



REPUBLICA MOLDOVA MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
Consiliul raional or. Criuleni
IMSP CENTRUL DE SĂNĂTATE CRIULENI
MD-4801 or.Criuleni, str.Ștefan cel Mare 1, tel.0248 22 2 45
e-mail: cmfcriuleni@ms.md

Ed.:1 Rev:0
Exemplar: 22
Data aplicării: 09.12.25
Pag.: 1/7

PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ
ASIGURAREA PREVENIRII ȘI RAPORTĂRII CAZURILOR DE
HĂRȚUIRE, INCLUSIV SEXUALĂ, LA LOCUL DE MUNCĂ

Cod: POS-SC-22

PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ ASIGURAREA PREVENIRII ȘI RAPORTĂRII CAZURILOR DE HĂRȚUIRE, INCLUSIV SEXUALĂ, LA LOCUL DE MUNCĂ

1. LISTA RESPONSABILILOR DE ELABORAREA, VERIFICAREA ȘI APROBAREA EDIȚIEI

Nr. crt.	Elemente privind responsabil/ operațiune	Numele, prenumele	Funcția	Data	Semnătura
1.1	Elaborat	Rusu Elena	Specialist Subdiviziunea Managementul Calității	Digitally signed by Rusu Elena Date: 2025.12.05 16:13:51 EET Reason: MoldSign Signature Location: Moldova	
1.2	Verificat	Novițchi Tatiana	Șefa SMF1	MOLDOVA EUROPEANĂ Digitally signed by Novițchi Tatiana Date: 2025.12.08 13:17:40 EET Reason: MoldSign Signature Location: Moldova	
1.3	Aprobat	Panico Violeta	Șefa IMSP CS Criuleni	MOLDOVA EUROPEANĂ Digitally signed by Panico Violeta Date: 2025.12.05 16:41:46 EET Reason: MoldSign Signature Location: Moldova	

MOLDOVA EUROPEANĂ

Data intrării în vigoare:	09.12.2025
Data reviziei:	01.2030

**REPUBLICA MOLDOVA MINISTERUL SĂNĂTĂȚII****Consiliul raional or. Criuleni****IMSP CENTRUL DE SĂNĂTATE CRIULENI****MD-4801 or.Criuleni, str.Ștefan cel Mare 1, tel.0248 22 2 45****e-mail: cmfcriuleni@ms.md****Ed.:1****Rev:0****Exemplar: 22****Data aplicării: 09.12.25****Pag.: 2/7****PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ
ASIGURAREA PREVENIRII ȘI RAPORTĂRII CAZURILOR DE
HĂRȚUIRE, INCLUSIV SEXUALĂ, LA LOCUL DE MUNCĂ****Cod: POS-SC-22**

Insusit de			
Nume Prenume	Functia	Semnatura	Data
Panico Violeta	Șefă CS Criuleni		
Rîbac Victoria	Medic de familie		
Olcenco Ecaterina	Medic de familie		
Grosu Corina	Medic de familie		
Reabaia Olesea	Medic de familie		
Noițchi Tatiana	Medic de familie		
Ogor Tatiana	Medic de familie		
Lupașco Tatiana	Medic de familie		
Clius Ala	Medic de familie		
Brînza Marin	Medic de familie		
Stahi Ala	Medic de familie		
Verlan Aliona	Medic de familie		
Balușel Larisa	Medic de familie		
Brînză Lidia	Medic de familie		
Voinescu Larisa	Medic de familie		
Vartic Larisa	Medic de familie		
Evtodiev Laurenția	Medic de familie		
Cebotari Ala	Medic de familie		
Moșneguș Maria	Medic pediatru		
Vanica Nina	As.med.șef SMF nr.1		
Perciuleac Viorica	As.med.șef SMF nr.2		
Grigoriev Natalia	Asistentă medicală		
Climenciuc Iulia	Asistentă medicală		
Samoil Maria	Asistentă medicală		
Samoila Ludmila	Asistentă medicală		
Carp Larisa	Asistentă medicală		
Palamarciuc Larisa	Asistentă medicală		



PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ
ASIGURAREA PREVENIRII ȘI RAPORTĂRII CAZURILOR DE
HĂRȚUIRE, INCLUSIV SEXUALĂ, LA LOCUL DE MUNCĂ

Cod: POS-SC-22

Bologa Larisa	Asistentă medicală		
Loghin Valentina	Asistentă medicală		
Doni Natalia	Asistentă medicală		
Iliescu Olga	Asistentă medicală		
Grițco Silvia	Asistentă medicală		
Morarescu Tatiana	Asistentă medicală		
Ternovețcaia Maria	Asistentă medicală		
Chisnenco Eughenia	Asistentă medicală		
Postolachi Aliona	Asistentă medicală		
Verdeș Tamara	Asistentă medicală		
Rotari Alina	Asistentă medicală		
Vieri Tatiana	Asistentă medicală		
Ursu Evghenia	Asistentă medicală		
Chetrean Natalia	Asistentă medicală		

1. Motivație

Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe. Conducătorul instituției are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

2. SCOP

Scopul acestei proceduri este de a contribui la prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă. Aceste măsuri sunt destinate să garanteze un mediu fără hărțuire în care toți angajații respectă integritatea și demnitatea atât în sfera profesională, cât și cea personală.

3. Introducere / Definiție

Codul Muncii definește hărțuirea sexuală drept o 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.

4. Domeniu de APLICARE

Toți angajații CS Criuleni, și se extinde asupra tuturor persoanelor cu care angajații interacționează în timpul desfășurării activității

	REPUBLICA MOLDOVA MINISTERUL SĂNĂTĂȚII Consiliul raional or. Criuleni IMSP CENTRUL DE SĂNĂTATE CRIULENI MD-4801 or. Criuleni, str. Ștefan cel Mare 1, tel. 0248 22 2 45 e-mail: cmfcriuleni@ms.md	Ed.:1 Rev:0 Exemplar: 22 Data aplicării: 09.12.25 Pag.: 4/7
	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ ASIGURAREA PREVENIRII ȘI RAPORTĂRII CAZURILOR DE HĂRȚUIRE, INCLUSIV SEXUALĂ, LA LOCUL DE MUNCĂ	Cod: POS-SC-22

5. Glosar

Nu se aplică

6. Roluri și responsabilități

Responsabili de proces:

vicedirectori, manageri OMF, șefi servicii, personal administrativ.

7. Descrierea procedurii

- Orice discriminare directă sau indirectă față de personalul instituției, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă. Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat/ă pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii. Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute mai sus, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare. Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute mai sus, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane
- Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.
- Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute mai sus, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.
- Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.
- Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute mai sus care are ca scop sau ca efect lezarea demnității personalului instituției și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.
- Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a



PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ
ASIGURAREA PREVENIRII ȘI RAPORTĂRII CAZURILOR DE
HĂRȚUIRE, INCLUSIV SEXUALĂ, LA LOCUL DE MUNCĂ

Cod: POS-SC-22

condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.


- Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă. În instituție și în toate spațiile acesteia sunt interzise comportamentele care constau în violența psihologică - bullying. Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă. Personalul instituției care săvârșește acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspunde disciplinar, în condițiile legislației în vigoare și ale regulamentului intern. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective. Conducătorul instituției are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. Este interzisă stabilirea, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. Personalul Asociației, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind conducătorului, în condițiile legislației în vigoare.

- Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită. Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute de legislația în vigoare constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale. Constituie contravenție hărțuirea personalului pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare, manifestată în următoarele domenii:

- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare; dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare

Protecția împotriva hărțuirii la locul de muncă este asigurată prin art. 10 din Codul muncii al Republicii Moldova, potrivit căruia angajatorul este obligat să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă și să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor și a hărțuirii sexuale.

De asemenea, în funcției de gravitatea cazului de hărțuire sexuală, sunt aplicate sancțiuni contravenționale și penale, cum ar fi amendă, privarea dreptului de a deține anumite funcții sau de a desfășura o anumită

	REPUBLICA MOLDOVA MINISTERUL SĂNĂTĂȚII Consiliul raional or. Criuleni IMSP CENTRUL DE SĂNĂTATE CRIULENI MD-4801 or. Criuleni, str. Ștefan cel Mare 1, tel. 0248 22 2 45 e-mail: cmfcriuleni@ms.md	Ed.:1 Rev:0 Exemplar: 22 Data aplicării: 09.12.25 Pag.: 6/7
	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ ASIGURAREA PREVENIRII ȘI RAPORTĂRII CAZURILOR DE HĂRȚUIRE, INCLUSIV SEXUALĂ, LA LOCUL DE MUNCĂ	Cod: POS-SC-22

activitate, muncă neremunerată în folosul comunității sau privarea de libertate.

Pentru a raporta cazurile de hărțuire sexuală, victimele pot depune o plângere la angajator sau la organul ierarhic superior, la Consiliul pentru egalitate sau la poliție.

Persoana care se consideră hărțuită sexual, moral, psihologic sau discriminată, va raporta incidentul, printr-o plângere făcută în scris, însă nu mai târziu de 3 zile de la producerea incidentului, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire/discriminare, persoana care a făcut-o, data împrejurările în care a avut loc, martori dacă există.

Cererea se adresează conducătorului, care, la rândul său, va convoca, o Comisia de disciplină pentru începerea cercetării disciplinare.

Comisia trebuie: să intervieveze separat victima presupusul hărțuitor/persoana care a săvârșit un act de discriminare, precum alte părți implicate; să decidă dacă incidentul s-a produs sau nu; să întocmească un raport care trebuie să cuprindă: (indicarea subiectului abaterii disciplinare, descrierea faptei, descrierea modului în care s-a desfășurat cercetarea disciplinară prealabilă ascultarea salariatului, prezentarea condițiilor împrejurărilor în care fapta a fost săvârșită, prezentarea consecințelor abaterii disciplinare, a comportării generale în serviciu a salariatului și a eventualelor sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat, stabilirea gradului de vinovăție a salariatului, probele administrate propunerile persoanei/comisiei împuternicite de către angajator să realizeze cercetarea disciplinară prealabilă de clasare a cauzei sau de sancționare disciplinară a salariatului, cu indicarea temeiurilor de drept, după caz; dacă hărțuirea/ discriminarea a avut loc să facă propunerile privind sancționarea persoanei în culpă ținând seama;

Dosarul privind sancționarea trebuie să cuprindă:

-sesizarea/plângerea întocmită de persoana se consideră hărțuită sexual, moral, psihologic sau discriminată, însoțită de eventualele probe materiale, explicația salariatului propus pentru sancționare, în scris, procesul - verbal al audierii sau, după caz, de neprezentare la audiere, semnat de persoanele împuternicite de salariat punctul de vedere al Serviciului Juridic, în măsura în care acesta nu participă la efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

La terminarea cercetării disciplinare se va comunica părților implicate rezultatul cercetării în termen de 3 zile de la încheierea Procesului Verbal de cercetare prin: e-mail sau scrisoare recomandată sau în original sub semnătură proprie.

În baza propunerii comisiei de cercetare disciplinară, directorul va emite decizia de sancționare, după caz.

Decizia de sancționare disciplinară cuprinde în mod obligatoriu: descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

precizarea prevederilor din legislație aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

Sesizarea Inspectoratului de Stat al Muncii, Instanței de Judecată, Consiliul pentru Discriminare

8. Documente de referință

- Legea ocrotirii sănătății nr. 411-din 28.03.1995
- Codul Muncii al republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003 cu modificările și completările ulterioare, art. 10;
- Convenția colectivă (nivel de ramură) pe anii 2022-2025
- Contractul Colectiv de Muncă (nivel de unitate) pe anii 2023-2026



REPUBLICA MOLDOVA MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
Consiliul raional or. Criuleni
IMSP CENTRUL DE SĂNĂTATE CRIULENI
MD-4801 or.Criuleni, str.Ștefan cel Mare 1, tel.0248 22 2 45
e-mail: cmfcriuleni@ms.md

Ed.:1 Rev:0

Exemplar: 22

Data aplicării: 09.12.25

Pag.: 7/7

PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ
ASIGURAREA PREVENIRII ȘI RAPORTĂRII CAZURILOR DE
HĂRȚUIRE, INCLUSIV SEXUALĂ, LA LOCUL DE MUNCĂ

Cod: POS-SC-22

Ordinea de zi:

Studierea Operațiunilor Standard (POS) aplicate în domeniul medical.

În cadrul conferinței au participat 40 asistenți medicali de familie.

POS au fost studiate și au fost citite de către șeful secției: Novîțchi Tatiana.

POS Comunicarea și consilierea pacienților.

POS Comunicarea și consilierea pacienților alolingvi.

POS Comunicarea pacientului a unui diagnostic grav sau a unei vești proaste.

POS Obținerea consimțământului informat al pacientului prin intervențiile medicale cu risc sporit.

POS Obținerea refuzului cu privire la actul medical al pacientului.

POS Sesizarea organelor competente responsabile de protecția copilului și a pacienților fără capacitatea de decizie.

POS Dreptul pacientului la evaluare și managementul durerii.

POS Securitatea, confidențialitatea și integritatea informațiilor.

POS Dreptul pacientului de a-și manifesta mulțumirile, nemulțumirile în cartea de reclamații.

POS Relațiile cu publicul (purtători de cuvânt, pliante, media).

POS Cauzele ce pot duce la vătămări corporale prin cădere, lovire.

POS Consultarea Comitetului de Bioetică și Deontologie.

POS Depistarea și evaluarea complicațiilor medicale.

POS Evaluarea gradului de satisfacție a angajaților.

POS Prevenirea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă.

POS Instruirea anuală a angajaților: gestionarea riscurilor, riscurile de corupție.

POS Sistemele de alimentație cu apă, energie electrică, gestionare a deșeurilor.

POS Relație cu publicul (purtători de cuvânt, media).

POS Securitatea, confidențialitatea și integritatea.

POS Înregistrările clinice pentru fiecare pacient examinat sau tratat, în fișele medicale a pacienților.

POS Identificarea corectă a pacientului, confirmarea diagnosticului, justificarea tratamentului prescris.

POS Evaluarea sistematică a conținutului și calității înregistrărilor.

POS acumularea, informarea, transmiterea datelor către instituțiile interesate.

POS Creșterea nivelului de satisfacție a pacienților și angajaților.

POS Realizarea proceselor însoțite de riscuri.

POS Managementul riscurilor.