiliului de Securitate al ONU 1325 cu privire la agenda Femeile, Pacea, Securitatea și altor Rezoluții subsecvente în domeniul Femeile, Pacea și Securitatea (FPC);
  - Constituției Republicii Moldova;
  - Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003;
  - Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;
  - Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității;
  - Ordinul Ministerului Sănătății nr. 173-P § 2 din 15.10.2025, “Cu privire la aprobarea Regulamentului privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire în cadrul Ministerului Sănătății, instituțiilor publice și private prestatoare de servicii medicale și instituțiilor de învățământ medical”;
  - altor acte normative relevante.
2. Regulamentul stabilește procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală la locul de muncă și reglementează:
  - 2.1 principiile care urmează a fi respectate;
  - 2.2 modalitățile de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;
  - 2.3 rolul și atribuțiile persoanelor abilitate în procesul de înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;
  - 2.4 măsurile de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală.
3. Prevederile Regulamentului nu substituie dreptul subiectului, care cade sub incidența prezentului act de a se adresa către organul de urmărire penală sau alte instituții cu atribuții în domeniu, pentru a depune plângere în conformitate cu legislația sau a solicita repunerea în drepturi prin alte modalități prevăzute de legislație.

4. Prezentul Regulament este obligatoriu pentru persoanele care activează, în cadrul IMSP CS Strășeni, inclusiv, persoanele care desfășoară activitatea în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiu de practică sau sunt detașate.
5. În sensul prezentului Regulament, raspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea civilă, contravențională sau penală a persoanei pentru faptele de hărțuire și/sau hărțuire sexuală.
6. În sensul prezentului Regulament, se definesc următoarele noțiuni:
  - Hărțuire în muncă* – orice comportament nedorit, exprimat prin acțiuni, cuvinte, gesturi sau alte forme de manifestare, săvârșit în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, în mod izolat sau repetat, și care are ca scop și/sau efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de muncă ostil, intimidant, degradant, umilitor ori ofensator. Hărțuirea în muncă poate avea la bază orice criteriu protejat prin lege, real sau presupus, și poate fi exercitată de către angajator, salariat ori terți cu care persoana intră în contact în exercitarea atribuțiilor de muncă;
  - Hărțuire sexuală* - manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane.
  - Gender* - aspectul social al relațiilor dintre femei și bărbați, care se manifestă în toate sferele vieții;
  - Grup coordonator în domeniul gender* - organ consultativ și coordonator cu competențe de elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în domeniul gender a autorității administrației publice centrale de specialitate (activează în cadrul Ministerului Sănătății al Republicii Moldova).
  - Limbaaj Sexist* - expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în maniere umilitoare, degradante și violente, ofensând demnitatea acestora;
  - Reclamat* - persoana împotriva careia s-a formulat plângerea cu privire la savarsirea unei fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;
  - Petiționar* - persoana care se consideră victima și sesizează printr-o plângere despre săvârșirea unei fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală împotriva sa;
  - Unitate gender* - specialist/specialistă abilitată cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în subdiviziunea în care activează (este desemnată de conducătorul IMSP CS Strășeni).

## **Capitolul II: Scop, Obiective, Principii**

7. Scopul prezentului Regulament este de a proteja personalul medical și auxiliar din IMSP CS Strășeni, inclusiv care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiu de practică sau care sunt detașați, pacienții și alte persoane care interacționează cu sistemul medical și a asigura un mediu fără hărțuire și/sau hărțuire sexuală, prin crearea unor mecanisme eficiente de sesizare, examinare, raportare și referire către serviciile specializate a cazurilor.
8. Prezentul Regulament se aplică pentru cazurile de hărțuire și/sau hărțuire sexuală care apar în relația personal medical-pacient, personal medical-personal medical, relațiile de muncă în cadrul activității ca angajat în instituție, alte relații de subordonare în cadrul desfășurării activităților conform fișei de post, în următoarele condiții:
  - 8.1 la locul de muncă, de studii, inclusiv în spațiile aferente locului de muncă;
  - 8.2 în locurile în care angajații, personalul medical din IMSP CS Strășeni, inclusiv care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiu sau care sunt detașați, petrec pauza de masă, se odihnesc sau folosesc grupurile sanitare și vestiarele;
  - 8.3 pe durata delegărilor, deplasărilor, instruirilor, evenimentelor sau activităților în interes de serviciu;
  - 8.4 prin intermediul comunicărilor verbale sau scrise, inclusiv cele efectuate prin tehnologia

informației și comunicațiilor;

8.5 în spațiile de cazare puse la dispoziție în interes de serviciu;

8.6 în alte cazuri similare.

9. Obiectivele prezentului Regulament sunt:

9.1 implementarea politicilor în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului de hărțuire și/sau hărțuire sexuală în cadrul IMSP CS Strasenii;

9.2 asigurarea unei cooperări interinstituționale eficiente și de unificare a practicii de aplicare a legislației naționale și standardelor internaționale în domeniu, precum și posibilitatea reacționării prompte în procesul de prevenire și combatere a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;

9.3 stabilirea procedurilor legate de protecția victimelor, martorilor și examinarea cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală.

10. Principiile generale promovate de prezentul Regulament sunt:

**10.1 principiul egalității între femei și bărbați** - principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții;

**10.2 principiul prevenirii tuturor situațiilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală** - prin implementarea în regim prioritar a politicilor în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;

**10.3 principiul abordării individuale și centrate pe victimă** - drepturile, necesitățile și doleanțele victimelor hărțurii și/sau hărțurii sexuale vor fi prioritare, fiind luate în considerare diverse riscuri și vulnerabilități și impactul deciziilor și acțiunilor întreprinse;

**10.4 principiul celerității** - prin reacționarea rapidă și promptă a subiecților responsabili la plângerile prin care sunt sesizate cazuri de hărțuire și/sau hărțuire sexuală, precum și realizarea în cel mai scurt timp a tuturor acțiunilor necesare în vederea examinării circumstanțelor cazului pentru identificarea și sancționarea persoanelor care au comis sau admis fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală, dar și pentru acordarea asistenței medicale și a serviciilor de suport pentru victimă;

**10.5 principiul protecției datelor cu caracter personal** - prevede obligația respectării confidențialității informației și a normelor deontologice profesionale de către toate persoanele implicate în înregistrarea, examinarea și raportarea cazului de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;

**10.6 principiul contradictorialității** - prevede posibilitatea părților de a-și formula, argumenta și dovedi poziția în procesul de examinare a cazului de hărțuire și/sau hărțuire sexuală, de a alege modalitățile și mijloacele susținerii ei de sine stătător și independent de alte organe și persoane, de a-și expune opinia asupra oricărei probleme de fapt și de drept care are legătură cu cazul aflat în examinare;

**10.7 principiul protecției victimelor și martorilor** - prevede protecția victimelor și martorilor, inclusiv împotriva acțiunilor de victimizare și a oricărui tratament negativ în legătură cu depunerea unei plângeri în care sunt invocate fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală.

11. Angajații/salariații IMSP CS Strășeni, se conduc de principiile prevăzute de prezentul Regulament și au următoarele obligații:

11.1 de a nu recurge la comportamente ce se încadrează în fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;

11.2 de a nu admite și a nu tolera faptele de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;

11.3 de a sesiza despre cazurile de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;

11.4 de a reacționa cu promptitudine la sesizarea cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;

11.5 de a contribui la examinarea cauzelor și condițiilor ce au dus la comiterea faptelor de hărțuire

și/sau hărțuire sexuală;

11.6 de a facilita accesul la servicii de sprijin/suport pentru persoanele ce au sesizat fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală.

12. Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire includ:

12.1 Hărțuirea verbală și insulte: Utilizarea unui limbaj ofensator, strigăte, înjurături, țipete sau porecle umilitoare adresate unei persoane.

12.2 Răspândirea de zvonuri denigratoare: Lansarea de bârfe, calomnii sau informații false menite să discrediteze reputația colegilor / pacienților.

12.3 Izolarea socială și excluderea: Ignorarea deliberată a unui coleg/subaltern, excluderea acestuia din discuții, ședințe sau activități de echipă (sociale sau profesionale).

12.4 Glume ofensive și comentarii nepotrivite: Făcerea de glume jignitoare (pe bază de gen, etnie, religie, orientare sexuală), remarci sexiste, rasiste sau homofobe.

12.5 Intimidarea și amenințările: Amenințarea cu concedierea, sancțiuni nejustificate, gesturi de amenințare (pumni, priviri agresive), invadarea spațiului personal sau urmărirea.

12.6 Sabotajul profesional: Împiedicarea intenționată a angajatului să-și facă munca, ascunderea informațiilor necesare, ștergerea fișierelor sau atribuirea de sarcini imposibil de realizat.

12.7 Sarcini umilitoare: Impunerea de sarcini care nu țin de fișa postului, menite să degradeze persoana.

12.8 Supravegherea excesivă: Monitorizarea nejustificată și obsesivă a activității cuiva, verificarea exagerată a timpului petrecut la baie sau pauze.

12.9 Critică constantă și umilirea publică: Criticarea persistentă și fără justificare profesională, batjocura în fața colegilor sau pacienților, subminarea autorității.

12.10 Hărțuirea cibernetică: Trimiterea de e-mailuri/mesaje agresive.

12.11 Atingeri fizice sau agresivitate fizică: amenințări, îmbrânceli, atingeri, ciupiri, loviri, invadarea fizică a spațiului personal sau deteriorarea bunurilor personale ale colegilor / pacienților.

13. Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire sexuală includ, dar nu se limitează la:

13.1 Conduita fizică - contact fizic nedorit (atingeri neconsimțite ale corpului de natură sexuală), constrângerea, aplicarea sau amenințarea cu violența fizică, pentru a solicita favoruri sexuale, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;

13.2 Conduita verbală - expuneri de natură sexuală privind aspectul, vârsta, viața privată a unei persoane, avansuri sexuale (invitații nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică), inclusiv când sunt impuse ca și condiție de angajare sau promovare în funcție, insulte legate de caracteristicile anatomofiziologice sau alte caracteristici ale sale, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;

13.3 Comportament nonverbal - afișarea materialelor de natură sexuală, conduite exhibiționiste, mimici, gesturi sugestive sexual, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;

13.4 Hărțuirea sexuală se incriminează penal în art. 173 din Codul penal și se realizează prin pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele

violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite.

### **Capitolul III. Atribuțiile subiecților responsabili de prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală**

14. **Unitatea gender** este specialistul/specialista desemnat/desemnată, fiind responsabilă de implementarea politicii în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală, consultarea și referirea persoanelor care au formulat o plângere privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală către serviciile specializate. În cadrul IMSP CS Strășeni, se desemnează prin ordin un specialist/specialistă investit cu atribuțiile unității gender și un supleant pe un termen de 5 ani.
15. Specialistul/specialista și supleantul investiți cu atribuțiile unității gender sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor care i-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal, să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plângerii. Unitatea gender va beneficia de instruirea suplimentară necesară în domeniul asigurării egalității de gen și prevenirii hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale în scopul acordării asistenței victimelor. În cazul constatării incompatibilității specialistului investit cu atribuțiile unității gender atribuțiile vor fi exercitate de către supleant.
16. **Unitatea gender are următoarele atribuții:**
  - a. propune măsuri de prevenire a hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale și de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile de activitate ale instituției;
  - b. planifică activitățile legate de implementarea acțiunilor de prevenire a hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale prevăzute în prezentul Regulament;
  - c. consultă și referă persoanele care au formulat o plângere privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală către serviciile specializate;
  - d. participă la examinarea de către Comitetul de bioetică a plângerilor privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală;
  - e. organizează, de comun cu subdiviziunea serviciu personal, chestionarea anonimă a personalului în legătură cu nivelul de respectare al obiectivelor prezentului Regulament (Anexa 6 al Ordinul Ministerului Sănătății nr. 173-P § 2 din 15.10.2025);
  - f. colaborează cu ONG pe dimensiunea prevenirii și combaterii hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale, participă la evenimente și campanii în domeniu prevenirii și combaterii hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale, alte activități menite să asigure funcționalitatea eficientă a instituției cu evitarea cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;
  - g. elaborează rapoarte anuale privind implementarea politicii de prevenire a hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale la nivel de unitate și le prezintă spre aprobare Grupului coordonator în domeniul gender din cadrul MS al RM;
  - h. exercită alte atribuții conform legislației.
17. **Comitetul de bioetică** din cadrul IMSP CS Strășeni, în procesul de examinare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală are următoarele atribuții:
  - a. examinează plângerile cu referire la hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală și constată prezența sau absența încălcărilor prevederilor prezentului Regulament;
  - b. cu acordul scris al persoanei ce a depus plângerea privind hărțuirea sexuală, remite organelor de drept cu atribuții de examinare a acestor cazuri, plângerea și materialele acumulate;
  - c. examinează cererile prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse și formulează propuneri conducătorului instituției cu privire la aplicarea măsurilor de protecție.
  - d. colectează informații și materiale relevante, inclusiv prin solicitarea de informație și audierea

altor persoane care pot deține informații la cazurile de hărțuire și/sau hărțuire sexuală aflate în examinare;

e. înaintează conducătorului instituției propuneri privind sancționarea angajaților care au admis încălcări ale prezentului Regulament, deciziile fiind luate de către conducătorul instituției.

18. Membrii **Comitetului de bioetică** sunt obligați să păstreze confidențialitatea datelor care i-au devenit cunoscute în cadrul exercitării atribuțiilor și a altor date cu caracter personal, să declare orice conflict de interese și să se abțină, în acest caz, de la examinarea plângerii.

#### **Capitolul IV: Prevenirea hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale**

19. IMSP CS Strășeni va face public faptul că promovează o politică de toleranță zero față de orice formă de hărțuire și/sau hărțuire sexuală și încurajează raportarea cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală, indiferent cine este presupusul făptuitor.

20. Fiecare contract, acord de colaborare încheiat cu orice entitate juridică sau persoană fizică va include obligatoriu următoarea clauză contractuală standard:

*„Contractanții/prestatorii/consultanții/sub-partenerii trebuie să respecte o politică de toleranță zero față de hărțuire și/sau hărțuire sexuală și să ia măsuri pentru a preveni și a răspunde la astfel de cazuri”.*

21. Dacă respectivele entități sau persoane fizice nu i-au măsuri de prevenire a hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale, de investigare a acuzațiilor în acest sens, aceasta va servi drept temei pentru rezilierea tuturor contractelor/acordurilor de cooperare.

22. Pentru a asigura un mediu fără hărțuire și/sau hărțuire sexuală IMSP CS Strășeni își asumă angajamentul să efectueze o evaluare riguroasă a tuturor persoanelor care doresc să colaboreze în baza unui contract de muncă, prestări servicii, acord de colaborare etc., respectând criteriile de selecție stabilite. Unul dintre aceste criterii este ca solicitantul să declare pe propria răspundere că nu a fost implicat și nu este cercetat pentru fapte legate de hărțuire și/sau hărțuire sexuală, abuz sau exploatare sexuală.

23. La angajare, organul căruia i se atribuie dreptul de angajare cu suportul unității gender, în mod obligatoriu organizează instruire de inițiere pentru toți angajații și personalul asociat cu privire la politica și procedurile de protecție față de hărțuire și/sau hărțuire sexuală. La încadrarea în muncă, angajații vor lua cunoștință, contra semnătură, de prevederile prezentului Regulament. În acest sens, fiecare angajat va semna o declarație (*anexa 1*) prin care confirmă informarea asupra prevederilor regulamentului și asumarea respectării normelor de conduită, precum și neimplicarea în comportamente de hărțuire și/sau hărțuire sexuală. De asemenea, se va asigura instruirea continuă/de recapitulare pe această temă, nu mai rar decât o dată în an, sau în cazul instituirii unor modificări ale documentelor ce reglementează domeniul protecției față de hărțuire și/sau hărțuire sexuală.

24. IMSP CS Strășeni va asigura instalarea unei boxe de mesaje, în care pot fi depuse plângerile (*anexa 2*) cu referire la hărțuire și/sau hărțuire sexuală.

25. Conținutul boxei trebuie să fie verificat zilnic de către unitatea gender.

26. IMSP CS Strășeni va crea un QR cod care va oferi posibilitatea de depunere a unei plângeri online și o adresă electronică pentru raportarea cazurilor de hărțuire sexuală. Adresa poștei electronice și QR cod care va oferi posibilitatea de depunere a unei plângeri online se va plasa pe pagina web a instituției <https://www.imspscstraseni.md/> și se va comunica tuturor persoanelor angajate sau care activează în baza unui alt tip de contract la momentul încheierii contractului. Plângerile expediate în format electronic (email și prin QR cod) se vor recepționa de unitatea gender și se vor înregistra, examina conform procedurii prevăzute de prezentul Regulament.

27. În scopul informării și sensibilizării despre fenomenul hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale angajații/salariații, stagiarii și voluntarii vor fi instruiți la angajare și în cadrul activităților de dezvoltare profesională interne și externe cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală.
28. Orice persoană care înaintează o plângere privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală (*anexa nr. 2*), precum și persoanele implicate în procesul de examinare ca martori sunt protejate de victimizare și nu vor fi sancționate pentru raportare sau participare în procesul de examinare a cazurilor.

#### **Capitolul V. Modul de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală**

29. Orice persoană (angajat/salariat sau pacient) are dreptul să reclame cazurile de hărțuire și/sau hărțuire sexuală la unitatea gender din cadrul instituției.
30. Unitatea gender poate fi înștiințată despre fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală prin plângere. Persoanelor împuternicite cu atribuții de primire a plângerilor li se interzice să întreprindă acțiuni menite să descurajeze persoana în denunțarea actelor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală.
31. Plângerea se depune, în formă electronică sau olografa și trebuie să conțină, următoarele elemente, cu excepția cazurilor în care victimele doresc să fie anonime:
- numele/ prenumele și datele de contact ale persoanei care a formulat plângerea;
  - numele/ prenumele ale pretinsului făptuitor sau alte date care pot contribui la identificarea acestuia, dacă sunt cunoscute;
  - descrierea comportamentului de hărțuire și/sau hărțuire sexuală care constituie obiectul plângerii, cu precizarea locului și timpului unde a avut loc fapta (dacă se cunoaște);
  - numele/prenumele și datele de contact al martorilor (în cazul în care aceștia sunt);
  - probe sau acte/documente justificative (în cazul în care acestea sunt);
  - data depunerii plângerii;
  - semnătura persoanei care a formulat și depus plângerea.
32. Plîngerile anonime se înregistrează și se examinează prin prisma identificării măsurilor de prevenire a hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale.
33. Dacă plângerea nu conține toate elementele prevăzute la pct. 31, unitate gender o înregistrează și solicită concomitent de la persoana care a formulat plângerea, înlăturarea neajunsurilor și prezentarea actelor/ informațiilor suplimentare, dacă le deține/ cunoaște.
34. În cazul parvenirii plângerii cu referire la hărțuire și/sau hărțuire sexuală, unitatea gender este obligată să o înregistreze imediat, dar nu mai târziu de 24 de ore.
35. După înregistrarea plângerii unitatea gender asigură organizarea promptă a interviului primar cu victima. Interviul primar se organizează cu acordul persoanei ce a depus plîngerea, imediat, dar nu mai târziu de o oră din momentul înregistrării plîngerii, în cazul adresării directe și nu mai mult de o zi lucrătoare în cazul primirii plângerii prin poșta terestră, electronică sau în alt mod. Interviul primar se desfășoară în condiții de confidențialitate, în funcție de disponibilitatea persoanei ce a depus plîngerea, în spațiu în care victima se simte în siguranță (inclusiv în afara locului de muncă) în scopul:
- consilierii informaționale a victimei sau persoanei care a sesizat cazul de hărțuire și/sau hărțuire sexuală;
  - evaluării necesităților de aplicare a măsurilor de protecție;
  - referirii către serviciile de suport (cu acordul victimei).
36. În cadrul interviului primar vor fi stabilite circumstanțele cazului de hărțuire și/sau hărțuire sexuală,

nevoile victimei și informarea victimei despre drepturile sale, serviciile de asistență disponibile, măsurile de protecție.

37. Plângerea cu referire la hărțuire și/sau hărțuire sexuală se înregistrează în Registrul de evidență a plângerilor pe cazurile de hărțuire și/sau hărțuire sexuală (conform Anexa 3), unde se indică:

- a. data depunerii plângerii;
- b. numele/ prenumele persoanei care a formulat plângerea, cu excepția plângerilor anonime și a cazurilor în care se solicită expres depersonalizarea datelor de identitate;
- c. numele/prenumele, funcția persoanei împotriva căruia a fost formulată plângerea;
- d. măsuri de protecție solicitate/aplicate;
- e. decizia adoptată în rezultatul examinării plângerii.

38. După înregistrarea plângerii, unitatea gender o expediază prin demers în adresa **Comitetului de bioetică** din cadrul instituției, conform modelului stabilit în *Anexa nr. 4*. Plângerea cu privire la cazul de hărțuire și/sau hărțuire sexuală se aduce la cunoștința membrilor **Comitetului de bioetică** cât de curând posibil, dar nu mai târziu de 72 de ore de la momentul interviului primar.

#### **Capitolul VI. Măsuri de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală**

39. Persoana care a formulat plângerea cu referire la hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală poate beneficia (la solicitare) de măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse. Măsurile de protecție pot fi aplicate din momentul înregistrării plângerii privind hărțuirea sexuală și până la primirea unei decizii definitive în cazul sesizat, prin:

- a) schimbarea spațiului în care își desfășoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);
- b) modificarea programului de lucru;
- c) modificarea fișei postului;
- d) schimbarea lucrătorului care va acorda servicii medicale (în cazul în care plângerea a fost depusă de pacient).

40. Cererea prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse se depune prin intermediul unității gender, de către persoana care a formulat plângerea cu referire la hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală (textul se redactează în formă liberă) în adresa **Comitetului de bioetică**. Cererea prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse se examinează în termen de 24 de ore de la primire de Comitetul de bioetică, care decide asupra înaintării propunerii respective organului căruia i se atribuie dreptul de angajare. În îndeplinirea acestei atribuții, Comitetul de bioetică trebuie să se asigure că persoana care a solicitat măsurile de protecție nu suferă consecințe adverse precum transferul într-o funcție care nu corespunde calificării, sau pentru care este prevăzut un salariu mai mic, cu un program de muncă care este mai puțin convenabil etc., din cauza raportării cazului.

41. Dacă sesizarea este anonimă, persoana nu poate beneficia de măsurile de protecție prevăzute la pct. 39.

42. Pe durata examinării plângerii privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală, în funcția de gravitatea cazului, președintele **Comitetului de bioetică** propune organului căruia i se atribuie dreptul de angajare, suspendarea raporturilor de muncă cu presupusul făptuitor, în condițiile prevăzute de Codul Muncii sau una din următoarele măsuri:

- a) schimbarea spațiului în care își desfășoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);
- b) modificarea programului de lucru;
- c) modificarea fișei postului;

- d) numirea unui mentor responsabil de activitatea acestuia.
43. În cazul pornirii urmăririi penale în baza art. 173 din Codul Penal suspendarea provizorie din funcție se va aplica prin încheierea judecătorului de instrucție, la demersul procurorului, pe un termen de 6 luni, cu posibilitatea prelungirii termenului până la 24 de luni, în condițiile prevăzute la art. 200 alin. (2) din Codul de procedură penală. După expirarea termenului suspendării provizorii stabilit prin încheierea instanței de judecată, persoana revine la locul de muncă, dacă nu există o sentință prin care a fost privat de dreptul de a ocupa anumite funcții. Președintele **Comitetului de bioetică** poate propune conducătorului instituției, în funcție de circumstanțele specifice ale cazului și cu scopul de a asigura un mediu de muncă favorabil, aplicarea față de presupusul făptuitor a unei/ unor dintre măsurile prevăzute la pct. 42.
44. Persoana care a formulat o plângere privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală poate înainta către **Comitetul de bioetică** o cerere motivată cu privire la menținerea măsurilor de protecție și după primirea unei decizii definitive în cazul sesizat.

### **Capitolul VII. Examinarea cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală**

45. Examinarea cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală se desfășoară, conform procedurii stabilite pentru examinarea plângerilor atribuite în competența **Comitetului de bioetică** din cadrul IMSP CS Strășeni.
46. Examinarea cazului de hărțuire și/sau hărțuire sexuală este confidențială. Acces la informația prezentată o au doar membrii **Comitetului de bioetică** și unitatea gender. Transmiterea informației legate de examinarea plângerii privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală altor persoane decât celor care au competențe stabilite, atrage răspundere disciplinară și/ sau altă formă de răspundere în conformitate cu legislația.
47. Concomitent cu inițierea procedurii de examinare a plângerii privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală, secretarul **Comitetului de bioetică** întocmește un dosar în format electronic și/sau pe suport de hârtie, care conține toate înscrisurile ce se referă la procedura respectivă. Dosarul va cuprinde, după caz:
- a) date/informații asupra cazului examinat;
  - b) date/informații rezultate din procesul de audiere a victimei;
  - c) date/informații rezultate din procesul de audiere a martorului;
  - d) date/informații rezultate din procesul de audiere a presupusului făptuitor;
  - e) propuneri și recomandări, în baza celor constatate.
48. Termenul de examinare a plângerii privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală este unul rezonabil, dar care nu poate depăși 10 zile calendaristice. Din motive justificate legate de complexitatea cazului, termenul general de examinare poate fi prelungit cu cel mult 5 zile.
49. Dacă persoana față de care este formulată plângerea, la momentul examinării cazului de hărțuire și/sau hărțuire sexuală se afla în concediu de odihnă, concediu de studii sau medical, **Comitetul de bioetică** va dispune suspendarea examinării plângerii până la revenirea acestuia la serviciu.
50. Etapele examinării plângerii privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală sunt consemnate în proces-verbal cu respectarea principiului confidențialității, care este întocmit de secretarul **Comitetului de bioetică**.
51. Până la etapa de elaborare a propunerilor și recomandărilor cu privire la rezultatele examinării, persoana care a formulat plângerea poate să solicite retragerea acesteia, precum și părțile pot opta pentru soluționarea amiabilă a cazului. În caz de hărțuire sexuală care constituie infracțiune în sensul art. 173 din Cod Penal și a fost sesizat organul de urmărire penală nu se aplică împăcarea.
52. În dependență de rezultatele examinării plângerii privind hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală, **Comitetul de bioetică** înaintează către organul căruia i se atribuie dreptul de angajare, Decizia emisă

(anexa nr. 5) ce cuprinde propuneri și recomandări cu privire la:

- a) sancționarea disciplinară a persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală, în conformitate cu prevederile Codului Muncii nr. 154/2003;
  - b) inițierea în privința persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală a procedurii de evaluare a activității în mod extraordinar;
  - c) delegarea la cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii și/sau hărțuirii sexuală, precum și, după caz, organizarea de cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale, internă sau externă, pentru personalul instituției respective, cu prezentarea obligatorie a certificatului confirmativ;
  - d) alte recomandări cu referire la programul de muncă, locul de muncă etc.;
  - e) încetarea cauzei, atunci când nu se confirmă pretinsul caz de hărțuire și/sau hărțuire sexuală.
53. **Comitetul de bioetică** declară inadmisibilă plângerea dacă este depusă în mod repetat sau abuziv.
54. IMSP Centrul de sănătate Strășeni va identifica unitatea gender și mecanismul de recepționare și examinare a plângerilor conducătorilor acestora, conducându-se de prezentul regulament, iar în caz de necesitate solicită opinia Grupului coordonator.

### **Capitolul VIII. Dispoziții finale și tranzitorii**

55. Conținutul prezentului Regulament va fi adus la cunoștința angajaților/salariaților, inclusiv celor care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul sau care sunt detașați, prin:
- a) contra semnătură personală;
  - b) distribuirea Regulamentului prin poșta electronică;
  - c) publicarea pe pagina web a IMSP CS Strășeni.
- 50 În subdiviziunea serviciu personal se va păstra pentru informarea suplimentară a angajaților/salariaților un exemplar al prezentului Regulament atât pe suport de hârtie, cât și în format electronic.
- 51 După desfășurarea sesiunilor de informare și instruire obligatorie cu privire la prevederile prezentului Regulament angajații/salariații, inclusiv persoanele care activează în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, stagiul sau care sunt detașați vor depune o Declarație de neadmitere și asumare a responsabilității privind neantrenarea în relații defectuoase (acte de hărțuire sexuală) față de colegi/colage, alte persoane în timpul programului de lucru și în afara acestuia, conform *Anexei nr. 1* la prezentul Regulament.
- 52 Unitatea gender va organiza anual chestionarea anonimă a angajaților/salariaților prin completarea unui chestionar (*Anexa nr.6 § 2 la Ordinul MS nr. 173-p din 15.10.2025*), în scopul evaluării climatului instituțional, identificării cauzelor și barierelor neraportării cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală și a instrumentelor relevante de raportare, nivelul de cunoaștere a politicilor în domeniul prevenirii hărțuirii și/sau hărțuirii sexuale.
- 53 Depunerea intenționată a unei declarații false referitor la o presupusă hărțuire și/sau hărțuire sexuală, fie verbal, fie în scris, făcută unei persoane sau în cadrul Comisiei de bioetică, în vederea producerii unei consecințe juridice pentru sine sau pentru altul, atunci când, potrivit legii ori împrejurărilor, declarația făcută servește la producerea acelei consecințe, se pedepsește conform legislație.

**DECLARAȚIE**

Subsemnata(ul) \_\_\_\_\_

angajat (ă) în funcție de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

declar că am primit pentru studiere Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire și/sau hărțuire sexuală, aprobat prin Ordinul nr. 28 din 04 mai 2026.

Declar pe proprie răspundere că am citit cu atenție, am conștientizat și am înțeles prevederile Regulamentului nominalizat.

Mă oblig și îmi asum responsabilitatea să nu comit și să nu mă implic în relații defectuoase, cum ar fi faptele de hărțuire și/sau hărțuire sexuală față de colegi/colege și alte persoane, atât în timpul orelor de muncă, cât și în afara acestora.

În cazul apariției unor neclarități cu privire la anumite prevederi ale prezentului Regulament sau referitor la posibilele modificări ulterioare ale acestuia, mă oblig să mă adresez după clarificări conducătorului direct sau unității gender.

Data \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_



## PLÂNGERE

Subsemnata/Subsemnatul \_\_\_\_\_  
(numele, prenumele)

deținând funcția de \_\_\_\_\_ în cadrul  
(denumirea funcției)

\_\_\_\_\_, date de contact \_\_\_\_\_  
(subdiviziunea) (telefon, email)

informez despre următoarele: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

(descrierea preinsei fapte de hărțuire și/sau hărțuire sexuală)

Reclamat: \_\_\_\_\_

(numele, prenumele, funcția deținută)

Martori: \_\_\_\_\_

---

---

(numele, prenumele, funcția deținută)

Probe sau acte/documente justificative: \_\_\_\_\_

---

---

Data \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_







**DEMERS**  
către Comitetul de bioetică

Prin prezentul, dna/dl \_\_\_\_\_,  
angajat/ă în funcția \_\_\_\_\_  
din cadrul \_\_\_\_\_,  
pretinzând că a fost supusă/s unui tratament hărțuitor în următoarele circumstanțe:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
s-a adresat cu o plângere către unitatea gender \_\_\_\_\_ pe data de \_\_\_\_\_  
(nume, prenume)  
ora \_\_\_\_\_.

Persoana a fost informată cu privire la drepturile sale, inclusiv de a depune plângere la Procuratură/poliție și de a solicita o examinare medico-legală, inclusiv psihologică.

Plângerea a fost înregistrată în Registrul de evidență a plângerilor cu privire la cazurile de hărțuire și/sau hărțuire sexuală cu nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_



**DECIZIA**

nr. \_\_\_\_\_

din \_\_\_\_\_

**Au participat:** Membrii Comitetului de bioetică: \_\_\_\_\_  
(nume, prenume, funcția)

**Alte persoane:** \_\_\_\_\_  
(nume, prenume, funcția)

**Caracterul ședinței:** \_\_\_\_\_  
(deschis/închis)

**Petiționar:** \_\_\_\_\_  
(nume, prenume, funcția)

**Reclamat:** \_\_\_\_\_  
(nume, prenume, funcția)

**Descrierea faptelor constatate:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Dovezile/probele prezentate:**  
**Petiționar** \_\_\_\_\_

**Reclamat** \_\_\_\_\_

**Concluzia:** \_\_\_\_\_

**Măsuri de protecție:** \_\_\_\_\_

**Președinte**

**Secretar**



Chestionar de bază

1. **Întrebări generale pentru stabilirea profilului**
  - Identitate de gen:
  - Bărbat
  - Femeie
2. **Întrebări generale cu privire la climatul instituțional**
3. **Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:**

Mă simt apreciat/ă în mediul de activitate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Superiorii respectă opinia mea și a colegilor în procesul de activitate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Cred că superiorii sunt cu adevărat preocupați de bunăstarea mea	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Am relații colegiale cu colegii de serviciu	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Mă simt parte a echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Sunt entuziasmat/-ă să fiu parte a echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Mă simt sigur/-ă în echipa în care activez	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

4. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Superiorii ar trebui să întreprindă mai multe acțiuni pentru a proteja colegii de acțiuni care dăunează persoanei/echipei	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Dacă se întâmplă situații de criză în echipă, superiorul le va gestiona eficient	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Superiorul intervine târziu în situații de criză sau nu intervine deloc	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Există proceduri și protocoale de suport și asistență în cadrul autorității pentru a acorda suport persoanelor care trec prin situații complicate	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

Percepții despre leadership, politici și raportare

5. Dacă cineva ar raporta o situație de hărțuire sau agresiune sexuală avută în cadrul unității cât de probabil este ca:

Unitatea va lua situația în serios	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va gestiona informația și redirecționa instituțiilor competente să acționeze și nu o va comunica altor subiecți terți irelevanți	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va sesiza subiecții cu atribuții de urmărire penală, dacă e cazul	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va întreprinde pași pentru a asigura protecția victimei	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Unitatea va acorda servicii de suport victimei sau va încerca să o redirecționeze la servicii de suport	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil

Unitatea va investi pe intern cauza unor astfel de acțiuni	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Colegii din cadrul unității vor susține victima în proces	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Victima ar putea să fie supusă presiunilor din partea agresorului	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil
Carierea victimei care a raportat situația ar putea să sufere din cauza plângerii depuse	Foarte probabil Moderat probabil Puțin probabil Deloc probabil

6. Ați beneficiat de instruire în politici și proceduri privind incidentele de hărțuire sexuală (de exemplu, ce este definit ca hărțuire sexuală, cum să raportați un incident, resurse confidențiale, proceduri de investigare)?

- Da
- Nu

7. Ați beneficiat de instruire în prevenirea hărțuirii sexuale?

- Da
- Nu

8. Dacă da, cât de utilă și accesibilă a fost instruirea?

- Foarte utilă
- moderat utilă
- Oarecum utilă
- Puțin
- Inutilă

9. Vă rugăm să indicați nivelul dvs. de acceptare cu următoarele afirmații:

Dacă eu sau un coleg am fost victimă a hărțuirii sexuale, știu unde să merg pentru a obține ajutor	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Cunosc procedurile interne	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord
Am încredere în procedurile interne	Total de acord De acord Dezacord Total dezacord

**10. Cunoașteți astfel de incidente în instituția Dvs? Dacă da, unde a avut loc incidentul?**

- În instituție, în timpul orelor de serviciu;
- În instituție, în afara orelor de serviciu;

**11. Cui s-a raportat incidentul?**

- Nimănu
- Superiorului
- Membrului familiei
- Colegului de serviciu
- Altui subiect, vă rugăm să specificați \_\_\_\_\_

**12. Dacă nu ați avut astfel de incidente, bifați instituțiile la care ați putea raporta cazuri de hărțuire sexuală.**

Răspuns:

- Consiliul pentru egalitate
- Comitetului de bioetică
- Grupul Coordonator Gender
- Unității gender din cadrul instituției
- Poliție
- Procuratură
- Oficiul Avocatului Poporului
- Organizațiile societății civile
- Altele

**13. Cum considerați, care ar fi barierele cele mai frecvente în raportarea unor astfel de incidente? (în cazul în care persoana care completează acest chestionar nu ar vrea să se identifice sau nu a avut experiența unor astfel de situații) (alegere multiplă)**

- Rușinea
- Este o chestiune privată
- Evitarea neplăcerilor de partea victimei
- Evitarea neplăcerilor pentru persoana care a comis fapta
- Frica de a nu fi înțeleș/înțeleasă
- Frica de blamare
- Din cauza că nimic nu se va întreprinde oricum

**14. În cazul în care nu ați raportat din cauzele expuse mai sus, ce proceduri/măsuri ar trebui să fie implementate pentru a depăși barierele de raportare?**

- Chestionare periodică anonimă;
- Exit interviuri;
- Proceduri ajustate;
- Sancțiuni mai dure;
- Transmiterea mesajelor de toleranță 0 față de astfel de fapte din partea conducerii;
- Măsuri de protecție a persoanelor care trec prin astfel de situații și/sau persoanelor care raportează aceste incidente;
- Altele

**Acordul informat al victimei**

Subsemnata, Nume, Prenume, \_\_\_\_\_ am fost informată despre procesul de evaluare a nevoilor și a riscului pe cazul de hărțuire sexuală, și îmi exprim în mod expres consimțământul liber, necondiționat, concret și conștient cu privire la oferirea informațiilor cu caracter personal pentru a fi aplicat chestionarul de identificare a nevoilor în calitate de persoană care a formulat o plângere privind hărțuirea sexuală.

Sunt, de asemenea, conștient/ă de faptul că toate informațiile furnizate vor fi păstrate sub clauza de confidențiale și că sunt liberă să aleg să refuz să răspund la oricare dintre următoarele întrebări în orice moment, fără a afecta dreptul meu de a primi asistență:

Data: \_\_\_\_\_,

Semnătura \_\_\_\_\_



**GHID  
DE IDENTIFICARE A NEVOILOR VICTIMEI**

Data evaluării: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ Nr. înregistrării plîngerii: \_\_\_\_\_

Unitatea gender (cine a realizat interviul): \_\_\_\_\_

Statutul de evaluare:  interviu (primar) ,  adresare repetată

**A. IDENTIFICAREA NEVOILOR URGENTE**

Nu sunt – treceți la punctul b)

Domeniu	Nevoie identificată	Intervenție propusă
Siguranță	<input type="checkbox"/> existența riscului pentru victimă	<input type="checkbox"/> măsuri de protecție
Situația juridică	<input type="checkbox"/> victima este de acord să sesizeze organele de drept cu referire la actele de hărțuire sexuală. <input type="checkbox"/> victimă este în afara unei protecții	<input type="checkbox"/> raportare la poliție în termen de 24 ore pentru înregistrarea cazului de hărțuire sexuală; <input type="checkbox"/> asistență juridică primară referirea către Oficiul Teritorial al Consiliului Național de Asistență Juridică garantată de Stat (link: <a href="https://formulare.cnajgs.md/ro/form/s/assistance-legal-emergency">https://formulare.cnajgs.md/ro/form/s/assistance-legal-emergency</a> ) pentru asistența juridică garantată de stat, <input type="checkbox"/> asistență juridică calificată referirea către Oficiul Teritorial al Consiliului Național de Asistență Juridică garantată de Stat (link: <a href="https://formulare.cnajgs.md/ro/form/s/assistance-legal-emergency">https://formulare.cnajgs.md/ro/form/s/assistance-legal-emergency</a> ) pentru asistența juridică garantată de stat. <input type="checkbox"/> asistență juridică oferită de către ONG-uri.
Starea emoțională (se bifează în funcție de răspunsurile victimei)	<input type="checkbox"/> stare de isterie, <input type="checkbox"/> anxietate acută, <input type="checkbox"/> insomnie, <input type="checkbox"/> frică, <input type="checkbox"/> gânduri suicidale, <input type="checkbox"/> gânduri depresive, <input type="checkbox"/> frustrare <input type="checkbox"/> se simte judecată de colegii de serviciu și/sau comunitate; <input type="checkbox"/> se simte respinsă sau izolată de colegii de	<input type="checkbox"/> consiliere psihologică în situație de criză prin referirea către servicii de asistență psihologică <input type="checkbox"/> referirea către Centrul de Sănătate Mintală

	<input type="checkbox"/> serviciu; <input type="checkbox"/> este stigmatizata de colegii de serviciu și/sau comunitate; <input type="checkbox"/> are probleme de relaționare cu familia sa <input type="checkbox"/> dezorganizarea, probleme de concentrare	
	<input type="checkbox"/> criză psihică/psihotică, recidivă/ <input type="checkbox"/> halucinații (vizuale, auditive, senzoriale) <input type="checkbox"/> tentativă de suicid,	<input type="checkbox"/> apel la serviciul de urgență 112 <input type="checkbox"/> consiliere psihologică de criză <input type="checkbox"/> referirea către Centrul de Sănătate Mintală
<b>Stare de Sănătate</b>		
	simptome fizice: <input type="checkbox"/> dureri de cap, migrene, <input type="checkbox"/> muschi încordați, <input type="checkbox"/> durere de gât, <input type="checkbox"/> virteji alte	<input type="checkbox"/> Referirea către medicul de familie
	<input type="checkbox"/> aveți traumatisme corporale în urmă incidentului de hărțuire sexuală și este necesar intervenția de urgență	<input type="checkbox"/> Apel la serviciul de urgență 112 <input type="checkbox"/> raportare la poliție în termen de 24 ore pentru înregistrarea cazului violență (cu acordul victimei).
	<input type="checkbox"/> criză hipertonică, criză epileptică,	<input type="checkbox"/> Apel la serviciul de urgență 112 <input type="checkbox"/> Referirea către medicul de familie; <input type="checkbox"/> Referirea către Centrul de Sănătate Mintală
<b>SE RECOMANDĂ:</b>		
<input type="checkbox"/> serviciu medical de urgență _____		
<input type="checkbox"/> serviciul juridic _____		
<input type="checkbox"/> serviciul psihologic _____		
<input type="checkbox"/> raportarea la poliție _____		
<input type="checkbox"/> măsuri de protecție _____		
acordul informat al victimei pentru sesizarea organului de urmărire penală <input type="checkbox"/> da , <input type="checkbox"/> nu		
<b>MENȚIUNI:</b> _____		
_____		
_____		