

Instituția Medico-Sanitară Privată „MAGNIFIC MEDBEAUTY” SRL	<b>PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ</b> Prevenirea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă	Ediția: 1 Nr. de ex.: 1
	Cod: P.O. 15	Revizia: 1 Nr. de ex. 1
		Exemplar nr.: 1



Aprobat

Ordin nr. 114 din 14.01.2026  
Directoare GUȚU A.

## PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ PO-15

### Prevenirea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă

#### 1. Lista responsabilităților de elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau reviziei în cadrul ediției proceduri operaționale

Nr.	Elemente privind responsabil/ operațiune	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
	1				
1.1.	Elaborat	Pintea Ecaterina	Medic specialist	14.01.2026	
1.2	Aprobat	Guțu Alina	Administrator	14.01.2026	

#### 2. Situația edițiilor și reviziilor în cadrul edițiilor procedurii operaționale

Nr.	Ediția/ revizia	Componenta revizuită	Modalitatea reviziei	Data de la care se aplică prevederile ediției/reviziei
2.1	Ediția 1			
2.2	Revizia 1			

#### 3. Lista persoanelor la care se difuzează ediția sau revizia din cadrul ediției procedurii operaționale

Nr.	Scnul difuzării	Exemplar nr.	Compartiment	Funcția	Nume Prenume	Data primirii	Semnătura
3.1	Aplicare						

Instituția Medico-Sanitară Privată „MAGNIFIC MEDBEAUTY” SRL	<b>PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ</b> Prevenirea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă	Ediția: 1 Nr. de ex.: 1
	Cod: P.O. 15	Revizia: 1 Nr. de ex. 1
		Exemplar nr.: 1

### 1. Scopul /obiectivele procedurii

IMS ”Medbeuty Magnific” SRL se angajează să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, lipsit de discriminare pe orice motiv și de hărțuire la locul de muncă, inclusiv hărțuire sexuală.

De a pune la dispoziția angajaților instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. De a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane și de a asigura tuturor angajaților condiții necesare pentru un climat în care predomină încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul și dedicația. Obiectivele acestei proceduri sunt:

- a) Să informeze angajații că hărțuirea sexuală nu va fi tolerată și că cei care o încalcă vor fi trași la răspundere,
- b) Să se aplice neîntârziat procedura aprobată pentru a ajuta angajații afectați de hărțuirea sexuală,
- c) Oferirea de asistență și sprijin victimilor hărțuirii sexuale-cum ar fi informații și trimiteri către surse comunitare- pentru a contribui la asigurarea siguranței și sprijin pentru victime și pentru colegii de muncă

### 2. Domeniul de aplicare a procedurii

Această procedură se aplică întreg personalului medical și non-medical al IMS ”Medbeuty Magnific” SRL, precum și persoanelor cu care salariații IMS interacționează în timpul programului de lucru (pacienți, vizitatori, beneficiari, etc).

### 3. Documentele de referință aplicabile activității procedurale

#### Legislație:

- Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 ( MO al Republicii Moldova 29.07.2003)
- Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați ( MO al Republicii Moldova, 2006, nr. 47-50, art.200)
- Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 ( MO, 2017an)

### 4. Terminologie

Nr. crt	Termenul	Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul
1	Hărțuire	Situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.
2	Hărțuire sexuală	Situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau non verbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor

Instituția Medico-Sanitară Privată „MAGNIFIC MEDBEAUTY” SRL	<b>PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ</b> Prevenirea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă	Ediția: 1 Nr. de ex.: 1
	Cod: P.O. 15	Revizia: 1 Nr. de ex. 1
		Exemplar nr.: 1

3	Exploatare sexuală	Orice abuz efectiv sau tentativă de abuz de poziție de vulnerabilitate, de diferență de putere sau de încredere, în scopuri sexuale, care include, dar nu se limitează la profit pecuniar, social sau politic de pe urma exploatării sexuale a altei persoane.
4	Abuz sexual	O intruziune reală sau o amenințare de intruziune fizică de natură sexuală, prin forță sau în condiții inegale și coercitive, precum și exploatarea și abuzul sexual fără atingere inclusiv în mediu online.
5	Procedură	Prezentarea formalizată, în scris, a tuturor pașilor ce trebuie urmați, a metodelor de lucru stabilite și a regulilor de aplicat în vederea realizării activității, cu privire la aspectul procesual.

## 5. Descrierea procedurii

1. Hărțuirea sexuală comisă de către angajații IMS "Medbeuty Magnific" SRL constituie o abatere, prin urmare, constituie motiv de sancționare disciplinară.
2. Se interzice oferirea de bani, locuri de muncă, bunuri sau servicii pentru sex, inclusiv favoruri sexuale, sau alte forme de comportament umilitor, degradant sau exploatare.
3. Se interzice orice relație sexuală între personalul medical și pacient, care implică folosirea necorespunzătoare a rangului sau poziției.
4. În cazul în care un angajat trezește suspiciuni de hărțuire sexuală la un coleg de aceeași instituție, cel din urmă trebuie să raporteze acest lucru prin intermediul mecanismelor de raportare stabilite.
5. Toți angajații sunt obligați să creeze și să mențină un mediu care previne hărțuirea inclusiv sexuală și încurajează implementarea acestor proceduri.

## 6. Responsabilități

### *Conducerea IMS "Medbeuty Magnific" SRL*

- a) se asigură că toți salariații cunosc prevederile procedurii anti-hărțuire inclusiv sexuală la locul de muncă
- b) se asigură de crearea tuturor pîrghiilor necesare, pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plîngerile formale sau informale depuse de angajați,
- c) informează, cînd este cazul, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați ( Inspectoratul Teritorial de Muncă, de Poliție, instanțele de judecată) dacă hărțuirea este atît de gravă, încît se regăsește în definițiile Codului Penal,
- d) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu procedura aplicabilă,
- e) demarează toate acțiunile necesare, pentru a se asigura că cei care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sexuală sunt tratați în conformitate cu procedura de cercetare disciplinară.

Instituția Medico-Sanitară Privată „MAGNIFIC MEDBEAUTY” SRL	<b>PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ</b> Prevenirea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă	Ediția: 1 Nr. de ex.: 1
	Cod: P.O. 15	Revizia: 1 Nr. de ex.: 1
		Exemplar nr.: 1

### *Persoana responsabilă*

Persoana responsabilă de primirea plîngerilor este Administratorul IMS ”Medbeuty Magnific” SRL.

Aceasta:

- a) furnizează consultanță și informații oricărui salariat, referitor la procedurile și legislația în vigoare,
- b) susține implimentarea responsabilităților de prevenire a hărțuirii sexuale,
- c) întocmește rapoartele privind cazurile de hărțuire sexuală și măsurile de penalizare,
- d) organizează instruirii de sensibilizare a personalului în domeniul procedurilor de prevenire a hărțuirii sexuale,
- e) asigură suport și consiliere pentru angajații afectați în mod negativ de un incident de tip hărțuire sexuală, situațiile expuse fiind tratate cu atenția cuvenită și în deplină confidențialitate.

### *De asemenea, administratorul*

- a) participă nemijlocit la soluționarea plîngerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plîngeri sunt formale sau informale.
- b) cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire sexuală.
- c) identifică și soluționează cazurile de nerespectare a legislației și procedurilor aplicabile domeniului.
- d) gestionează procesele de soluționare a plîngerilor și/sau a măsurilor disciplinare.

## **7. Procedura de reclamație și investigație**

1. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plîngere în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă și va fi depusă Administratorului CM.
2. Persoana care depune sesizarea poate fi victimă a incidentului sau un martor al unei astfel de situații.
3. Administratorul va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va asigura confidențialitate pe tot parcursul investigării incidentului.
4. La investigarea cazului trebuie:
  - să intervieveze separat victima și persoana acuzată,
  - să intervieveze separat alte părți terțe relevante,

Instituția Medico-Sanitară Privată „MAGNIFIC MEDBEAUTY” SRL	<b>PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ</b> Prevenirea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă	Ediția: 1 Nr. de ex.: 1
	Cod: P.O. 15	Revizia: 1 Nr. de ex.: 1
		Exemplar nr.: 1

- să decidă dacă incidentele au avut loc sau nu,
- să întocmească un rapor, care să detalieze investigațiile, constatările și orice recomandări, în cazul în care faptele au avut loc, să decidă care este soluția potrivită pentru victimă,
- să urmărească evenimentele post-decizionale, pentru a se asigura că recomandările sunt implimentate, că acțiunile de hărțuire s-au oprit și că victima este mulțumită de rezultat,
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat, să se asigure că procesul se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de 30 zile de la data la care a fost făcută reclamația,
- la finalizarea anchetei de serviciu, se va comunica părților implicare rezultatele acesteia, victima hărțuirii sexuale va fi direcționată prompt către serviciile disponibile, în funcție de necesitățile, dar și consimțământul acesteia,
- oricare presiuni atît împotriva celui ce a formulat sesizarea, cît și împotriva oricărei persoane care contribuie la investigarea obiectivă a cazului, se consideră acte discriminatoare și se sancționează conform dispozițiilor legale în vigoare.

### 8. Sancțiuni și măsuri disciplinare

1. Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire sexuală în urma investigațiilor, încălcînd condițiile procedurii anti-hărțuire, poate fi supusă uneia dintre următoarele sancțiuni:
  - a) avertisment;
  - b) mustrare;
  - c) mustrare aspră;
  - d) concedierea ( în temeiurile prevăzute la art. 86 alin.(1)lit.g)-r)
2. Natura sancțiunii va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a ne asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.
3. Răspunderea contravențională Articolul 70<sup>2</sup> Hărțuirea.
4. În fiecare an este necesar ca toți angajații CM să participe la un curs de informare și responsabilizare pe conținutul procedurii anti-hărțuire sexuală la locul de muncă.

Nr. Exemplar	Compartiment	Funcția	Nume	Data	Semnătura