



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA

Instituția Medico-Sanitară Publică

SPITALUL CLINIC REPUBLICAN „Timofei Moșneaga”

ORDIN

“18” noiembrie 2025

Nr. 217

Cu privire la aprobarea Regulamentului privind prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul IMSP SCR „Timofei Moșneaga”

În scopul eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriu de sex și promovării egalității între femei și bărbați, în conformitate cu prevederile 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 aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 173-Pș2 din 15.10.2025, precum și în temeiul Regulamentului de organizare și funcționare a IMSP Spitalul Clinic Republican ”Timofei Moșneaga” aprobat prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 404 din 05.05.2023,

ORDON:

1. Se aprobă Regulamentul privind prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul IMSP SCR „Timofei Moșneaga”, conform anexei la prezentul ordin.

2. Dna Veronica Calancea, psiholog Unitatea primire urgențe, se investește cu atribuțiile unității gender, iar dl Constantin Bahneanu, consilier de integritate, se desemnează în calitate de supleant, pe un termen de 5 ani.

3. Secția resurse umane va asigura aducerea la cunoștință tuturor angajaților a prevederilor prezentului ordin și semnarea de către aceștia a declarației angajament privind respectarea acestuia.

4. Dl Cristian Cojocaru, șef Serviciul informațional și telecomunicații, va asigura elaborarea unei adrese de email destinate recepționării plângerilor privind săvârșirea unui act de hărțuire, care va fi gestionat de unitatea gender.

5. Dna Marina Beliciuc, purtător de cuvânt va asigura plasarea Regulamentului

privind prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul IMSP SCR „Timofei Moșneaga” pe pagina web oficială a instituției.

6. Controlul executării prezentului Ordin mi-l asum.

Director interimar



Andrei UNCUȚA

REGULAMENTUL
privind prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul
IMSP Spitalul Clinic Republican „Timofei Moșneaga”

Capitolul I. Dispoziții generale

1. Regulamentul privind prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală (în continuare - Regulament) în cadrul **IMSP Spitalul Clinic Republican „Timofei Moșneaga”** are drept scop de a stabili cadrul instituțional, principiile, regulile și procedurile de prevenire, identificare, raportare, investigare și soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul instituției.

2. Prezentul Regulament 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. 144/2021;
- Recomandărilor Comitetului Organizației Națiunilor Unite (ONU) pentru Eliminarea Discriminării față de Femei (Comitetul CEDAW);
- 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 și altor acte normative relevante;
- Ordinul Ministerului Sănătății nr. 173-Pș2 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”.

3. IMSP Spitalul Clinic Republican „Timofei Moșneaga” este o instituție medico-sanitară publică de nivel terțiar, aflată în subordinea Ministerului Sănătății, care furnizează servicii medicale specializate pacienților din întreaga țară.

4. Activitatea instituției se desfășoară într-un mediu complex, care presupune interacțiune permanentă între personalul medical, nemedical, studenți, rezidenți, pacienți și aparținători. În acest context, menținerea unui climat profesional sigur, respectuos și lipsit de abuzuri este esențială pentru calitatea actului medical și bunăstarea tuturor persoanelor implicate.

5. Prezentul Regulament este obligatoriu pentru persoanele care activează în cadrul **IMSP Spitalul Clinic Republican „Timofei Moșneaga”**, inclusiv persoanele care își desfășoară activitatea în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, studii, stagii de practică sau sunt detașate în instituție.

6. IMSP SCR „Timofei Moșneaga” promovează toleranță zero față de orice formă de hărțuire sexuală și garantează respectarea demnității umane, egalității de șanse și siguranței în mediul de muncă.

Capitolul II. Definiții

7. În prezentul Regulament sunt utilizate următoarele noțiuni principale:

- *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;
- *limbaj sexist* - expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în maniere umilitoare, degradante și violente, ofensând demnitatea acestora;
- *reclamat* - persoană împotriva căreia s-a formulat plângerea cu privire la săvârșirea unei fapte de hărțuire sexuală;
- *petiționar* - persoana care se consideră victimă și sesizează printr-o plângere despre săvârșirea unei fapte de hărțuire sexuală împotriva sa;
- *unitate gender* - specialist/specialistă abilitat/ă cu funcții de promovare a egalității între femei și bărbați în instituție;
- *propuneri indecente* - prezintă orice fel de solicitare, invitație, sugestie sau ofertă cu conținut sexual, directă sau indirectă, exprimată verbal, în scris, prin gesturi sau alte mijloace, adresată unei persoane fără consimțământul acesteia și care creează disconfort, presiune sau situații nepotrivite în mediul profesional;
- *atingeri nedorite* - orice contact fizic cu conotație sexuală, realizat fără acordul persoanei vizate (de exemplu: îmbrățișări, mângâieri, ciupituri, atingeri ale corpului, apropieri forțate etc.), care afectează integritatea fizică sau psihologică a persoanei și îi provoacă disconfort, teamă sau sentiment de umilire;
- *glume cu tentă sexuală* - afirmații, remarci sau glume cu conținut sexual, vandale, trivial sau insinuant, făcute într-un context profesional și care pot ofensa, intimida sau afecta demnitatea persoanei care le primește sau a celor aflați în proximitate.
- *comentarii cu caracter sexual* - orice observații, remarci sau discuții referitoare la aspectul fizic, comportamentul, viața privată sau sexualitatea unei persoane, exprimate verbal, în scris sau prin mijloace electronice, fără consimțământul acesteia și care creează un climat ostil sau umilitor;
- *afișarea materialelor sexuale* - distribuirea, afișarea sau expunerea în spații ale instituției a materialelor cu caracter sexual explicit sau sugestiv (imagini, videoclipuri, reviste, linkuri, ecrane deschise etc.), indiferent de suportul utilizat, care pot provoca disconfort sau pot afecta integritatea morală a persoanelor din mediul profesional;
- *presiuni sau condiționări profesionale de natură sexuală* - situații în care o persoană exercită influență, presiune sau șantaj asupra altei persoane, condiționând un drept profesional, oportunitate, promovare, menținerea locului de muncă sau alte beneficii de acceptarea avansurilor sau comportamentelor cu natură sexuală. Aceasta include și amenințările sau sancțiunile implicite în cazul refuzului.

8. Prezentul Regulament se aplică pentru cazurile de hărțuire sexuală care apar în relația personal medical-pacient, personal medical-personal medical, relațiile de muncă în cadrul activității ca angajat în instituție, relația student-profesor/cadru didactic, 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 instituției petrec pauza de masă, se odihnesc sau folosesc grupurile sanitare și vestiare;

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

- **Conduita fizică** - contact fizic nedorit (atingeri nedorite), constrângerea, aplicarea sau amenințarea cu violență fizică, pentru a solicita favoruri sexuale, dacă lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă umilitoare sau insultătoare;

- **Conduita verbală** (*glume cu tentă sexuală, comentarii cu caracter sexual, presiuni sau condiționări profesionale de natură sexuală*) - 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;

- **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.

10. Regulamentul stabilește modalitatea de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă și reglementează:

10.1. principiile care urmează a fi respectate;

10.2. modalitățile de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire sexuală;

10.3. rolul și atribuțiile persoanelor abilitate în procesul de înregistrare, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală;

10.4. măsurile de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la fapte de hărțuire sexuală.

Capitolul III. Principii generale și obiectivele Regulamentului

11. Principiile generale promovate de prezentul Regulament sunt:

11.1. *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;

11.2. *principiul respectării drepturilor și demnității tuturor angajaților și colaboratorilor* - toți angajații, rezidenții, studenții, colaboratorii și vizitatorii instituției beneficiază de protecția demnității umane, integrității fizice și psihice;

11.3. *principiul de toleranță zero față de hărțuirea sexuală* - promovarea unui mediu de muncă sigur, în care orice formă de hărțuire sexuală este strict interzisă și sancționată conform legislației și regulamentului intern;

11.4. *principiul prevenirii tuturor situațiilor de hărțuire sexuală* - prin implementarea în regim prioritar a politicilor în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire sexuală;

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

11.6. *principiul celerității* - prin reacționarea rapidă și promptă a subiecților responsabili la plângerile prin care sunt sesizate cazuri de 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 sexuală, dar și pentru acordarea asistenței medicale și a serviciilor de suport pentru victimă;

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

11.8. *principiul contradictorialității* - prevede posibilitatea părților de a-și formula, argumenta și dovedi poziția în procesul de examinare a cazului de 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;

11.9. *principiul imparțialității în investigarea cazurilor* - examinarea cazurilor se realizează în mod obiectiv, fără discriminare sau favoritism, respectând drepturile tuturor părților implicate.

11.10. *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 sexuală;

11.11. *principiul de cooperare și responsabilitate instituțională* - fiecare angajat și manager (top sau operațional) are obligația de a coopera, de a respecta procedurile și de a contribui activ la prevenirea și soluționarea cazurilor de hărțuire sexuală, în conformitate cu prevederile regulamentului și legislația în vigoare.

12. Angajații instituției, în exercitarea atribuțiilor de serviciu se conduc de principiile prevăzute de prezentul Regulament și au următoarele obligații:

- de a nu recurge la comportamente ce se încadrează în fapte de hărțuire sexuală, care constituie infracțiune incriminată în art. 173 din Codul Penal;
- de a nu admite și a nu tolera faptele de hărțuire sexuală;
- de a sesiza despre cazurile de hărțuire sexuală;
- de a reacționa cu promptitudine la sesizarea cazurilor de hărțuire sexuală;
- de a contribui la examinarea cauzelor și condițiilor ce au dus la comiterea faptelor de hărțuire sexuală;
- de a facilita accesul la servicii de sprijin/suport pentru persoanele ce au sesizat fapte de hărțuire sexuală.

13. Obiectivele prezentului Regulament sunt:

- implementarea politicilor în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului de hărțuire sexuală în cadrul IMSP Spitalul Clinic Republican „Timofei Moșneaga”;
- 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 sexuală;
- stabilirea procedurilor legate de protecția victimelor, martorilor și examinarea cazurilor de hărțuire sexuală.

Capitolul IV. Atribuțiile subiecților responsabili de prevenirea, examinarea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală

14. În cadrul instituției este desemnată prin ordin instituțional al Directorului specialist/specialistă cu atribuțiile unității gender și un supleant pe un termen de 5 ani care sunt responsabili de implementarea politicii în domeniul prevenirii cazurilor de hărțuire sexuală, consultarea și referirea persoanelor care au formulat o plângere privind hărțuire sexuală către serviciile specializate.

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 sexuale în scopul acordării asistenței victimelor hărțuirii sexuale. În cazul constatării incompatibilității specialistului investit cu atribuțiile unității gender atribuțiile vor fi exercitate de către supleant.

16. **Unitatea gender** are următoarele atribuții:

- propune măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale și de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile de activitate ale instituției;
- planifică activitățile legate de implementarea acțiunilor de prevenire a hărțuirii sexuale prevăzute în prezentul Regulament;
- consultă și referă persoanele care au formulat o plângere privind hărțuire sexuală către serviciile specializate;
- participă la examinarea de către Comitetul de etică (bioetică) a plângerilor privind hărțuirea sexuală;
- organizează, de comun cu Secția resurse umane, chestionarea anonimă a personalului în legătură cu nivelul de respectare al obiectivelor prezentului Regulament (Anexa 6);
- colaborează cu ONG pe dimensiunea prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, participă la evenimente și campanii în domeniu prevenirii și combaterii hărțuirii sexuală alte activități menite să asigure funcționalitatea eficientă a instituției cu evitarea cazurilor de hărțuire sexuală;
- elaborează rapoarte anuale privind implementarea politicii de prevenire a hărțuirii sexuale la nivel de unitate și le prezintă spre aprobare Grupului coordonator în domeniul gender al Ministerului Sănătății;
- exercită alte atribuții conform prevederilor actelor normative în vigoare.

17. **Comitetul de etică (bioetică)**, din cadrul instituției în procesul de examinare a cazurilor de hărțuire sexuală au următoarele atribuții:

- examinează plângerile cu referire la hărțuirea sexuală și constată prezența sau absența încălcărilor prevederilor prezentului Regulament;
- colectează informații și materiale relevante, inclusiv prin solicitarea de informații și audierea altor persoane care pot deține informații la cazurile de hărțuire sexuală aflate în examinare;
- înaintează directorului instituției propuneri privind sancționarea angajaților care au admis încălcări ale prezentului Regulament, deciziile fiind luate de către Director;
- remite, cu acordul scris al persoanei ce a depus plângerea, organelor de drept cu atribuții de examinare a cazurilor de hărțuire sexuală plângerea și materialele acumulate în cazurile de examinare a plângerilor privind hărțuire sexuală;
- examinează, cererile prin care se solicită măsuri de protecție împotriva acțiunilor adverse și formulează propuneri către Director cu privire la aplicarea măsurilor de protecție.

18. Membrii Comitetului de etică (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 V. Prevenirea hărțuirii sexuale

19. Administrația instituției prin intermediul unității gender, va face public faptul că promovează politică de toleranță zero față de orice formă de hărțuire sexuală și încurajează raportarea cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este presupusul făptuitor.

20. Fiecare contract, acord de colaborare, încheiat de instituție 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 hărțuirea sexuală și să ia măsuri pentru a preveni și a răspunde la astfel de cazuri”*. Dacă respectivele entități sau persoane fizice nu iau măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale, de investigare a acuzațiilor în acest sens, aceasta va servi drept temei pentru rezilierea tuturor contractelor/acordurilor de cooperare.

21. Pentru a asigura un mediu fără hărțuire sexuală instituția 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 sexuală, abuz sau exploatare sexuală.

22. În scopul informării și sensibilizării despre fenomenul de hărțuire sexuală angajații 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.

23. La angajare, unitatea gender, în mod obligatoriu organizează instruirii de inițiere pentru toți angajații și personalul asociat cu privire la politica și procedurile de protecției față de 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 sexuală.

24. După desfășurarea sesiunilor de informare și instruire obligatorie cu privire la prevederile prezentului Regulament angajații instituției, inclusiv persoanele care activează, în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, studii, stagii practice sau cei 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/colege, alte persoane în timpul programului de lucru și în afara acestuia, conform Anexei nr. 5 la prezentul Regulament.

25. Unitatea gender de comun cu Secția resurse umane va organiza anual chestionarea anonimă a angajaților prin completarea unui chestionar (Anexa nr.6), în scopul evaluării climatului instituțional, identificării cauzelor și barierelor neraportării cazurilor de hărțuire sexuală și a instrumentelor relevante de raportare, nivelul de cunoaștere a politicilor în domeniul prevenirii hărțuirii sexuale.

Capitolul VI. Modul de sesizare și înregistrare a cazurilor de hărțuire sexual

26. Orice persoană (angajat, student, rezident sau pacient) are dreptul să reclame cazurile de hărțuire sexuală la unitatea gender din cadrul instituției, la consiliul pentru egalitate, la avocatul poporului sau direct în instanțele de judecată, în modul prevăzut de lege.

27. Unitatea gender poate fi înștiințată despre fapte de 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 sexuală.

28. Pentru colectarea plângerilor Unitatea gender va asigura la nivelul instituției:

- instalarea unei boxe de mesaje, în care pot fi depuse plângerile cu referire la hărțuire sexuală. Conținutul boxei trebuie să fie verificat zilnic de către Unitatea gender;

- crearea unui QR cod care va oferi posibilitatea de depunere a unei plângeri on-line și o adresă electronică pentru raportarea cazurilor de hărțuire sexuală (Anex 1). Adresa poștei electronice și QR codul se plasează pe pagina web și se comunică în scris tuturor persoanelor angajate. Plângerile expediate în format electronic (e-mail și prin QR cod) se recepționează de Unitatea gender și se înregistrează, examinează conform procedurii prevăzute de prezentul Regulament.

29. Plângerea se depune, în formă electronică (e-mail sau QR-cod) sau olografă (la Unitatea gender sau în boxa special amenajată) 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 pretinsului făptuitor sau alte date care pot contribui la identificarea acestuia, dacă sunt cunoscute;
- descrierea comportamentului de 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.

30. Plângerile anonime se înregistrează și se examinează prin prisma identificării măsurilor de prevenire a hărțuirii sexuale.

31. Dacă plângerea nu conține toate elementele prevăzute la pct. 29, Unitatea gender o înregistrează și solicită concomitent de la persoana care a formulat plângerea, înlăturarea neajunsurilor și prezentarea actelor/informațiilor suplimentare, dacă le deține/cunoaște.

32. În cazul parvenirii plângerii cu referire la hărțuirea sexuală, Unitatea gender este obligată să o înregistreze imediat, dar nu mai târziu de 24 de ore.

33. După înregistrarea plângerii Unitatea gender asigură organizarea promptă a interviului primar cu victima, cu evaluarea nevoilor acesteia (Anexa nr.7). Interviul primar se organizează cu acordul persoanei ce a depus plângerea, imediat, dar nu mai târziu, de o oră din momentul înregistrării plângerii, în cazul adresării directe și nu mai mult de o zi lucrătoare în cazul primirii plângerii prin poșta electronică/boxă sau în alt mod. Interviul primar se desfășoară în condiții de confidențialitate, în funcție de disponibilitatea persoanei ce a depus plângerea, 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 sexuală;
- evaluării necesităților de aplicare a măsurilor de protecție;
- referirii către serviciile de suport (cu acordul victimei).

34. În cadrul interviului primar vor fi stabilite circumstanțele cazului de hărțuire sexuală, nevoile victimei și informarea victimei despre drepturile sale, serviciile de asistență disponibile, măsurile de protecție.

35. Plângerea cu referire la hărțuire sexuală se înregistrează în Registrul de evidență a plângerilor pe cazurile de hărțuire sexuală (Anexa 2), unde se indică:

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

36. După înregistrarea plângerii, unitatea gender o expediază prin demers în adresa Comitetului de etică (bioetică) din cadrul instituției, conform modelului stabilit în Anexa nr. 3. Plângerea cu privire la cazul de hărțuire sexuală se aduce la cunoștința membrilor Comitetului de etică (bioetică) cât de curând posibil, dar nu mai târziu de 72 de ore de la momentul interviului primar.

37. Orice persoană care înaintează o plângere privind hărțuirea sexuală (Anexa nr. 1), 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 VII. Măsuri de protecție a persoanei care a depus plângere cu referire la hărțuirea sexuală

38. Persoana care a formulat plângerea cu referire la 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:

- schimbarea spațiului în care își desfășoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);
- modificarea programului de lucru;
- modificarea fișei postului;
- schimbarea lucrătorului care va acorda servicii medicale (în cazul depunerii plângerii de către pacient).

39. 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 hărțuire sexuală (textul se redactează în formă liberă) în adresa Comitetului de etică (bioetică).

40. 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 etică (bioetică), care decide asupra înaintării propunerii respective către Director.

41. În îndeplinirea acestei atribuții, Comitetul de etică (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.

42. Dacă sesizarea este anonimă, persoana nu poate beneficia de măsurile de protecție prevăzute la pct.38.

43. Pe durata examinării plângerii privind hărțuirea sexuală, în funcție de gravitatea cazului, președintele Comitetului de etică (bioetică) propune Secției resurse umane, suspendarea raporturilor de muncă cu presupusul făptuitor, în condițiile prevăzute de Codul Muncii sau una din următoarele măsuri:

- schimbarea spațiului în care își desfășoară activitatea (secție, birou, laborator etc.);
- modificarea programului de lucru;
- modificarea fișei postului;
- numirea unui mentor responsabil de activitatea acestuia.

44. Președintele Comitetului de etică (bioetică) poate propune Directorului, în funcție de circumstanțele specifice ale cazului și cu scopul de a asigura un mediu de muncă favorabil, aplicarea față de presupusul făptuitor a uneia/unor măsuri dintre cele prevăzute la pct. 43.

45. Persoana care a formulat o plângere privind hărțuire sexuală poate înainta Comitetul de etică (bioetică) o cerere motivată cu privire la menținerea măsurilor de protecție și după primirea unei decizii definitive în cazul sesizat.

Capitolul VIII. Examinarea cazurilor de hărțuire sexuală

46. Examinarea cazurilor de hărțuire sexuală se desfășoară, conform procedurii stabilite pentru examinarea plângerilor atribuite în competența Comitetului de etică (bioetică) din cadrul instituției.

47. Examinarea cazului de hărțuire sexuală este confidențială. Acces la informația prezentată o au doar membrii Comitetului de etică (bioetică) și Unitatea gender. Transmiterea informației legate de examinarea plângerii privind hărțuirea sexuală altor persoane decât celor care au competențe stabilite, atrage răspunderea disciplinată și/sau altă formă de răspundere în conformitate cu legislația.

48. Concomitent cu inițierea procedurii de examinare a plângerii privind hărțuire sexuală, secretarul Comitetului de etică (bioetică) întocmește un dosar în format electronic și/sau pe suport de hârtie, care conține toate înscrisurile ce se referă la procedura respectivă.

49. Dosarul va cuprinde, după caz:

- date/informații asupra cazului examinat;
- date/informații rezultate din procesul de audiere a victimei;
- date/informații rezultate din procesul de audiere a martorului;
- date/informații rezultate din procesul de audiere a presupusului făptuitor;
- propuneri și recomandări, în baza celor constatate.

50. Termenul de examinare a plângerii privind hărțuirea sexuală este unul rezonabil, dar care nu poate depăși 10 de zile calendaristice. Din motive justificate legate de complexitatea cazului, termenul general de examinare poate fi prelungit cu cel mult 5 zile.

51. Dacă persoana față de care este formulată plângerea, la momentul examinării cazului de hărțuire sexuală se afla în concediu de odihnă, concediu de studii sau medical, Comitetul de etică (bioetică) va dispune suspendarea examinării plângerii până la revenirea acestuia la serviciu.

52. Etapele examinării plângerii privind hărțuire sexuală sunt consemnate în procesul verbal cu respectarea principiului confidențialității, care este întocmit de către secretarul Comitetului de etică (bioetică), iar concluzia este expusă în Decizie (Anexa nr.4).

53. 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 Codul Penal și a fost sesizat organul de urmărire penală nu se aplică împăcarea.

54. Comitetul de etică (bioetică) declară inadmisibilă plângerea dacă este depusă în mod repetat sau abuziv.

Capitolul IX. Sancțiuni

55. 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 dependentă

a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu intrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite.

56. 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.

57. În sensul prezentului Regulament, răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea civilă, contravențională sau penală a persoanei pentru faptele de hărțuire sexuală.

58. 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.

59. În dependență de rezultatele examinării plângerii privind hărțuire sexuală, Comitetul de etică (bioetică) înaintează către Director, propuneri și recomandări cu privire la:

- sancționarea disciplinară a persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală, în conformitate cu prevederile Codului Muncii nr 154/2003;
- inițierea în privința persoanei care a săvârșit fapte de hărțuire sexuală a procedurii de evaluare a activității în mod extraordinar;
- delegarea la cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, precum și, după caz, organizarea de cursuri de instruire privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, interne sau externe, pentru personalul instituției, cu prezentarea obligatorie a certificatului confirmativ;
- alte recomandări cu referire la programul de muncă, locul de muncă etc.;
- încetarea cauzei, atunci când nu se confirmă pretinsul caz de hărțuire sexuală.

60. Depunerea intenționată a unei declarații false refertor la o presupusă hărțuire sexuală, fie verbal, fie în scris, făcută unei persoane sau în cadrul Comitetului de etică (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 legislației.

Capitolul X. Evidența și Raportarea

61. Evidența centralizată a tuturor sesizărilor privind cazurile de hărțuire sexuală, cu respectarea confidențialității și a legislației privind protecția datelor cu caracter personal va fi dusă de Unitatea gender prin completarea Registrului intern al cazurilor de hărțuire sexuală.

62. Secretarul Comitetului de etică (bioetică) duce evidența investigațiilor și măsurilor dispuse privind cazurile de hărțuire sexuală.

63. Unitatea gender va întocmi statistici anuale privind cazurile de hărțuire sexuală care includ următoarele elemente:

- numărul total de sesizări depuse;
- numărul sesizărilor admise, respinse sau în curs de soluționare;
- tipurile de abateri constatate;
- măsurile dispuse în urma investigării.

64. Raportul statistic se va prezenta anual și se va utiliza pentru:

- evaluarea eficienței Regulamentului instituțional;

- adaptarea procedurilor și politicilor instituționale;
- fundamentarea programelor de instruire și prevenție.

65. Raportul nu conține date personale sau informații care pot permite identificarea victimelor, martorilor ori persoanelor investigate.

66. Conducerea instituției are obligația de a analiza raportul anual și, după caz, de a dispune măsuri de îmbunătățire a cadrului preventiv și procedural (ex.: actualizarea regulamentelor, instruirea personalului, campanii interne de informare).

67. Toate documentele aferente sesizării și examinării cazurilor se arhivează în condiții de securitate, pe termenul stabilit prin legislația în vigoare și regulamentul intern, cu acces limitat doar persoanelor autorizate.

68. Documentele și datele privind cazurile nu pot fi comunicate terților decât în situațiile expres prevăzute de lege sau pe baza acordului scris al persoanelor vizate.

Capitolul XI. Dispoziții finale

69. Prezentul Regulament va intra în vigoare de la data aprobării prin ordin instituțional.

70. Conținutul prezentului Regulament va fi adus la cunoștința tuturor angajaților, inclusiv celor care activează, în bază de contract, altul decât contractul individual de muncă, care efectuează voluntariat, studii sau stagiul sau care sunt detașați, prin:

- contra semnătură personală;
- distribuirea Regulamentului prin poșta electronică;
- publicarea pe pagina web a instituției
- în subdiviziunea resurse umane se va păstra un exemplar al prezentului Regulament pentru angajații instituției.

PLÂNGERE

Subsemnata/Subsemnatul _____,
(numele, prenumele)

deținând funcția de _____ în cadrul _____
(denumirea funcției) (subdiviziunea)

date de contact: _____,
(telefon, e-mail)

informez despre următoarele: _____

(descrierea pretinsei fapte de hărțuire sexuală)

Reclamat: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Martori: _____

(numele, prenumele, funcția deținută)

Probe sau acte/documente justificative: _____

Data _____

Semnătura _____

REGISTRUL
de evidență a plângerilor
cu privire la cazurile de hărțuire sexuală

Nr. d/o	Numele, prenumele, funcția	Data depunerii plângerii	Măsuri de protecție solicitate	Informații cu privire la consilierea victimelor și referirea către servicii	Numele, prenumele, funcția reclamatului/ților	Decizia adoptată în rezultatul examinării plângerii
1	2	3	4	5	6	7

Semnătura _____

D E M E R S
către Comitetul de etică (bioetică)

Prin prezentul, dna/dl _____ din cadrul
(nume, prenume) (funcția deținută)
_____, pretinzând că a fost supusă/s unui tratament hărțuitor în
(subdiviziunea)
următoarele circumstanțe _____

_____,
s-a adresat cu o plângere către unitatea gender _____
(nume, prenume)
pe data de _____, 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 sexuală cu nr. _____.

Responsabil Unitate Gender

semnătura

DECIZIA

nr. _____

(data)

Au participat: Membrii Comitetului de bioetică _____
(Nume, prenume)

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

DECLARAȚIE

Subsemnatul/Subsemnata _____,
(numele, prenumele)
deținând funcția de _____ în cadrul

(denumirea funcției deținute) (subdiviziunea)

declar că am primit pentru studiere Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire sexuală, aprobat prin ordinul Ministrului Sănătății nr. ____ din _____ 2024.

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 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 _____

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 investiga 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
Cariera 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. Ați avut 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 confidențialitate și că sunt liber/ă 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 plângerii:** _____

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	☐ existența riscului pentru victimă	☐ măsuri de protecție
Situația juridică	☐ victima este de acord să sesizeze organele de drept cu referire la actele de hărțuire sexuală ☐ victima este în afara unei protecții	☐ raportare la poliție în termen de 24 ore pentru înregistrarea cazului de hărțuire sexuală: ☐ asistență juridică primară referirea către Oficiul Teritorial al Consiliului Național de Asistență Juridică garantată de Stat (link: https://formulare.cnajgs.md/ro/froms/assistance-legal-emergency) pentru asistență juridică garantată de stat, ☐ asistență juridică calificată referirea către Oficiul Teritorial al Consiliului Național de Asistență Juridică garantată de Stat (link: https://formulare.cnajgs.md/ro/froms/assistance-legal-emergency) pentru asistență juridică garantată de stat, ☐ asistență juridică oferită de către ONG-uri.
Stare emoțională (se bifează în funcție de răspunsurile victimei)	☐ stare de isterie, ☐ anxietate acută, ☐ insomnie, ☐ frică, ☐ gânduri suicidale, ☐ gânduri depresive, ☐ frustrare, ☐ se simte judecat/ă de colegii de serviciu și/sau comunitate, ☐ se simte respinsă sau izolată de colegii de serviciu, ☐ este	☐ consiliere psihologică în situații de criză prin referirea către servicii de asistență psihologică; ☐ Referirea către Centrul de Sănătate Mintală

	stigmatizată de colegii de serviciu și/sau comunitate, ☐ are probleme de relaționare cu familia sa, ☐ dezorganizare, probleme de concentrare	
Stare de sănătate	Simptome fizice: ☐ dureri de cap, migrene, ☐ mușchi încordați, ☐ durere de gât, ☐ vârteji, altele	☐ Referire către medicul de familie
	☐ traumatisme corporale în urma incidentului de hărțuire sexuală și este necesar intervenție de urgență	☐ Apel serviciul de urgență 112 ☐ Raportare la poliție în termen de 24 ore pentru înregistrarea cazului de violență (cu acordul victimei).
	☐ criză hipertonică, criză epileptică	☐ Apel serviciul de urgență 112 ☐ Referire către medicul de familie ☐ Referire către Centrul de Sănătate Mintală
SE RECOMANDĂ: ☐ serviciul medical de urgență _____ ☐ serviciul juridic _____ ☐ serviciul psihologic _____ ☐ raportare la poliție _____ ☐ măsuri de protecție _____		
acordul informat al victimei pentru sesizarea organului de urmărire penală ☐ DA ☐ NU MENȚIUNI: _____ _____ _____ _____		