

POLITICĂ INTERNĂ

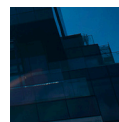
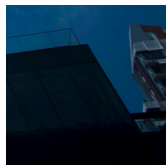
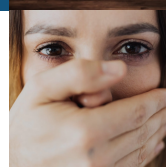
CU PRIVIRE LA
PREVENIREA ȘI
COMBATEREA
VIOLENȚEI ȘI
HĂRȚUIRII ÎN MUNCĂ



I. SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

Scop politicii - prevenirea și eliminarea tuturor formelor de violență și hărțuire în muncă, asigurarea unui mediu de muncă sigur, demn și nediscriminatoriu, precum și protejarea persoanelor care sesizează astfel de fapte.

Domeniu de aplicare - politica se aplică tuturor angajaților, colaboratorilor, persoanelor în practică/stagiu, candidaților la angajare și persoanelor terțe care interacționează profesional cu entitatea.



II. PRINCIPII GENERALE

Principiile generale, promovate de prezenta politică sunt:

- Principiul demnității umane – principiul prevede valoarea intrinsecă a fiecărei persoane, obligând statul și societatea să trateze orice ființă umană cu respect, interzicând tortura, tratamentele degradante și reducerea omului la statul de simplu obiect. Este fundamentul drepturilor omului;
- Principiul imparțialității – reprezintă obligația de a lua decizii bazate pe criterii obiective, fără prejudecăți, favoritisme sau interese personale, garantând egalitatea de tratament;
- Principiul promptitudinii – reprezintă modul de reacționare imediată în executarea unui lucru;
- Principiul egalității de șanse – principiul ce prevede egalitate între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții;
- Principiul confidențialității – prevede obligația respectării confidențialității informației și a normelor deontologice profesionale de către toate persoanele implicate în înregistrarea, examinarea și raportarea cazului de violență/hărțuire;
- 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 violență/hărțuire.

III. RESPONSABILITĂȚI

În scopul executării prevederilor prezentei politici, sunt stabilite următoarele responsabilități:

Angajatorul - asigură aplicarea politicii, adoptă măsuri preventive, organizează instruirii, efectuează investigații, desemnează prin ordin persoana responsabilă de examinarea reclamațiilor, aplică sancțiuni disciplinare și măsuri de protecție, păstrează evidențe.



Persoana responsabilă - primește sesizările, coordonează investigarea, propune măsuri de protecție și sancțiuni. Persoana desemnată va demara o anchetă și va fi independentă și obiectivă și va păstra stricta confidențialitate cu privire la informațiile luate în cunoștință.

Angajații - respectă normele, raportează cazurile cunoscute, cooperează la investigare.

IV. TERMENI ȘI DEFINIȚII

Codului Muncii al Republicii Moldova stabilește următorii termeni:

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;

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;

6.



Demnitate în muncă – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului;

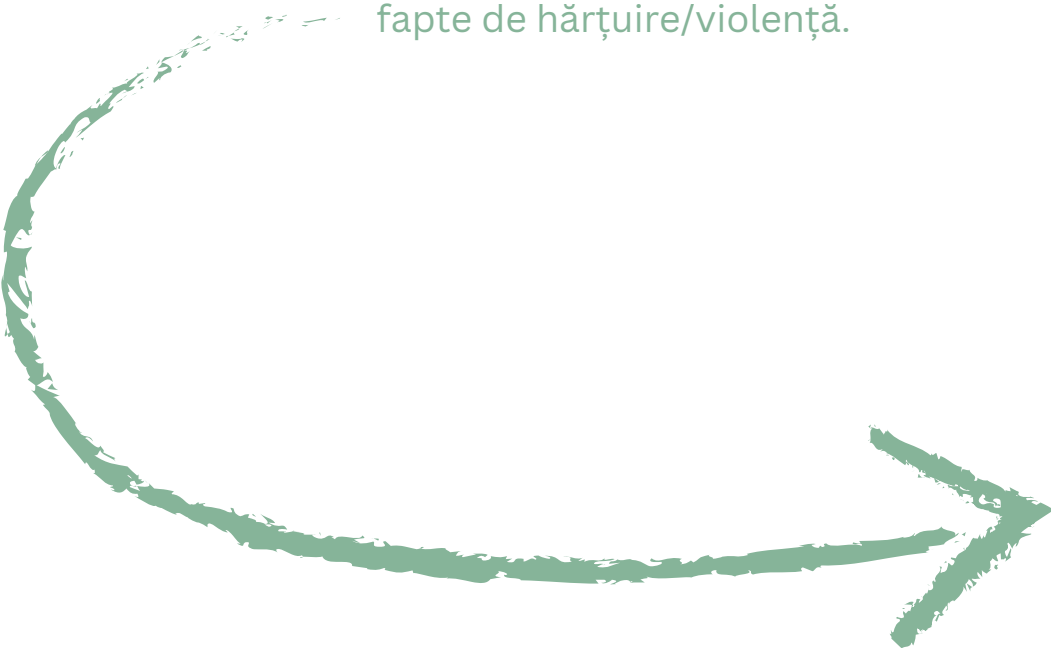
Termeni generali:

Victimă - persoana asupra căreia se comite hărțuirea sau violența.

Autor/Presupus autor - persoana acuzată de comiterea faptelor.

Martor - persoană care a asistat la sau are cunoștințe despre eveniment.

Sesizare - comunicarea oficială, scrisă sau verbală, a unor fapte de hărțuire/violență.



7.



V. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Conform Articolul 8¹ al Codului Muncii al Republicii Moldova:

Angajatorul este obligat să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire prin:

- elaborarea și punerea în aplicare a unei politici interne privind prevenirea și combaterea violenței și a hărțuirii în muncă;
- instituirea unor proceduri clare, accesibile, imparțiale și confidențiale de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor privind faptele de violență și/sau hărțuire în muncă;
- identificarea și evaluarea riscurilor de violență și hărțuire în muncă, cu participarea salariaților sau a reprezentanților acestora;
- informarea periodică a salariaților, dar nu mai rar decât o dată pe an, cu privire la drepturile, obligațiile și procedurile interne privind prevenirea și combaterea violenței și/sau a hărțuirii în muncă, precum și la mecanismele de protecție și raportare disponibile;
- asigurarea protecției împotriva oricărui tratament sau comportament nefavorabil a persoanelor care denunță sau sunt victime ale unor fapte de violență și/sau hărțuire în muncă.
- întreprinderea măsurilor de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă;
- asigurarea condițiilor egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- asigurarea respectării demnității în muncă a salariaților;
- cooperarea, la solicitare sau din proprie inițiativă, cu autoritățile competente în procesul de investigare și soluționare a cazurilor de violență sau hărțuire în muncă, precum și să păstreze evidența sesizărilor primite, a măsurilor întreprinse și a rezultatelor obținute, în condițiile legii;



Salariații, conform Codului muncii au următoarele drepturi:

Salariații beneficiază de un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, precum și de următoarele drepturi:

- de a fi informați periodic cu privire la procedurile și măsurile interne aplicabile în materie de prevenire și combatere a violenței și a hărțurii în muncă;
- de a raporta, în condiții de confidențialitate, orice act de violență sau hărțuire la care au fost supuși;
- de a solicita și de a beneficia, în condițiile stabilite de politicile interne, de măsuri adecvate de protecție și sprijin, cum ar fi consilierea psihologică, juridică sau de altă natură, în cazul în care sunt victime ale unor acte de violență sau hărțuire în muncă;
- de a întrerupe desfășurarea activității, cu acordul angajatorului, în situații în care există riscuri iminente și substanțiale de violență și/sau hărțuire în muncă, cu obligația de a înștiința imediat angajatorul despre circumstanțele constatate.

VI. MĂSURI DE PREVENIRE A HĂRȚUIRII ȘI VIOLENȚEI LA LOCUL DE MUNCĂ

La etapa de informare a condițiilor de muncă, stipulate în Contractul individual de muncă, precum și odată cu semnarea contractului, salariatul este informat cu privire la cerințele legale privind drepturile și obligațiile în raportul de muncă, ce include și drepturile și obligațiile cu privire la hărțuirea și violența la locul de muncă.

De asemenea, angajatorul, informează noii salariații cu privire la Politica internă privind violența și hărțuirea la locul de muncă, și periodic, informează salariații cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin, precum și la măsurile de prevenire, protecție și intervenție în cazurile de violență sau hărțuire în muncă.

VII. PROCEDURA DE SESIZARE ȘI INVESTIGARE

IP „Institutul de Standardizare din Moldova”, desemnează prin ordin o persoană, în calitate de persoană responsabilă de examinarea plângerilor cu privire la cazurile de violență și hărțuire.

Persoana/salariatul care se consideră victima, poate să depună o plângere în formă scrisă sau prin mijloace electronice, în adresa administratorului companiei.

Persoana/salariatul care se consideră victima, poate să depună plângere și prin intermediul unui reprezentant desemnat în condițiile legii.

Persoana responsabilă desemnată va demara o anchetă și va fi independent, imparțial și obiectiv 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 relevante;
- analiza informațiile și reclamația martorului pentru a decide dacă incidentul(e)

au avut loc;

- întocmi un raport, care va include detalii cu privire la investigațiile, constatarea și

acțiunea recomandată;

- informa părțile, în maxim 5 zile lucrătoare de la finisarea anchetei, despre

constatările anchetei și despre măsurile, care urmează a fi întreprinse.

Dacă plângerea este întemeiată, persoana responsabilă va:

- lua măsuri corespunzătoare împotriva hărțuitorului și acțiunile necesare de

remediere pentru victimă;

- urmări situația pentru a se asigura că conduita sau comportamentul reclamat a

încetat;

- ține evidența tuturor investigațiilor și acțiunilor întreprinse;
- asigură că toate înregistrările referitoare la problemă sunt păstrate confidențiale.

10.

STOP VIOLENȚEI

În cazul când persoana/salariatul, care se consideră victimă, nu dorește să depună o plângere scrisă, în cadrul companiei, pe intern, aceasta poate depune o plângere în afara companiei. Instituții relevante, la care poate să se adreseze persoana sunt:

- **Consiliul pentru Egalitate:** este o instituție cheie în RM responsabilă de promovarea egalității și combaterea discriminării.
- **Avocatul poporului:** are atribuții în domeniul protecției drepturilor omului și poate examina petițiile privind discriminarea și hărțuirea.
- **Inspectoratul de stat a muncii.**

Notă. Angajatorul este în drept să recurgă la servicii de consultanță externă specializată sau să solicite sprijinul reprezentanților salariaților, al autorităților competente în vederea asigurării unei investigații imparțiale, conforme cu cerințele legii.



VIII. SANCTIUNI

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 contravenționale sau penale, persoana responsabilă, va raporta cazul, poliției și autorității relevante pentru investigare și luare de acțiuni.

IX. CADRUL LEGISLATIV AL REPUBLICII MOLDOVA

- *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003;*
- *Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218 din 24.10.2008;*
- *Codul penal al Republicii Moldova nr. 985 din 18.04.2002;*
- *Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012;*
- *Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 09.02.2006;*

- *Legea cu privire la mediere nr. 137 din 03.07.2015;*
- *Legea cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul) nr. 52 din 03.04.2014;*
- *Legea cu privire la protecția datelor cu caracter personal nr. 195 din 25.07.2024.*