

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA  
COLEGIUL DE MEDICINĂ BĂLȚI

DISCUTAT  
la ședința Consiliului profesoral  
Proces Verbal nr. 8  
din „21” 01 2026



APROBAT  
prin ordinul nr. 22  
din „21” 01 2026  
Directoare Maia GUȚU

**POLITICA**  
**COLEGIULUI DE MEDICINĂ BĂLȚI**  
**PRIVIND VIOLENȚA ȘI HĂRȚUIREA**

## **Declarația de politică**

Colegiul de Medicină Bălți se angajează să creeze și să mențină un mediu de muncă prietenos, divers și incluziv, sigur și sănătos.

Colegiul de Medicină Bălți recunoaște impactul negativ al violenței și hărțuirii asupra oamenilor noștri și nu tolerează niciun tip de violență și hărțuire directă sau indirectă, inclusive violența și hărțuirea bazate pe gen.

Colegiul de Medicină Bălți va lua toate incidentele în mod serios și le va menține confidențiale și va investiga prompt toate plângerile în mod corect și minuțios.

Colegiul de Medicină Bălți recunoaște că, pentru a aborda și a preveni în mod eficient violența și hărțuirea la locul de muncă, este responsabilitatea noastră comună de a ne abține de la astfel de comportamente, de a institui programe și măsuri de prevenire și de a raporta orice caz de încălcare.

## **În raport cu cine e aplicabilă această politică?**

Personalul, indiferent de funcție, trebuie să respecte această politică și să se asigure că nu au loc comportamente interzise. Orice persoană, care dorește să depună o plângere împotriva unui angajat al Colegiului de Medicină Bălți, sau împotriva unui terț relevant (cum ar fi un client extern sau o parte interesată externă) poate face acest lucru în conformitate cu prezenta politică. Se vor lua măsuri disciplinare împotriva oricărui angajat care încalcă această politică. Pe baza gravității infracțiunii, acțiunile disciplinare pot include avertisment verbal sau scris, suspendare, concediere și potențiale acuzații penale și acțiuni legale. Managerii și supraveghetorii, care permit sau comit cu bună știință acte de violență, hărțuire sau răzbunare, inclusiv nu sesizează imediat o astfel de abatere către subdiviziunea resurse umane, încalcă această politică și pot fi supuși unor măsuri disciplinare.

## **Ce este violența și hărțuirea?**

*Violență în muncă* – orice comportament, acțiune, faptă, omisiune sau amenințare, săvârșită, o singură dată sau în mod repetat, în cadrul raporturilor de muncă, precum și în cadrul altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care are ca scop și/sau efect vătămarea integrității fizice, psihice, sexuale sau economice a unei persoane. Violența în muncă include, în mod expres, agresiunea fizică, intimidarea, constrângerea, abuzul verbal sau psihologic, violența sexuală, violența digitală, precum și orice altă formă de comportament care lezează demnitatea, sănătatea sau securitatea persoanei, indiferent dacă este exercitată de către angajator, salariat ori terți;

*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.

Violența și hărțuirea cuprind o gamă largă de acțiuni și comportamente inacceptabile și nedorite și include violența și hărțuirea bazate pe gen, despre care se poate anticipa în mod rezonabil că vor provoca ofensă, umilire sau alte daune sau vătămări fizice sau psihologice persoanei.

Violența și hărțuirea bazate pe gen se referă la „violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului lor, sau care afectează persoane de un anumit sex sau gen în mod neproportional și include hărțuirea sexuală”.

### **Exemple de comportamente și acțiuni interzise**

Colegiul de Medicină Bălți interzice violența și hărțuirea de orice fel, inclusiv violența fizică, psihologică și sexuală, în persoană, prin corespondență sau prin mijloace electronice, o singură dată sau repetată, minoră sau gravă și va lua măsurile corespunzătoare și imediate pentru a preveni astfel de cazuri, precum și ca răspuns la plângeri sau sesizări despre încălcări ale acestei politici. Exemplele de violență și hărțuire de mai jos sunt menite doar pentru ghidare și nu sunt exhaustive în determinarea dacă a existat o încălcare a acestei politici.

**Violența fizică** include agresiunea, cum ar fi împingerea, apucarea, izbirea, punerea piedicii, pălmuirea, mușcarea, zgârierea, lovirea cu mâna sau piciorul sau aruncarea unui obiect.

#### **Violența psihologică și hărțuirea includ următoarele:**

- comportamentul de hărțuire și intimidare, cum ar fi țipete, amenințări, insulte, folosirea de remarci insultătoare, limbaj jignitor sau orice formă de abuz verbal;
- luarea în derâdere a subalternilor sau colegilor de muncă, inclusiv cu privire la familie, sexualitate, identitate de gen, rasă sau cultură, educație sau mediul economic;
- comentarii derogatorii sau batjocoritoare cu privire la handicapul unei persoane;
- impunerea unor obiective și termene imposibile sau alocarea unor sarcini inutile, care nu au nicio legătură cu locul de muncă;
- modificarea deliberată a orelor de muncă sau a programului de lucru pentru a deranja un anumit lucrător;

- necomunicarea în mod deliberat a informațiilor vitale pentru o performanță eficientă a muncii;
- evitarea, excluderea, marginalizarea subalternului sau a colegului de muncă prin excluderea sau oprirea acestuia de a lucra cu oamenii sau de a participa la activități legate de muncă.

### **Violența și hărțuirea sexuală includ următoarele:**

- agresiune sexuală, viol, expunere indecentă, urmărire sau mesaje obscene;
- contact fizic nedorit, inclusiv mângâiere, ciupire, gâdilă, mângâiat, sărut, îmbrățișare, pipăire, a se lipi de altă persoană, a o înghesui sau a o atinge în mod inadecvat;
- solicitări repetate de întâlniri, deși au fost respinse;
- adresarea de întrebări intruzive despre viața privată sau corpul unui angajat/unei angajate;
- a face comentarii insultătoare sau glume despre identitatea de gen sau orientarea sexuală a cuiva;
- solicitarea de favoruri sexuale în schimbul unui loc de muncă promis sau a promovării;
- partajarea sau afișarea de imagini, videoclipuri, capturi de ecran sau postere cu caracter sexual explicit;
- trimiterea de e-mailuri sau mesaje de text cu caracter sexual explicit.

Oricine poate fi victima violenței și hărțuirii, indiferent de sexul său și de genul hărțuitorului și de funcția pe care o deține. Orice violență și hărțuire, este interzisă indiferent dacă are loc în incinta Colegiului de Medicină Bălți sau în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, călătorii de afaceri, sesiuni de formare sau conferințe, la care participă angajații conform instrucțiunilor Colegiului de Medicină Bălți.

Interacțiunile politicoase, reciproc respectuoase, consensuale, plăcute, necoercitive, care sunt adecvate și acceptabile și binevenite de ambele părți, nu sunt considerate violență și hărțuire.

Deciziile de zi cu zi ale administrației, comentariile și sfaturile legitime care implică sarcini de lucru, inclusive comentarii negative din partea managerilor și supraveghetorilor cu privire la performanța în muncă sau comportamentele legate de muncă, punerea în aplicare a politicii companiei sau măsurile disciplinare impuse, care sunt efectuate în mod rezonabil și respectuos, nu sunt considerate ca fiind hărțuire.

### **Drepturile și responsabilitățile angajaților**

- Angajații au dreptul de a lucra fără violență și hărțuire și au dreptul să plece în caz de pericol iminent;
- Se anticipă ca angajații să-i trateze pe toți cu respect și să nu comită niciun act de violență și hărțuire;
- Se anticipă ca angajații să respecte această politică, precum și orice reglementări interne, inclusive privind securitatea și sănătatea în muncă;
- Angajații trebuie să raporteze orice incident de violență și hărțuire managerului instituției;
- Se anticipă ca angajații să coopereze la investigarea incidentelor de violență sau de hărțuire;
- Toți cei implicați în procesul de investigare, trebuie să păstreze confidențialitatea informațiilor.

### **Drepturile și responsabilitățile administrației**

- Administrația Colegiului de Medicină Bălți se va asigura, în mod rezonabil, că nimeni nu este supus violenței și hărțuirii, inclusiv violenței și hărțuirii bazate pe gen;
- Administrația va lua, în mod rezonabil, măsuri preventive pentru a preveni violența și hărțuirea, inclusiv prin gestionarea riscurilor și oferirea de informații și instruire angajaților;
- Administrația va întreprinde acțiuni și va investiga orice plângere sau sesizare de violență și hărțuire într-o manieră promptă, corectă și confidențială, împreună cu subdiviziunea resurse umane (dacă există);
- Administrația se va aștepta la colaborare deplină din partea tuturor angajaților pentru a raporta sau pentru a oferi dovezi și informații în timpul investigației.
- Administrația va lua măsuri împotriva oricărei persoane, care supune o altă persoană la violență și hărțuire;
- Orice informații colectate vor fi tratate în strictă confidențialitate. Conducerea nu va dezvălui numele reclamantului sau circumstanțele plângerii, cu excepția cazului, în care dezvăluirea este necesară pentru a investiga plângerea, pentru a lua măsuri corective sau în conformitate cu prevederile legii;
- Administrația se va asigura că reclamantul, victima sau martorii nu vor fi victimizați și vor fi protejați de represalii.

### **Plângeri cu rea voință**

Colegiul de Medicină Bălți ia în serios toate plângerile. Depunerea unei plângeri de bună-credință nu va fi în niciun caz folosită împotriva angajatului și nici nu va avea un impact negativ asupra statutului de angajare al persoanei. Însă,

depunerea de plângeri nefondate sau răuvoitoare reprezintă un abuz al acestei politici și va fi tratată ca o încălcare și poate duce la acțiuni disciplinare împotriva reclamantului.

### **Confidențialitate și protecție împotriva represaliilor**

Toate plângerile și investigațiile vor fi tratate în mod confidențial, iar informațiile vor fi dezvăluite strict pe baza necesității. Nimeni nu va fi victimizat pentru depunerea plângerii și se vor lua măsuri adecvate pentru a se asigura că reclamantul, victima și martorul sunt protejați împotriva represaliilor în timpul anchetei și după aceasta. Toate informațiile referitoare la plângere sau investigație vor fi păstrate în fișiere securizate la persoana responsabilă.

### **Proceduri de reclamații**

Colegiul de Medicină Bălți a stabilit următoarea procedură de depunere a plângerilor de violență și hărțuire. Mecanismul de reclamație este accesibil tuturor, inclusiv persoanelor cu dizabilități. Vom trata toate aspectele procedurii în mod confidențial, cu imparțialitate și corectitudine. Orice persoană, care este victimă a violenței și hărțuirii, care cunoaște sau a fost martoră a unor atare incidente, trebuie să depună o plângere oficială sau anonimă sau să raporteze cazul la persoana desemnată în acest sens.

1. La recepționarea unei plângeri, Colegiul de Medicină Bălți va efectua investigația, inclusiv interviuarea reclamantului, a victimei și a presupusului hărțuitor.

2. Victimei i se va oferi informație privind sprijinul și serviciile esențiale.

### **Mecanism informal de reclamație**

Dacă victima dorește să trateze problema în mod informal, persoana desemnată va face următoarele:

- va da posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă la plângere;
- se va asigura că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de plângeri;
- va facilita discuțiile dintre ambele părți pentru a găsi o soluție informală, care ar fi acceptabilă pentru reclamant sau se va adresa unui mediator desemnat din cadrul companiei pentru a rezolva problema;
- se va asigura că se păstrează o evidență confidențială a ceea ce se întâmplă;
- va efectua urmărirea rezultatelor utilizării mecanismului de reclamații pentru a se asigura că comportamentul reclamat încetă.

## **Mecanism formal de reclamație**

Dacă victima dorește să depună o plângere oficială sau dacă mecanismul informal de plângere nu a dus la un rezultat satisfăcător, este disponibil mecanismul formal de reclamație pentru a rezolva problema.

Persoana desemnată va demara o anchetă oficială și va fi independentă și obiectivă și va respecta atât drepturile persoanei care a depus plângerea, cât și ale persoanei presupuse a fi responsabilă de violență și hărțuire.

Persoana care efectuează ancheta va:

- audia separat victima și presupusul hărțuitor;
- intervieva martorii și alte părți terțe relevante;
- analiza informațiile și declarația martorului pentru a decide dacă incidentul(ele) au avut loc;
- întocmi un raport, care va include detalii cu privire la investigațiile, constatarea și acțiunea recomandată.

Dacă plângerea este întemeiată, el/ea va:

- lua măsurile corespunzătoare împotriva hărțuitorului și acțiunile necesare de remediere pentru victimă;
- informa părțile despre constatările anchetei și despre măsurile, care urmează a fi întreprinse;
- urmări situația pentru a se asigura că conduita sau comportamentul reclamat a încetat;
- ține evidența tuturor investigațiilor și acțiunilor întreprinse;
- asigura că toate înregistrările referitoare la problemă sunt păstrate confidențiale.

## **Mecanismul extern de reclamații**

O persoană, care a fost supusă violenței și hărțuirii, poate depune și o plângere legală oficială în afara companiei. O atare persoană poate face acest lucru prin intermediul Inspectoratului de Stat al Muncii, Poliției etc.

## **Sprijin pentru victimă**

Colegiul de Medicină Bălți va oferi victimelor sprijinul și facilitarea necesare pentru a se recupera/reabilita după orice vătămare sau traumă suferită.

## **Sanțiuni și măsuri disciplinare**

Orice persoană, despre care s-a constatat că a comis violență și hărțuire, va fi supusă acțiunilor disciplinare, care pot include avertisment verbal sau scris, mustrare, mustrare aspră, suspendare din funcție sau concediere.

Pentru abateri grave, cum ar fi agresiunea fizică sau sexuală, care ar putea constitui infracțiuni penale, Colegiul de Medicină Bălți va raporta cazul, de asemenea, poliției și autorității relevante pentru investigare și luare de acțiuni.

### **Implementarea politicii**

Colegiul de Medicină Bălți se va asigura că această politică este proliferată pe larg în rândul tuturor persoanelor relevante. Aceasta va fi inclusă în manualul pentru personal. Toți angajații noi vor urma instruire obligatorie cu privire la conținutul acestei politici, ca parte a introducerii lor în instituție.

Colegiul de Medicină Bălți poate cere angajaților să participe din când în când la un curs de perfecționare cu privire la conținutul acestei politici. Fiecare manager are responsabilitatea de a se asigura, că el/ea și toți angajații săi cunosc politica.

### **Monitorizare și evaluare**

Colegiul de Medicină Bălți recunoaște importanța monitorizării acestei politici cu privire la violență și hărțuire pentru a evalua eficacitatea acesteia în prevenirea și eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă. Supraveghetorii, managerii și toți cei responsabili de soluționarea cazurilor de violență și hărțuire vor raporta despre respectarea acestei politici, inclusiv numărul de incidente, modul în care au fost tratate și orice recomandări făcute.