



Anexa nr. 1  
La ordinal nr. 762 din 07.12.2023

APROB  
Director General interimar  
Î.S. „Moldelectrica”  
-----  
"-----" Sergiu APARATU  
"-----" 2023

**POLITICA PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA  
VIOLENȚEI PE BAZĂ DE GEN ȘI HĂRȚUIRII SEXUALE LA LOCUL DE  
MUNCĂ (VBG)**

mun. Chișinău

## 1. VIZIUNE ȘI INTRODUCERE

Î.S. „*Moldelectrica*” este o entitate în care diversitatea este apreciată, iar incluziunea este unul din principiile importante care stau la baza comunicării și interacțiunii dintre angajați. Valorile etice ale Î.S. „*Moldelectrica*” descurajează orice formă de violență și hărțuire în bază de gen. Fiecare angajat al companiei noastre are responsabilitatea morală de a susține principiile colegialității, ale incluziunii și ale respectului reciproc, creând astfel un mediu de lucru corect, echitabil și incluziv.

### 1.1. SCOP ȘI DOMENIUL DE APLICARE

În conformitate cu legislația națională, am adoptat această politică privind prevenirea și combaterea violenței pe bază de gen și hărțuirii sexuale la locul de muncă, care are ca scop:

- asigurarea unui cadru de implementare solid, bazat pe egalitate și respect pentru demnitatea fiecărei persoane, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, naștere sau orice alt criteriu;
- promovarea unui program de educație și formare la locul de muncă pentru prevenirea violenței pe bază de gen și hărțuirii sexuale la locul de muncă și a unui mediu de lucru respectuos în care toți angajații își pot dezvolta întregul potențial;
- crearea unui mediu de lucru sigur și fără stres, în care toți angajații sunt respectați;
- stabilirea mecanismului de raportare a incidentelor privind violența pe bază de gen și hărțuirea sexuală la locul de muncă, de investigare, de sancționare a făptuitorilor și cel mai important de asistență și sprijin imediat victimelor pentru a deveni supraviețuitori.

Această politică se aplică tuturor angajaților, indiferent de statutul lor de muncă, precum și tuturor părților interesate implicate în activitățile entității (furnizorii, clienții, parteneri etc).

### 1.2. ANGAJAMENT

Î.S. „*Moldelectrica*” aplică o politică de **toleranță zero** față de hărțuirea sexuală și alte forme de VBG, inclusiv considerând violența domestică o problemă la locul de muncă.

Fiecare persoană are dreptul de a lucra într-o atmosferă care promovează egalitatea de șanse și interzice practicile discriminatorii.

Toate plângerile de violență pe bază de gen și hărțuirii sexuale vor fi tratate cu seriozitate și promptitudine, în condiții de confidențialitate. Nimeni nu va fi marginalizat/constrâns pentru depunerea unei plângeri. În privința oricărei persoane despre care s-a dovedit că a discriminat sau hărțuit sexual o altă persoană se vor întreprinde măsuri corespunzătoare de atragere la răspundere.

Este interzis orice tip de violență pe bază de gen și hărțuire sexuală la locul de muncă, atât în incinta întreprinderii, cât și în afara acesteia, inclusiv la evenimente sociale, deplasări de serviciu sau sesiuni de formare profesională.

Î.S. „*Moldelectrica*” se va asigura că această politică este adusă la cunoștință tuturor angajaților, precum și altor persoane prin publicarea acesteia pe pagina web a întreprinderii.

### 1.3. PRINCIPII

<i>Principiul legalității</i>	Î.S. „ <i>Moldelectrica</i> ” respectă prevederile Constituției și legislației naționale în domeniu, precum și prevederile tratatelor și acordurilor internaționale la care Republica Moldova este parte.
<i>Principiul egalității</i>	Î.S. „ <i>Moldelectrica</i> ” promovează, respectă și aplică principiul egalității între oameni și al excluderii privilegiilor și al discriminării. În acest sens întreprinderea respectă toate drepturile atașate acestor principii, conform legii.
<i>Principiul intoleranței pentru practici discriminatorii și hărțuire</i>	Î.S. „ <i>Moldelectrica</i> ” se angajează să ofere un mediu de muncă sigur pentru toți angajații săi, cu excluderea violenței pe bază de gen și a hărțuirii sexuale la locul de muncă. Întreprinderea aplică o politică de toleranță zero față de hărțuirea sexuală și alte forme de VBG, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.
<i>Principiul respectării demnității umane</i>	Î.S. „ <i>Moldelectrica</i> ” garantează fiecărui angajat dezvoltarea liberă și deplină a personalității.
<i>Principiul incluziunii</i>	Î.S. „ <i>Moldelectrica</i> ” promovează o cultură incluzivă bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe lupta împotriva stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă).
<i>Principiul echității</i>	Reclamațiile depuse vor fi tratate într-un mod corect și imparțial pentru a se asigura că potențiala victimă/supraviețuitor și presupusul hărțuitor/făptuitor sunt tratați în mod echitabil și că ambele părți au șanse egale în procesul de examinare a cauzei. Orice acțiune trebuie să asigure respectarea drepturilor tuturor persoanelor implicate în procesul de investigare.
<i>Principiul confidențialității</i>	Î.S. „ <i>Moldelectrica</i> ” garantează securitatea datelor și informațiilor obținute în procesul de investigare a incidentelor și a cazurilor de hărțuire sexuale.
<i>Principiul centrării pe supraviețuitor</i>	Î.S. „ <i>Moldelectrica</i> ” va întreprinde toate acțiunile necesare de asistență și sprijin a victimei în vederea reabilitării și reintegrării acesteia. Impactul acțiunii este mai important decât intenția persoanei care a acționat, iar întreprinderea va acorda prioritate intereselor și nevoilor persoanei care a suferit un prejudiciu.

### 1.4 LEGISLAȚIE

La elaborarea prezentei politici s-a ținut cont de următoarele acte legislative:

1. Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale din 5 decembrie 1950.

2. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene din 1 decembrie 2009.
3. Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțurii la locul de muncă.
4. Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă.
5. Recomandarea Comisiei Europene nr. 131/CSE/92 privitoare la protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă.
6. Standardul ISO 9001:2015 - Sisteme de management al calității. Cerințe.
7. Standardul ISO 45001:2018 - Sisteme de management al sănătății și securității ocupaționale. Cerințe și îndrumări pentru utilizare.
8. Standardul SM ISO 37001:2016 - Sisteme de management anti-mită. Cerințe și ghid de utilizare.
9. Constituția Republicii Moldova Nr. 1 din 29.07.1994.
10. Codul muncii al Republicii Moldova Nr. 154 din 28.03.2003.
11. Codul contravențional al Republicii Moldova Nr. 218 din 24.10.2008.
12. Codul penal al Republicii Moldova Nr. 985 din 18.04.2002.
13. Legea cu privire la asigurarea egalității Nr. 121 din 25.05.2012.
14. Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați Nr. 5 din 09.02.2006.
15. Legea cu privire la mediere Nr. 137 din 03.07.2015.
16. Legea cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul) Nr. 52 din 03.04.2014.

## 2. DEFINIȚII ȘI COMPORTEMENTE INTERZISE

### 2.1 DEFINIȚII

<b><i>Victimă</i></b>	persoană care a fost supusă hărțurii sexuale sau altor forme de violență bazată pe gen și care încă nu și-a revenit sau nu a intrat în procesul de recuperare și vindecare.
<b><i>Supraviețuitor</i></b>	victima, care parcurge sau a finalizat un proces de vindecare și recăpătare a forțelor în mod independent sau cu ajutor extern.
<b><i>Agresorul</i></b>	persoana împotriva căreia s-a depus o plângere.
<b><i>Făptuitor/ hărțuitor</i></b>	Presupusul agresor faptele căruia au fost dovedite în urma investigației/anchetei de serviciu
<b><i>Abordarea centrată pe supraviețuitor</i></b>	este o abordare care facilitează un proces în care victima poate deveni supraviețuitor. Aceasta acordă prioritate intereselor și nevoilor victimei și îi acordă suport la fiecare etapă a mecanismului și procesului de gestionare a plângerilor. Aceasta recunoaște faptul că o persoană poate fi afectată chiar dacă agresorul a făcut-o neintenționat. De asemenea, recunoaște că impactul unei acțiuni este mai important decât intenția persoanei care a acționat.

<i>Violență bazată pe gen (VBG)</i>	reprezintă orice amenințare sau faptă dăunătoare îndreptată împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane, pe baza sexului real sau perceput, a genului, a identității sau expresiei de gen, a caracteristicilor sexuale, a orientării sexuale și/sau a nerespectării diferitelor norme construite social în jurul masculinității și feminității.
<i>Hărțuire</i>	orice comportament care conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, naștere sau orice alt criteriu.
<i>Hărțuire sexuală [formă a VBG]</i>	manifestarea unui comportament fizic, verbal, non-verbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, cu scopul sau efectul lezării demnității unei persoane.
<i>Violență în familie sau din partea partenerului intim</i>	vătămare fizică, sexuală, economică sau psihologică, inclusiv acte de agresiune fizică, constrângere sexuală, abuz economic, abuz psihologic și comportamente de control [cum ar fi controlul finanțelor, mișcarea și accesul la alte resurse] comisă împotriva unui partener intim, a unui partener de întâlnire sau a oricărui membru al gospodăriei, inclusiv a unui copil, a părinților, a altor rude sau a unui lucrător casnic.
<i>Marginalizare/constrânger</i> <i>e</i>	orice acțiune sau inacțiune care are consecințe negative ca urmare a depunerii unei plângeri sau a depunerii unei acțiuni în scopul asigurării aplicării prevederilor legale sau în scopul furnizării de informații, inclusiv mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea depusă de către altă persoană.
<i>Discriminare</i>	orice distincție, excludere, restricție sau preferință bazată pe criterii de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, naștere sau orice alt criteriu.

## 2.2 COMPORTAMENTE INTERZISE

Hărțuirea sexuală include orice comportament inadecvat și nedorit cu tentă sexuală care, în mod intenționat sau nu, creează sentimente de disconfort, umilire, stânjenală sau proastă dispoziție a persoanei căreia îi este adresat. În sensul prezentului act, comportamente interzise catalogate drept hărțuire sexuală la locul de muncă includ, dar nu se rezumă la:

## HĂRȚUIRE SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Fizice	Verbale	Nonverbale
<ul style="list-style-type: none"> <li>- mângâieri, îmbrățișări, atingeri ale corpului/hainelor;</li> <li>- săruturi;</li> <li>- atingeri într-o manieră sexuală, ciupituri, masaj;</li> <li>- atingerea aparent accidentală a unor părți ale corpului altei persoane;</li> <li>- expunere indecentă;</li> <li>- blocarea trecerii, agresiune fizică;</li> <li>- agresiune sexuală, urmărire;</li> <li>- tentative de viol, viol, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comentarii nedorite despre viața privată sau sexuală a unei persoane;</li> <li>- discutarea propriei vieți sexuale;</li> <li>- propuneri și avansuri sexuale directe;</li> <li>- discuții explicit sexuale;</li> <li>- remarci indiscrete;</li> <li>- folosirea de expresii și porecle cu conotații sexuale;</li> <li>- insinuări de natură sexuală;</li> <li>- comentarii sugestive despre înfățișarea, corpul persoanei sau vestimentația acesteia;</li> <li>- comentarii sexuale și glume;</li> <li>- emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături;</li> <li>- amenințări;</li> <li>- insulte obscene;</li> <li>- promisiuni (promovare, evaluarea pozitivă a performanțelor etc.) în schimbul favorurilor sexuale; răspândirea zvonurilor despre o persoană.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gesturi sexuale sugestive;</li> <li>- gesturi cu mâna, degetele, brațele sau picioarele;</li> <li>- priviri lascive, studierea ostentativă a corpului unei persoane, diverse expresii faciale;</li> <li>- invadarea spațiului personal/intim al unei persoane prin apropierea nepermisă de acea persoană;</li> <li>- curtoazie exagerată, falsă;</li> <li>- expunerea indecentă a unor părți ale corpului, etc.</li> </ul>
Scrise/grafice	Psiho-emoționale	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- trimiterea unor poze/desene cu tentă pornografică;</li> <li>- adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile;</li> <li>- trimiterea de mesaje, sms-uri, e-mailuri pornografice și/sau amenințătoare;</li> <li>- afișarea de poze pornografice, calendare, reviste sexi cu femei/bărbați;</li> <li>- afișarea de imagini grafice sexuale, postere sau fotografii;</li> <li>- postări sexuale pe site-urile sociale;</li> <li>- comunicări ofensatoare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional de acceptare a comportamentelor de hărțuire;</li> <li>- oferirea de cadouri cu tentă sexuală;</li> <li>- obligarea subalternilor să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă;</li> <li>- insistențe privind acceptarea unor invitații sau a începerii unei relații, urmărirea persoanei.</li> </ul>	

**NU este hărțuire sexuală** - complimente ocazionale care sunt acceptabile și adecvate din punct de vedere social și cultural și care se bazează pe consimțământul reciproc.

Dacă angajatul/angajata nu consideră aceste complimente ca fiind ofensatoare, nu există hărțuire sexuală. Totuși, utilizarea unor termeni perversi sau a unui limbaj ofensator cu tentă sexuală, împărtășirea unor imagini și fotografii cu conținut pornografic, atingerile și mângâierile sunt interzise la locul de muncă chiar dacă se bazează pe consimțământ reciproc.

La locul de muncă, flirturile sau relațiile amoroase consimțite între colegi nu reprezintă hărțuire sexuală. Astfel de relații sunt, însă, considerate a avea potențialul de a se transforma în comportamente și situații de hărțuire sexuală, în condițiile în care una dintre persoane nu mai dorește să fie implicată în respectiva relație sau nu dorește să meargă dincolo de flirt.

Relațiile amoroase între șefi/șefe și subordonați/te nu sunt încurajate din cauza dezechilibrului de putere și potențialului de a se transforma în comportamente și situații de hărțuire sexuală. Acestea pot fi admise doar în cazul în care nu există un conflict de interes legat de responsabilitățile de serviciu, iar statutul relației amoroase este expus conducerii și colegilor.

### 3. PREVENIRE

Î.S. „*Moldelectrica*” se angajează să promoveze un mediu sigur pentru personalul său, partenerii de afaceri și clienți. Dorim să creăm o cultură corporativă în care există responsabilitatea comună pentru siguranța tuturor angajaților din cadrul întreprinderii noastre și celora cu care interacționăm. O politică formală privind violența sexuală nu va fi suficient de eficientă dacă cultura corporativă contrazice angajamentele stabilite în politică.

Î.S. „*Moldelectrica*” va asigura că cei vizați de această politică vor fi instruiți periodic și ghidați pentru consolidarea capacităților, cu privire la prevenirea și răspunsul la toate actele de violență și hărțuire sexuală, inclusiv reflecții critice și dezvoltarea abilităților.

Pentru a crea o cultură organizațională cu privire la hărțuirea sexuală, Î.S. „*Moldelectrica*” se angajează să întreprindă următoarele:

- ✓ noii angajați, parteneri, clienți și alte părți interesate vor primi informații despre această Politică și procedurile aplicabile;
- ✓ informațiile despre această Politică și angajamentele noastre vor fi aduse la cunoștința angajaților, prin intermediul canalelor interne de comunicații;
- ✓ sesiuni de informare vor fi incluse în programele de instruire internă organizate în cadrul Centrului de instruire Î.S. „*Moldelectrica*”, iar pentru prestatori în programul instruirii introductiv-generale; instrumentele de informare (ghiduri, pliante) vor fi structurate și ușor accesibile;
- ✓ Politica va fi pusă la dispoziția publicului pe pagina web a Întreprinderii: [www.moldelectrica.md](http://www.moldelectrica.md);
- ✓ contractele tip de antrepriză și prestări servicii, aprobate în cadrul întreprinderii, vor conține în mod obligatoriu referință la Politica VBG și obligațiunea semnatarilor de a o respecta.

**Formarea** va include următoarele elemente de bază:

- ✓ înțelegerea hărțuirii sexuale și a altor forme de violență pe bază de gen, cauza principală, impactul asupra celor vizați.

- ✓ înțelegerea de ce victimele violenței sexuale pot decide să nu raporteze cazurile de violență;
- ✓ standarde de comportament: cum arată comportamentele respectuoase și relațiile sănătoase în contrast cu hărțuirea și abuzul;
- ✓ măsurile care trebuie luate dacă cineva este martor sau bănuiește că cineva poate fi ținta violenței sexuale;
- ✓ măsurile care trebuie luate dacă cineva este martor sau bănuiește că cineva se implică în violență sexuală (strategii de a le contesta comportamentul, modalități de a le distrage atenția sau de a le descuraja comportamentul, când și cum să raporteze acest comportament etc.);
- ✓ cum ar trebui să răspundă o persoană acuzată de hărțuire sexuală acuzațiilor într-un mod etic și responsabil;
- ✓ pașii pe care trebuie să îi urmeze persoana dacă suferă de hărțuire sexuală la locul de muncă.

Aceste instruirii vor fi: aprobate de conducătorul întreprinderii; periodice; adaptate la locul de muncă, precum și la poziția persoanei care este instruită; conduse de formatori calificați.

Această Politică va fi adusă la cunoștință tuturor angajaților contra semnătură și va fi mediatizată pe scară largă prin canale adecvate și diverse pentru a asigura implementarea ei corespunzătoare (afișe, broșuri, ghiduri, campanii online etc.).

La angajare se va semna Declarația de conformare și asumare a responsabilității care include faptul că a citit și înțeles această Politică (Anexa nr.1).

## 4. MECANISMUL DE PLÂNGERE

### 4.1 NOȚIUNI GENERALE

Supraviețuitorii/victimele violenței bazată pe gen sau hărțuire sexuală au opțiuni atunci când decid unde și cum să depună o plângere ca răspuns la un incident sau incidente de violență sexuală. Dezvăluirea unui incident de violență, inclusiv violență sexuală, în scopuri de sprijin, asistență, este confidențială, sub rezerva limitelor stabilite în această Politică. Depunerea unei plângeri este o alegere făcută de un supraviețuitor/victimă care dorește să treacă la un proces legal și/sau disciplinar în care anonimatul nu este posibil.

Echitatea procedurilor în procesul de gestionare a unei plângeri implică următoarele garanții asigurate persoanei: să fie tratată fără părtinire; să fie informată cu privire la acuzațiile înaintate și să cunoască natura plângerii; să beneficieze de o examinare corectă și nepărtinitoare, pentru toate părțile implicate; va permite ambelor părți oportunitatea rezonabilă de a-și prezenta temeiul și exprima poziția, precum și să fie asistate în procesul de examinare a plângerii.

Orice angajat al întreprinderii care este supus unei forme de violență bazată pe gen sau hărțuire sexuală la locul de muncă **are dreptul** să informeze presupusul hărțuitor despre comportamentul nedorit și inacceptabil explicându-i cum s-a simțit și cum preferă să fie tratat, sau să depună direct o plângere.

De asemenea, victima poate:

- a) să avertizeze persoana care hărțuiește. Această plângere poate reprezenta o probă în cazul unei reclamații sau a unei chemări în judecată;



b) să strângă probe: să păstreze copii ale oricăror materiale scrise care dovedesc hărțuirea (fotografii, mail-uri, bilețele, cadouri), să țină un jurnal - date, nume, conversații, martori, frecvența comportamentelor ofensatoare, să înregistreze convorbirile cu persoana care o hărțuiește, etc.

Dacă victima nu dorește să vorbească direct cu făptuitorul, sau dacă confruntarea directă poate prezenta un risc sau nu este adecvată la momentul respectiv, angajatul poate raporta incidentul:

- a) comunicând direct persoanei responsabile de implementarea Politicii;
- b) completând online formularul disponibil pe pagina web a întreprinderii - [www.moldelectrica.md](http://www.moldelectrica.md);
- c) expediind un e-mail pe adresa: [STOP.VBG.moldelectrica@gmail.com](mailto:STOP.VBG.moldelectrica@gmail.com);
- d) prin intermediul unei alte persoane din cadrul entității, în care are încredere (coleg, conducător, mentor).

Prin ordinul conducătorului întreprinderii vor fi desemnate două persoane (o persoană de gen feminin și o persoană de gen masculin) responsabile de implementarea politicii organizaționale privind prevenirea și combaterea violenței pe bază de gen și hărțuirii sexuale la locul de muncă, în scopul acordării ajutorului operativ necesar victimei/victimelor, suportului metodologic și de alt gen necesar în aceste cazuri.

În toate cazurile, supraviețuitorului/victimei i se vor furniza informații despre căile disponibile de soluționare, despre procesul de depunere a unei plângeri și alte opțiuni disponibile pentru a aborda sau rezolva problema.

Atunci când persoana responsabilă primește o plângere de hărțuire, aceasta trebuie:

- ✓ să acorde suport psihologic victimei sau să recomande adresarea către serviciile medicale, de asistență psihologică externă, de mediere, după caz;
- ✓ să noteze data, ora și faptele incidentului reclamat;
- ✓ să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- ✓ să se asigure ca victima înțelege procedurile aprobate în cadrul întreprinderii pentru soluționarea plângerii;
- ✓ să prezinte și să aleagă împreună cu victima unul dintre următorii pași de acțiune: plângere **informală** sau **formală**, [menționând că alegerea soluționării problemei în mod informal, nu exclude posibilitatea ca victima să-și dorească și o rezolvare formală în cazul în care hărțuirea continuă];
- ✓ să respecte alegerea victimei;
- ✓ să păstreze confidențialitatea tuturor discuțiilor;
- ✓ să informeze victima că poate depune o reclamație și în afara întreprinderii, conform legislației în vigoare.

Pe parcursul procedurii de plângere, victima are dreptul de a fi ajutată, la cerere, și de către un reprezentant al Serviciului Personal, al Serviciului Juridic sau al unui reprezentant al salariaților.

Î.S. „Moldelectrica” având ca prioritate supraviețuitorul își asumă angajamentul de a sprijini victimele în momentul depunerii unei plângeri de hărțuire, și de a informa despre serviciile de suport psihologic (consiliere) extern oferite de centrele de specialitate care activează pe teritoriul Republicii Moldova:

### *Organizații de suport la nivel național:*

- ✓ AO „Centrul Internațional pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Femeii „La Strada”. Telefonul de Încredere pentru Femei și Fete – 0 8008 8008 (apel gratuit pe teritoriul Republicii Moldova);
- ✓ AO „Centrul de Drept al Femeilor” (CDF), Chișinău. Tel.: (+373) 68 85 50 50;
- ✓ Centrul 'Parteneriat pentru Dezvoltare', Chișinău, Tel.: +(373 22) 23-70-89;
- ✓ Asociația împotriva Violenței „Casa Mărioarei”, Chișinău. Tel.: (+373 22) 72 58 61;
- ✓ AO „Promo-LEX”, Chișinău. Tel: (+ 373 22) 45 00 24, (+ 373 22) 4926 84,
- ✓ Centrul de Asistență și Protecție a Victimelor, Chișinău. Tel.: (+373 22) 55 30 42: (+373 22) 55 84 41;
- ✓ Centrul de Reabilitare a Victimelor Torturii “Memoria”, Chișinău. Tel.: (+373 22) 27 32 22, (+ 373) 079704809;
- ✓ AO ”Gender – Centru”, Chișinău. Tel.: (+ 373) 69182020;

### *La nivel regional:*

- ✓ Asociația pentru Drepturile Omului Lex XXI, Bălți. Tel.: (+373) 797 07 420;
- ✓ AO „Onoarea și Dreptul Femeilor Contemporane”, Bălți. Tel: (+373 231) 70778;
- ✓ AO „Centrul de Criză Familială „Sotis”, Bălți. Tel.: (+373 231) 92 541;

## **4.2 INVESTIGAREA INCIDENTELOR**

Investigarea incidentelor de hărțuire sexuală se realizează prin următoarele proceduri:

- ✓ *procedura informală* - soluționarea plângerilor fără inițierea procedurii de investigare;
- ✓ *procedura formală* - soluționarea plângerilor cu inițierea procedurii de investigare.

### **PROCEDURA INFORMALĂ**

În cazul în care victima recurge la procedura informală de examinare a plângerii, persoana responsabilă de implementarea Politicii are obligația:

- ✓ sa ofere posibilitatea presupusului hărțuitor sa răspundă plângerii;
- ✓ să se asigure ca presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de plângere;
- ✓ să faciliteze/medieze discuțiile între cele doua părți pentru a obține o soluționare informală care este acceptabilă pentru victimă;
- ✓ să păstreze un dosar confidențial despre desfășurarea investigației;
- ✓ să se asigure că deciziile luate în urma medierii au fost aplicate și faptele de hărțuire au încetat;
- ✓ să se asigure că toată procedura de plângere informală se desfășoară în termeni proximi.

### **PROCEDURA FORMALĂ**

Acest mod de acțiune se utilizează dacă victima dorește să depună o plângere formală, sau dacă procedura informală nu a condus la încetarea comportamentului nedorit față de victimă.

Persoana responsabilă de implementarea Politicii va transmite informația privind incidentul managementului de vârf al întreprinderii pentru a iniția o investigație formală. Managementul de vârf va constitui o Comisie de investigare (în continuare - *Comisie*) formată din trei - cinci persoane, preferabil cu

o anumită experiență relevantă (de exemplu, violența bazată pe gen, drepturile omului, managementul resurselor umane, drepturile femeilor) și o înțelegere profundă a abordărilor centrate pe supraviețuitori. Membrii Comisiei nu trebuie să aibă un conflict de interese, inclusiv relații strânse cu persoanele implicate în investigație.

Comisie de investigare urmează:

- ✓ să intervieveze separat victima și presupusul hărțuitor, precum și alte părți implicate;
- ✓ să aprecieze dacă incidentul de hărțuire s-a produs sau nu;
- ✓ să întocmească un raport care să detalieze investigația, constatările și orice recomandare;
- ✓ în cazul în care s-a dovedit faptul hărțuirii, să decidă care este soluția potrivită (luând în considerare scuzele, posibilitatea schimbării aranjamentelor de lucru, instruirea pentru hărțuitor, aplicarea sancțiunilor disciplinare în conformitate cu prevederile legislației muncii, etc),
- ✓ să urmărească evenimentele post-decizionale pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire au încetat și că victima este mulțumită de rezultat;
- ✓ dacă nu poate stabili că faptul hărțuirii a avut loc, Comisia va face recomandări pentru a se asigura că productivitatea și activitatea în muncă nu sunt afectate;
- ✓ să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul de plângere;
- ✓ să se asigure că procedura declanșată de plângere formală se realizează cât mai repede posibil, cel târziu în termen de 30 de zile de la data când a fost înaintată plângerea.

Comisia poate propune părților concilierea sau soluționarea prin mediere a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor de violență pe bază de gen și hărțuire sexuală în conformitate cu prevederile *Legii nr. 137 cu privire la mediere*. Refuzul părților de a găsi o soluție reciproc acceptabilă se consemnează în procesul-verbal al ședinței Comisiei.

În procesul examinării Comisia poate determina dacă este necesară implementarea unor măsuri provizorii pe durata procedurii de investigare a faptei. Măsurile provizorii trebuie să aibă în calitate de obiectiv principal limitarea contactelor între părțile implicate.

În calitate de măsuri provizorii, Comisia poate recomanda conducerii întreprinderii să întreprindă următoarele acțiuni:

- ✓ schimbarea locului de muncă (transferul cu acordul persoanei) victimei, martorului sau făptuitorului într-o altă subdiviziune, cu menținerea specificului de activitate, iar în lipsa acesteia - într-o subdiviziune care desfășoară o activitate conexă;
- ✓ crearea relațiilor alternative de raportare;
- ✓ excluderea oricăror relații de subordonare dintre victimă și agresor.

Măsurile provizorii vor fi adoptate individual, în fiecare caz aparte, în dependență de circumstanțele cazului. La orice etapă a procedurii de examinare și soluționare a plângerii poate fi necesară adoptarea, modificarea sau anularea unor măsuri temporare pentru a proteja mediul de lucru al părților implicate.

### ***RAPORTUL FINAL ÎN URMA UNEI INVESTIGAȚII***

Comisia de investigație trebuie să analizează faptele săvârșite, împrejurările în care au fost săvârșite, urmările/consecințele acestora și să pregătească un raport scris, în care să prezinte

concluziile investigației. Raportul trebuie furnizat în mod confidențial Directorului General, victimei și făptuitorului/hărțuitorului.

În cazul în care va fi dovedit faptul hărțuirii, făptuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare conform codului muncii.

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni disciplinare proporționale și ferme pentru a se asigura că incidentele de violenței bazată pe gen și hărțuirea sexuală la locul de muncă, nu sunt tratate ca un comportament normal. Sancțiunile disciplinare aplicate persoanelor vinovate vor fi în conformitate cu legislația muncii.

În cazul în care persoana căreia i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară nu este de acord cu măsura aplicată, o va putea contesta conform procedurii prevăzute de actele normative în vigoare.

În cazul în care investigația oferă motive pentru a crede că a existat un comportament criminal implicat, victima/supraviețuitorul va fi încurajată și sprijinită să sesizeze autoritățile competente.

#### 4.3 ANGAJAMENTUL DE INTERZICERE A RĂZBUNĂRII

Persoanele care fac o dezvăluire, raportare sau plângere, precum și oricine altcineva care este implicat, nu ar trebui să se confrunte cu nici o formă de marginalizare și/sau răzbunare pentru acest lucru.

Se interzice orice formă de constrângere, presiune, dezavantajare sau discriminare care este în legătură cu sesizarea unui fapt de violență pe bază de gen sau hărțuire sexuală.

Ca forme de răzbunare ar putea fi:

- concedierea;
- suspendarea;
- refuzul la promovarea în funcție sau instruire;
- transferul fără acordul persoanei;
- anularea primelor, a înlesnirilor sau a altor beneficii;
- hărțuirea sau alt tratament represiv din parte făptuitorului sau altor colegi;
- precum și amenințările cu astfel de acțiuni.

În caz de constatare a unor acțiuni de răzbunare din partea anumitor persoane în legătură cu sesizarea faptului de hărțuire sexuală, în privința acestora vor fi aplicate sancțiuni disciplinare.

Victima/supraviețuitorul violenței sexuale, violenței domestice sau alte persoane implicate (martori etc.) au dreptul la anularea actelor dezavantajoase, emise în privința sa, dacă acestea constituie forme de răzbunare pentru sesizarea unui fapt de hărțuire sexuală.

#### 5. VIOLENȚA ÎN FAMILIE SAU A PARTENERULUI INTIM

Violența în familie (domestică) afectează capacitatea victimei de a prospera la locul de muncă, rezultând costuri mari la locul de muncă.

Violența în familie sau a partenerului intim poate fi:

- ✓ **fizică:** vătămare intenționată a integrității corporale ori a sănătății prin lovire, îmbrâncire, trântire, tragere de păr, înțepare, tăiere, ardere, strangulare, mușcare, otrăvire, intoxicare, alte acțiuni cu efect similar.

- ✓ **sexuală:** orice violență cu caracter sexual sau orice conduită sexuală ilegală în cadrul familiei sau în alte relații interpersonale, cum ar fi violul conjugal, interzicerea folosirii metodelor de contracepție, hărțuirea sexuală; orice conduită sexuală nedorită, impusă etc.
- ✓ **psihologică:** impunere a voinței sau a controlului personal, provocare a stărilor de tensiune și de suferință psihică prin ofense, luare în derâdere, înjurare, insultare, poreclire, șantajare, distrugere demonstrativă a obiectelor etc.
- ✓ **spirituală:** subestimare sau diminuare a importanței satisfacerii necesităților moral-spirituale prin interzicere, limitare, ridiculizare, penalizare a aspirațiilor membrilor de familie, prin interzicere, limitare, luare în derâdere sau pedepsire a accesului la valorile culturale, etnice, lingvistice sau religioase; impunere a unui sistem de valori personal inacceptabile.
- ✓ **economică:** priver de mijloace economice, inclusiv lipsire de mijloace de existență primară, cum ar fi hrană, medicamente, obiecte de primă necesitate; abuz de variate situații de superioritate pentru a sustrage bunurile persoanei; interzicere a dreptului de a poseda, folosi și dispune de bunurile comune; control inechitabil asupra bunurilor și resurselor comune; etc.

Angajații care se confruntă cu violență în familie pot experimenta stres post-traumatic, anxietate, tulburări de somn și o capacitate redusă de a se concentra asupra muncii. Pe de altă parte și autorii actelor de violență domestică pot aduce comportamente nesigure la locul de muncă și pot suferi, de asemenea, de stres, anxietate și tulburări de somn care le afectează productivitatea.

Întreprinderea va instrui angajații pentru ca ei să recunoască semnele de violență în familie. Violența în familie ar putea include semne fizice, cum ar fi vânătăi, sau semne mai puțin vizibile, cum ar fi la angajații care apar târziu la muncă, par mai stresați sau distrași sau a căror performanță a scăzut considerabil.

Angajaților care se confruntă cu violență în familie sau din partea partenerului intim li se oferă aceleași abordări centrate pe supraviețuitor ca și angajaților care se confruntă cu violența la locul de muncă.

Victima nu va fi forțată să acționeze decât dacă este pregătită și dispusă.

Angajatorul va oferi, de asemenea, acomodare rezonabilă pentru un supraviețuitor al violenței sexuale, violenței domestice sau urmării care solicită o acomodare pentru siguranța supraviețuitorului sau pentru a-și menține performanța la locul de muncă.

Acomodările rezonabile pot include punerea în aplicare a măsurilor de siguranță, includ un transfer, program modificat, telefon de lucru schimbat, asistență în documentarea violenței care apare la locul de muncă sau în familie, sau recomandarea unei organizații de asistență pentru supraviețuitori.

## 6. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Implementarea acestei politici va fi evaluată anual, folosind sondaje, interviuri cu părțile interesate, discuții. Întreprinderea va colecta date despre modul în care această politică este utilizată și dacă este sau nu eficientă.

În acest sens, persoanele desemnate responsabile de implementarea politicii organizaționale privind prevenirea și combaterea violenței pe bază de gen și hărțuirii sexuale la locul de muncă, vor asigura evaluarea implementării politicii cu întocmirea rapoartelor anuale. Raportul anual va conține

analiza implementării politicii, date statistice și măsurile relevante realizate, concluzii și recomandări, și va constitui documentul de referință pentru stabilirea eficacității, eficienței și impactului politicii, necesitatea perfecționării acesteia, precum și planificarea activităților de instruire pentru anul următor.

Constatările expuse în raportul anual despre modul în care politica a fost implementată - inclusiv inițiativele de prevenire implementate, numărul de raportări făcute, perioada acestora, câte au implicat investigații și rezultatele acestora - vor fi raportate anual conducerii Î.S. „Moldelectrica”.

## 7. RĂSPUNSUL ANGAJATULUI

Conținutul prezentei Politici va fi adusă la cunoștința salariaților întreprinderii prin diferite modalități, inclusiv prin dublarea informării, după cum urmează:

- contra semnătură personală;
- plasarea Politicii în rețeaua informațională internă;
- plasarea pe site-ul întreprinderii.

Personalul nou angajat, după informarea obligatorie cu privire la prevederile prezentei Politici vor semna o Declarație de neadmitere și asumare a responsabilității privind neantrenarea în relații disfuncționale față de subalterni, colegi, alte persoane în timpul serviciului și în afara acestuia conform *Anexei nr.1* la prezenta Politică, care se va păstra în dosarul personal.

Prezenta Politică intră în vigoare odată cu aprobarea de către Directorul General și emiterea Ordinului de punere în aplicare.

## DECLARAȚIE

de conformare și asumare a responsabilității

Subsemnatul/Subsemnata \_\_\_\_\_,

angajat în funcția de \_\_\_\_\_,

declar că am primit pentru studiere *Politica privind prevenirea și combaterea violenței pe bază de gen și hărțuirii sexuale la locul de muncă*.

Am citit cu atenție, am conștientizat și am înțeles prevederile acestei Politici.

Mă oblig și îmi asum responsabilitatea să nu mă antrenez în relații disfuncționale, cum ar fi fenomenele de violență pe bază de gen și hărțuire sexuală față de subalterni, colegi, alte persoane în timpul serviciului/muncii și / sau în afara serviciului/muncii.

De asemenea, recunosc că am responsabilitatea de a raporta orice încălcare cunoscută sau potențială a politicii ori a legii, către angajatul responsabil cu aceasta, sau către Directorul General, exceptând situațiile în care legislația sau reglementările prevăd altceva.

În cazul în care voi avea nelămuriri în legătură cu orice prevedere a prezentei Politici sau cu posibilele modificări ulterioare ale acestuia, este de datoria mea să mă adresez după clarificări superiorului meu direct sau persoanelor responsabile.

Data \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_