



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA
INSTITUȚIA MEDICO-SANITARĂ PUBLICĂ CENTRUL DE SĂNĂTATE CĂUȘENI
MD- 4301 or. Căușeni str. Ana și Alexandru nr. 14, tel.+243 2-69-16; Fax.+243 2-69-16
www.cscauseni.md, e-mail: cs.causeni@ms.md

ORDIN nr. 04.1-A
din 02 ianuarie 2026

**Cu privire la aprobarea Regulamentului
cu privire la combaterea hărțuirii sexuale
la locul de muncă în cadrul
IMSP Centrul de Sănătate Căușeni**

Având în vedere necesitatea aducerii în concordanță cu legislația în vigoare a reglementării raporturilor de muncă a angajaților din cadrul IMSP Centrul de Sănătate Căușeni,

în temeiul art. art. 1, 5(b¹), 8,10(2) lit. f³, 211¹ lit. i), art.331¹, 338¹ alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova cu modificările și completările ulterioare,

ORDON:

1. A aproba Regulamentul cu privire la combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă în cadrul IMSP Centrul de Sănătate Căușeni. (Anexă).
2. Regulamentul va fi adus la cunoștință angajaților prin plasare pe pagina WEB a instituției.
3. Controlul îndeplinirii prezentului ordin mi-l asum personal.

Șef IMSP CS Căușeni

Valentina PANFILOV



APROBAT:
ordinul nr. 41-A din
2026

REGULAMENT **cu privire la combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă în cadrul** **IMSP Centrul de Sănătate Căușeni**

DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Regulament este elaborat în conformitate cu prevederile art. art. 1, 5(b¹), 8, 10 (1), lit.f⁸, 211¹ lit.(i), art.331¹, 338¹ alin.(1) din Codul Muncii al Republicii Moldova cu modificările și completările ulterioare.

STABILIREA DEFINIȚIEI.

Hărțuirea sexuală este un comportament nedorit cu conotație sexuală, fie fizic, verbal sau nonverbal, care are ca scop lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu ostil, intimidant, degradant, umilitor sau ofensator.

PRINCIPII ȘI OBLIGAȚII

1. În IMSP Centrul de Sănătate Căușeni (în continuare - Instituție) se respectă prevederile articolului 8 din Codul muncii, conform căruia în cadrul raporturilor de muncă funcționează principiul egalității în drepturi a tuturor angajaților.
2. În Instituție este interzisă orice discriminare, directă sau indirectă, hărțuire, instigare la discriminare față de un angajat, bazată pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, dizabilitate, orientare sexuală, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.
3. Hărțuirea sexuală a angajaților Instituției se consideră orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Obligațiile angajatorului.

1. Angajatorul, șeful Instituției, nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă. Acesta va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, astfel încât angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de muncă, să fie sancționați potrivit legii.

2. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o sesizare în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă și va fi depusă șefului Instituției.
3. Șeful Instituției va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va coordona desfășurarea anchetei de serviciu în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica sancțiunile disciplinare corespunzătoare.
5. La finalizarea anchetei de serviciu (termen de examinare – 30 zile lucrătoare), se va comunica părților implicate rezultatele acesteia.
6. Orice presiuni atât împotriva celui ce a formulat sesizarea, cât și împotriva oricărei persoane, care contribuie la investigarea obiectivă a cazului, se consideră acte discriminatorii și se sancționează conform dispozițiilor legale în vigoare.
7. Se consideră încălcare a legislației muncii de către angajator, când nu sunt aplicate măsuri de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă.
7. În cazul în care există indicii precum că acțiunea de hărțuire sexuală reprezintă infracțiune, sunt sesizate organele de urmărire penală competente potrivit legii, indiferent de etapa la care se află examinarea sesizării în cadrul procedurii disciplinare.

Obligațiile angajatului

8. Angajatul este obligat la locul de muncă să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul.
9. Să respecte la locul de muncă drepturile la demnitate a celorlalți salariați.
10. Să respecte etica relațiilor de serviciu și să aibă o atitudine conciliată în exprimarea opiniilor, întru evitarea generării conflictelor.
11. Să informeze în scris angajatorul, în termen de 05 zile lucrătoare, despre orice fapt, care poate fi calificat ca hărțuire sexuală la locul de muncă.

DREPTURILE ANGAJATORULUI ȘI A ANGAJATULUI

Angajatorul este în drept:

12. Să constate săvârșirea abaterii disciplinare, determinată drept hărțuire sexuală la locul de muncă și să aplice sancțiunea corespunzătoare, potrivit legislației în vigoare, CCSM și prezentului Regulament.

Angajatul are dreptul:

13. La un loc de muncă asigurat și protejat, în condițiile prevăzute de lege.
14. În caz de stabilire a unei acțiuni de hărțuire sexuală la locul de muncă este în drept să se adreseze în scris angajatorului pentru examinarea petiției sale, cu stabilirea tuturor circumstanțelor și rezolvare conform prevederilor legale.

MODALITATEA DE INVESTIGARE A CAZURILOR.

15. Angajatul, care consideră că a fost supus hărțuirii sexuale la locul de muncă se adresează cu o plîngere, întocmită conform cerințelor Legii cu privire la petiționare, în termen de 05 zile lucrătoare către angajator.

Petiția respectivă este înregistrată în instituție, vizată de conducător și transmisă președintelui comisiei, care va examina plîngerea.

La necesitate se va solicita explicații în scris de la părțile implicate.

16. Cazurile determinate ca hărțuire sexuală la locul de muncă vor fi examinate de către o comisie specială, numită prin ordin de către angajator, care are termen de 30 de zile lucrătoare pentru examinarea și stabilirea tuturor circumstanțelor descrise în petiție. Comisia are dreptul de a audia părțile implicate, cu emiterea unei concluzii, care va conține propunerile membrilor comisiei privind stabilirea abaterii disciplinare, sancțiunii propuse și o va aduce la cunoștință angajatorului. Angajatorul va decide prin ordinul său stabilirea abaterii disciplinare și sancțiunii, conform prevederilor legislației în vigoare.

Părțile implicate, dacă nu sunt de acord cu decizia angajatorului au dreptul de a se adresa în instanță de judecată.

DISPOZIȚII FINALE.

17. Conducătorul instituției este responsabil de executarea prevederilor prezentului Regulament, conform normelor legislației în vigoare.

18. Prezentul Regulament intră în vigoare la data emiterii ordinului de aprobare de către conducător.

Vizat:

Velichii Vadim, jurist CS Căușeni

Vartic Silvia, președintele organizației sindicale primare a angajaților IMSP CS Căușeni